

A Study on the Intermediate of Knowledge Sharing on the Relationship between Job Satisfaction and Innovation Behavior of Lifelong Educator¹⁾

Lee, Hyo Seop (Korea University, Doctoral Candidate)
Jeong, Hong-In²⁾ (Daegu University, Assistant Professor)

< ABSTRACT >

The purpose of this study is to select job satisfaction as a prior factor and to verify the mediating effect of knowledge sharing in the relationship between job satisfaction and innovation behavior in order to promote innovation behavior of lifelong educators. To this end, prior research related to job satisfaction, innovative behavior, and knowledge sharing was reviewed and a model was set up between the variables based on this research. For practical verification of this research, a survey was conducted on 209 lifelong educators working for lifelong education institutions in Seoul, and the collected data was analyzed using the SPSS(23.0) and AMOS(18.0) programs. The results of the analysis are as follows. First, the more satisfied a lifelong educator is with his or her job, the more innovative action is expressed. Second, knowledge sharing between job satisfaction and innovative behavior of lifelong educators was found to be partial. These findings indicate that job satisfaction and knowledge sharing have a significant impact on innovation behavior, and that knowledge sharing among members must be achieved above all in order for job satisfaction to lead to innovation behavior. Based on the above findings, implications and future research trends were presented.

Key Words : Lifelong educator, knowledge sharing, job satisfaction, innovation behavior

-
- 1) This study was supported by the Daegu University College of Education's Special Research Fund.
2) Corresponding Author : Jeong, Hong-In, Assistant Professor, Daegu University, 201 Daegu-Daero, Jinryang
-Eup, Gyeongsan-Si, Gyeongsangbuk-Do, Korea, 38453 / E-mail: hihrd@daegu.ac.kr

평생교육사의 직무만족과 혁신행동의 관계에서 지식공유의 매개효과¹⁾

이호섭 (고려대학교, 박사수료생)
정홍인²⁾ (대구대학교, 조교수)

< 요약 >

본 연구는 평생교육사의 혁신행동을 증진시키기 위하여 선행요인으로 직무만족을 선정하고 직무만족과 혁신행동 간의 관계에서 지식공유의 매개효과를 검증하는 데 목적이 있다. 이를 위하여 직무만족, 혁신행동, 지식공유와 관련된 선행연구를 검토하고, 이를 토대로 변인 간의 모형을 설정하였다. 본 연구의 실제적 검증을 위하여 서울시 내 평생교육기관에 근무하는 평생교육사 209명을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 수집된 데이터는 SPSS(23.0)와 AMOS(18.0) 프로그램을 활용하여 분석하였다. 분석 결과는 다음과 같다. 첫째, 평생교육사가 자신의 직무에 만족할수록 혁신행동이 발현되는 것으로 나타났다. 둘째, 평생교육사의 직무만족과 혁신행동간 지식공유가 부분매개 하는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 직무만족과 지식공유가 혁신행동에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 나타내고 있으며, 직무만족이 혁신행동으로 연결되기 위해서는 무엇보다도 구성원 간 지식공유가 이루어져야 함을 의미한다. 상기 연구결과를 토대로 시사점과 향후 연구방향을 제시하였다.

주요어 : 평생교육사, 직무만족, 혁신행동, 지식공유

1) 이 논문은 2019학년도 대구대학교의 학술연구비지원을 받아 수행된 연구임.

2) 교신저자: 정홍인, 조교수, (38453) 경상북도 경산시 진량읍 대구대로 201, 대구대학교 / E-mail: hihrd@daegu.ac.kr

논문투고일자: 2020. 5. 21 / 심사일자: 2020. 5. 21 / 게재확정일자: 2020. 6. 10

I. 서론

평생교육은 성인들의 역량을 지속적으로 개발하여 변화하는 환경에 대처할 수 있도록 해 주는 역할을 하고, 이를 통하여 사회 전체의 역량 제고와 지속 가능한 미래를 도모한다. 평생교육의 진흥을 위한 정부, 학계 등 이해관계자의 노력에 힘입어 우리나라 성인의 평생교육 참여율은 2007년 29.8%에서 2019년 43.4%로 증가하였으며, 평생교육기관 역시 2007년 2,221개였으나 2019년에는 5,341개로 2배 이상 급증하였다(MOE & KEDI, 2019). 평생교육기관의 증가는 평생교육사들의 수요 증대와 더불어 평생교육기관의 가치창출 즉, 장기적 조직 존속을 위한 혁신을 끊임없이 요구받고 있다. 평생교육기관이 혁신하기 위해서는 혁신의 주체인 구성원이 능동적이고 혁신적으로 변화를 주도할 때 조직의 목적 달성에 공헌할 수 있게 된다(Griffin, Patterson, & West, 2007). 이러한 맥락에서 평생교육의 현장에서 평생교육이념을 실천하고 실제화하는데 중심적 역할을 수행하는 평생교육사의 혁신행동을 발생시키는 요인을 밝히는 연구와 노력은 매우 의미 있는 것이라 할 수 있다.

혁신행동은 자신의 업무 혹은 조직의 성과향상을 달성하고자 하는 목적을 가지고 의미 있는 아이디어를 개발하거나 적용하는 활동을 의미한다(Lee & Lee, 2012). 혁신행동을 주로 수행하는 구성원은 직무만족 수준이 높을수록 조직의 성과 개선 및 향상을 위해 창의적인 방법을 모색하고, 본인의 직무를 성장의 기회로 인식하여 성과 창출을 위한 노력을 하는 것으로 나타났다(Kang & Lee, 2015; Ko & Yoo, 2012; Song & Yang, 2008). 즉, 자신의 직무에 대한 만족도가 높을 경우 혁신적인 사고와 행동을 촉진하게 되며(Yoon & Lee, 2014), 이러한 직무만족과 혁신행동의 향상은 직접적으로 연결되어 있어 많은 연구자들로부터 지지를 받고 있다. 이에 본 연구도 이러한 흐름에 맞추어 혁신행동 향상을 위하여 직무만족과 관련된 주요한 요인과의 관계를 분석하는 데 초점을 두고자 한다.

한편 4차 산업혁명 시대의 최대 경쟁력은 조직 구성원 간 지식의 공유가 가장 핵심적인 요소라고 해도 과언이 아니다. 지식공유는 자신이 보유한 업무지식을 근간으로 새로운 지식을 창출하는 과정으로(Kogut & Zander, 1992), 조직차원에서 지식공유는 보유하고 있는 지식자산을 조직 내에 공유하고, 지식활용을 극대화함으로써 조직의 역량을 강화하는 활동으로 전략적 중요성이 매우 크다(Grant, 1996). 지식공유는 조직구성원들의 혁신적 행동에 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있음은 다수의 연구결과를 통해 입증되고 있다(Kim, Kim, Whang, & Kim, 2012). 직업의 직무는 시대적 변화와 상황 속에서 지속적으로 변화함에 따라(Kim & Shin, 2017) 4차 산업혁명사회에서 평생교육사는 이전보다 훨씬 많은 역할을 수행해야 할 것이다(Shin, 2019). 이러한 상황에서 평생교육사들이 효과적으로 직무를 수행하기 위

해서는 업무 노하우 등 다양한 정보와 지식을 공유하는 것은 매우 중요하다고 할 수 있다 (Bang, 2016). 실제로 평생교육사들은 업무 현장에서 전문가들과 다양한 관계를 형성하고 타인의 업무 경험이나 노하우와 같은 지식을 공유하며 전문적인 업무 능력을 개발하는 것으로 나타났다(Dong & Bae, 2009).

또한, 개인이 가지고 있는 지식을 구성원과 공유할 경우, 조직 내 지식활용의 가능성은 증대하고 이는 결국 직무만족으로 연결될 가능성이 높다. 실제로 지식공유가 직무만족에 유의한 영향을 미치고 있음이 다수의 연구결과(Lee, Ko, & Hahn, 2015; Lee & Han, 2005; Park, Lee, & Lee, 2013)를 통해 입증되고 있다. 이러한 실증연구 결과를 통해 직무만족과 결과변수 간 지식공유가 매개변수로서의 역할을 하고 있음을 암시한다. 즉, 현재 수행하는 직무에 만족하는 평생교육사일수록 더욱 더 활발한 지식공유를 하게 되며, 이는 곧 실제 혁신행동을 더욱 적극적으로 할 수 있음을 추론해 볼 수 있다.

이와 같은 연구의 필요성에 따라 본 연구의 목적은 평생교육사의 직무만족이 지식공유를 매개로 혁신행동에 어떠한 영향을 미치는지를 실증적으로 검증하는 것을 연구 목적으로 설정하였다. 이를 통해 평생교육사의 혁신행동을 높이기 위해 궁극적으로 선행되어야 할 요인들을 밝히고 향후 평생교육사의 직무만족과 지식공유의 향상을 통한 혁신성과 고취방안에 대한 시사점을 제공하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 직무만족

직무만족은 본인이 수행하고 있는 직무를 통하여 심리적 또는 정서적 안정감을 얻는 가치 판단이라고 정의할 수 있다. 그리고 직무만족에 대한 개념은 직무에 대한 다차원적 개념으로써 조직원의 생산성을 높이기 위한 관심으로부터 발전해 왔다(Park & Yu, 2010). 직무만족에 대한 최초 연구자인 Hoppock(1935)은 직무만족에 대하여 심리적, 생리적, 환경적 상황의 조화로써, 직무만족을 직무환경에 초점을 맞춰 정의하고 있음을 알 수 있다. Mcshane & Von Glinow(2000) 역시 직무환경을 강조하며 직무만족을 구성원이 직업 및 작업환경에 대하여 개인이 가지고 있는 감정적 평가로 정의하였다. Betty & Schnier(1981) 역시 직무, 동료관계, 과업 근무환경 등 직무환경과 관련된 측면에서 조직원 스스로가 느끼는 부정적 혹은 긍정적인 감정의 정도로 정의하였다.

한편, 직무환경과 더불어 직무자체에 대한 만족도를 강조한 학자도 있다. 예를 들어,

Locke(1976)는 조직 구성원 스스로 직무 혹은 직무경험을 평가하는 감정적인 태도로 정의하였으며, Shin(1985)은 직무만족이란 개인이 직무에 대하여 가지고 있는 태도라고 설명함과 동시에 인지, 정서, 행위 경향의 복합체라고 설명하였다. Shin(1999)은 직무 내용, 직무 수준, 정서와 환경, 주변의 감정 등이 복합적으로 작용하여 개인들이 느끼는 만족 정도를 의미한다고 하였다. Kim(1994)은 개인이나 집단이 갖는 보편적 태도로서 직무만족을 정의하고 있다. 이처럼 직무만족에 대한 학자들의 다양한 정의를 살펴보면 직무환경을 강조하거나, 또는 직무환경과 직무 그 자체에 대한 만족도를 중심으로 정의하고 있음을 알 수 있다. 이에 본 연구에서는 직무만족이란 직무자체 및 직무를 수행하는 과정에서 개인이 느끼는 감정과 직무를 둘러싼 환경을 포함한 감정적 태도로 정의하고자 한다.

한편 직무만족 구성 요인에 대한 다양한 연구가 있었음에도 불구하고 어떠한 요인들이 얼마만큼의 영향을 주는지에 대하여 명확히 규명하는 것은 쉽지 않다(Yoon, 2011). Mowday, Porter, & Steers(1982)는 직무만족을 조직, 직무환경, 직무내용, 개인 등 4가지 요인으로 주장하였다. Herzberg(1987)는 직무자체의 동기측면인 내재적 요인과 직무환경에 대한 외재적 요인으로 직무만족을 구분하였다. Song(2019)이 연구한 직무만족 연구동향에 의하면 많은 선행연구에서 직무만족의 구성요인을 내재적 요인과 외재적 요인으로 구분하고 있다고 주장한다. 더불어 직무만족을 측정할 때 활용되는 Dawis & Lofquist(1984)가 창안한 미네소타 직무만족 설문지(MSQ), Bently & Rempel(1970)의 퍼듀대학의 직무만족 설문지, 대한교육연합회에서 고안한 한국교사 직무만족 설문지(TTO) 등에서도 직무만족 구성요인을 직무 내재적 요인과 직무 외재적 요인으로 분류하고 있다.

특히, 미네소타 직무만족 설문지(MSQ)의 경우, 서구의 문화환경을 고려하여 개발된 특수성이 있는 바 이를 국내 조직 구성원을 대상으로 동일한 문화 맥락을 전제하여 적용하는 것은 한계가 있을 수 있다. 이에 MSQ를 한국적 문화 특수성을 고려하여 번안한 K-MSQ(Park, 2005) 의하면 직무 내재적 요인은 업무량, 다양성, 독립성, 자율성, 책임감, 윤리가치, 능력활용, 문제해결, 업무수행에 대한 직권에 따른 성취감 등으로 분류하였다. 또한, 직무 외재적 요인으로는 급여수준, 사내정책, 사회적 지위, 동료와의 관계, 근무환경, 감독유형, 상사의 의사결정 방식과 평가 등으로 분류하였다.

2. 혁신행동

혁신은 변화로부터 결과를 이끌어 내기 위한 의도적인 시도로서 경제적인 것뿐만 아니라 개인의 성장, 만족의 향상, 집단응집력과 의사소통 개선 등을 포함하는 매우 포괄적인 성격을 갖고 있다(Nam & Cheong, 2017). 일반적으로 구성원들의 혁신행동은 새롭고 유의한 아

이디어를 찾아내는 과정에서부터 출발한다(Amabile, 1996). 또한, 과업과 관련하여 일어나는 다양한 문제와 불일치 상황들이 새로운 아이디어 개발을 촉진시킨다. 혁신행동은 개인의 역할 행동으로 간주 될 수 있다(Katz & Kahn, 1978). 조직에서 새로운 아이디어를 창안하거나 홍보하고 실제화하는 일은 구성원들의 일상적 과업 수행이라기보다는 별도의 행동으로 이해되어야 한다. 그러나 구성원들의 혁신행동에 따라 조직의 효율적 운영과 중장기적 생존이 결정될 수도 있기에 혁신행동은 조직에서 보다 중요하게 다루어져야 한다. 이러한 혁신행동에 대한 학자들의 정의를 살펴보면 다음과 같다.

Kanter(1988)는 문제인식, 새로운 아이디어의 채택 또는 해결책의 생성에서 시작되어 아이디어를 실현시키기 위해 후원을 얻고자 지지자들의 연합을 구축하고 아이디어를 제품, 서비스, 공정 등으로 만드는 과정을 혁신행동이라고 하였다. Scott & Bruce(1994)는 혁신행동을 새로운 기술, 공정 혹은 제품개선 관련 아이디어를 창조하거나, 조직 외부에서 다른 아이디어를 도입하고, 필요한 자원을 확보하여 실행해 나가는 일련의 과정으로 정의하였다. De Jong & Den Hartog(2010)는 혁신행동은 아이디어 개발에 그치는 것이 아닌 아이디어 개발 후 현업에서 적용하고 이를 지속적으로 확산시키는 일련의 과정으로 보았다. 이들 학자들이 혁신행동을 정의하는 데 있어 공통적으로 제시하고 있는 주요어는 아이디어 개발과 아이디어 실행이라고 볼 수 있다.

한편 아이디어를 개발하고 제대로 실행하기 위해서는 누군가의 도움이나 지지가 매우 중요하다고 할 수 있다. 이에 Janssen(2004)은 Scott & Bruce(1994)의 정의를 확장하여 혁신행동을 정의하는 데 있어 아이디어를 개발하고, 홍보하여 아이디어를 실행해 가는 것이라고 하였다. Kim(2014)도 혁신행동을 문제해결 또는 업무에 활용이 가능한 아이디어를 개발하고, 아이디어에 대한 공감과 지원, 후원자를 확보하며 아이디어를 체계적인 방법으로 업무에 유용하게 도입하는 것이라고 하였다. Lim(2012) 역시 혁신행동을 아이디어를 개발, 수용, 실천, 확산하는 과정으로 아이디어 실천을 위해 개인 스스로 노력하거나 후원자의 도움을 받거나 지지자를 규합하는 것을 포함한다고 보았다. 이에 본 연구에서는 혁신행동을 조직 구성원이 개인과 조직의 성과향상을 위해 새로운 아이디어를 도출하고 아이디어에 대한 지지를 확보하며 실행시키는 일련의 활동으로 정의하고자 한다. 또한, 혁신행동의 구성요소 역시 정의를 기반으로 아이디어 개발, 실행, 홍보로 구성하였다.

3. 지식공유

일반적으로 개인이 소유하고 있는 지식은 조직 내 원활히 공유되지 않는 경향이 있다. 개인이 소유하고 있는 지식을 자신의 차별화된 경쟁력이라고 생각하기 때문에 해당 지식을 타

인에게 이전하지 않으려고 할 가능성이 많기 때문이다(Kim, 2012). 이는 자신의 노력에 의해 습득한 지식을 저장하려고 하는 인간 본성에 의한 것으로(Jo, 2008), 지식공유는 사회적 딜레마라고 볼릴 만큼 자연스럽지 않은 현상이다(Cabrera & Cabrera, 2002).

그러나 조직 내 구성원들은 동료와의 지식공유를 통해 다른 구성원들이 소유하고 있는 지식, 정보 또는 기술을 습득하고 개인의 지적 역량을 더욱 개선시킨다(Kogut & Zander, 1992). 이처럼 지식공유는 구성원들 상호 간 학습기회를 제공하여 조직성과 창출에 기여한다는 측면에서 중요하다(Davenport, Hammond, & De Mattos(1996). 나아가 지식공유는 조직의 차별적 경쟁우위 확보를 위한 바탕이 되는 중요한 상호작용 과정이다(Kogut & Zander, 1992). 이렇듯 상호협조적 관계에서 지식을 공유할수록 조직의 고유한 경쟁력은 개선되며, 지식공유를 위한 구성원의 신뢰가 보장될 때 비로소 조직의 성과는 강화될 수 있다. 따라서 지식공유의 실행에는 구성원 상호 간의 충분한 신뢰가 중요하다(Kim, 2002).

한편 지식공유의 개념은 연구자마다 비교적 다양하게 정의되고 있는데 지식공유에 대한 연구자들의 입장은 크게 2가지 방식으로 정리할 수 있다. 하나는 지식이 공유되는 과정이나 활동으로 개념을 정리하는 방식이다. 이런 경우에는 지식공유가 수행되는 과정을 지식 구분, 전수, 이동, 흡수 등으로 구분한다(Gupta & Govindarajan, 2000). Park & Park(2000)은 지식공유를 구성원들끼리의 암묵적 지식을 명시적으로 표출함으로써 지식의 가치가 드러나고 노하우가 공유되는 과정으로 정의하였다. 또 다른 방식은 지식공유를 지식이 공유되는 정도나 빈도 등으로 측정 가능한 기준을 마련하는 방식이다. 이러한 관점에서는 지식공유를 구성원들이 지식을 제공하고 제공받는 지식의 양과 빈도로 설명된다(Park, 2002).

지식을 확산하여 실제 활용할 수 있게 하는 지식공유 개념은 지식기부행위와 지식수집행위로 구분할 수 있다(Hong, 2012; Hyun & Cho, 2009). 지식제공이라고도 알려져 있는 지식기부행위는 개인의 지적인 자원을 타인에게 제공하는 것이다(Van den Hooff & De Ridder, 2004). 이때 지식 제공자는 지식 수혜자가 해당 지식을 이해할 수 있도록 설명하거나 직접 행동으로 보여주는 등의 노력을 통해 지식체계에 맞게 통합될 수 있도록 지원해야 한다(Sung, Kim, Jahng, & Ahn, 2009). 지식수집행위는 지식을 축적하여 보유하고 있는 사람에게 해당 지식을 공유해주도록 요청하는 것(Van den Hooff & De Ridder, 2004)으로 지식추구라고도 한다. 지식수집을 수행하는 것은 타인의 지식을 이전받아 자신의 문제를 해결하고 새로운 가치를 창출하려는 것이다(Kostova, 1999). 따라서 본 연구에서 지식공유는 지식을 제공하는 지식 기부자와 지식을 습득하는 지식 수집자 간의 상호작용을 통해 지식을 전달하고 다른 사람의 지식을 습득하는 과정으로 정의하고자 한다.

4. 변인 간의 관계

가. 직무만족과 혁신행동의 관계

혁신행동에 있어 혁신 산출의 최종 단위가 어디인가에 따라 개인, 집단, 조직의 3가지 분석 수준으로 나눌 수 있다(Staw, 1984). 이러한 구분이 언제나 명확하게 나뉘는 것은 아니지만 상당수의 연구들을 개인, 집단, 조직이라는 분석 수준으로 구분 가능하다. 그동안 많은 혁신행동 연구들이 주로 조직수준에서 수행되어 왔지만 근래에는 개인의 혁신행동에 초점을 맞추는 개인수준의 분석과 연구들이 증가하고 있는 추세이다.

직무만족이 혁신행동의 관계는 다수의 선행연구(Song & Yang, 2008)에 의해 유의한 관계임이 입증되고 있다. 조직 내 개인이 이미 숙지하고 있는 지식이나 기술은 문제를 발견하고 해결할 수 있도록 도와주며, 이는 결국 혁신행동에 영향을 미치게 된다. 혁신은 개인, 조직, 환경의 특성을 비롯한 혁신자체의 속성들에 영향을 받으며 혁신에 영향을 미치는 다양한 요인들과 상호작용을 한다(Baik & Kim, 2000). Choi & Lee(1998)는 조직혁신의 선행요인을 개인, 집단, 조직 및 환경 등으로 구분하였고, 혁신의 양과 질의 속도가 조직성과에도 영향을 미친다고 설명하였다. 한편, An(2009)은 신입사원의 상황적 특수성이 혁신행동에 미치는 영향에 대하여 직무적합성이 강할수록, 업무강도 수준이 혁신행동에 유의미한 영향을 미치며, 멘토관계에 대하여도 혁신행동에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 동시에 근무기간이 길수록 혁신 행동에 미치는 영향력은 증가한다고 제시하였다.

조직구성원들의 혁신행동은 그들이 수행하는 직무에 대한 만족감을 기반으로 발현되고 형성된다. 자신의 직무에 대한 만족감을 느끼는 구성원은 기존의 직무수행 규범이나 절차에 머물러 문제를 해결하지 않고 새로운 아이디어로 문제를 해결함으로써 혁신행동에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 나아가 궁극적으로는 조직구성원 개인은 물론 조직의 성과까지 향상시킬 수 있다. 따라서 조직 구성원으로부터 효과적인 성과를 이끌어내는 주요 기제로서 직무만족의 중요성 또한 보다 심층적으로 연구될 필요가 있다(Nam & Cheong, 2017).

나. 직무만족과 지식공유의 관계

선행연구들에서 확인된 지식공유의 선행요인에는 보상시스템관련(Lee, 2010), 리더십(Seba, Rowley, & Lambert, 2012), 조직몰입(Jeon, 2012), 조직 내 분위기(Hammami, Bormann, M'hamdi, Montoldo, & Gengler, 2013) 등이 있다. Mannini(2008)는 지식공유의 영향요인을 개인적 차원, 조직적 차원 그리고 관계적 차원으로 구분하여 직무만족과 즐거움,

인정과 신뢰, 혁신과 학습 몰입을 각 차원의 하위변인으로 사용하였다. 이 연구에서 지식공유에 대한 하위 요인들은 지식공유뿐만 아니라 상호 간 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. Park(2008)도 조직몰입이 지식획득 및 지식활용에 긍정적인 영향을 미친다는 결과를 제시한 바 있다.

또한, 지식공유의 선행요인을 개인차원, 관계차원 그리고 조직차원으로 구분하였으며 내적 동기와 조직몰입, 조직후원 인식과 보상제도를 각 차원의 하위변인으로 포함시켜 분석을 시도한 연구자들도 있다(Mannini, 2008). 한편 직무특성이 지식을 공유하고자 하는 내외적 동기에 영향을 미치고 동시에 지식공유에도 유의미한 영향을 미친다는 연구도 존재한다(Foss & Lorenzen, 2009). 지식공유를 중요하게 여기는 조직의 분위기는 지식공유 행동을 촉진하는 요인으로 자주 언급 되기도 한다. 하지만 무엇보다 구성원 자신이 직무자체에 대하여 만족을 느끼면서 자신의 경험에 의한 노하우 및 전문 지식을 다른 조직 구성원에게 공유하려는 태도도 중요한 요인이다(Lee, Byun, & Park, 2013).

한편 개인의 태도 및 행동도 지식공유에 영향을 미치는데 지식공유의 선행요인을 개인차원과 조직차원으로 구분하고 개인차원을 내적동기와 외적 동기로 나누기도 하였다(Kim & Lee, 2012). 내적동기에는 자기효능감, 타인을 지원하는 즐거움 및 감정을 포함시켰으며 내적 동기의 경우 지식기부행위 그리고 지식수집행위 모두에 유의미한 영향을 미쳤다. 또한 Hau, Kim, Lee, & Kim(2013)의 연구에서는 상호관계 및 즐거움 등과 같은 개인 측면의 동기가 지식공유에 유의미한 영향을 미친다고 하였다. 나아가 직무만족과 조직몰입이 지식공유에 유의미한 영향을 미친다는 연구 결과도 있다.

다. 지식공유와 혁신행동의 관계

조직안에서 개인 및 집단 간의 지식공유는 지식창출과 동일하게 기업의 차별적 경쟁우위 확보를 위한 바탕이 되는 중요한 상호작용이라고 할 수 있다(Kogut & Zander, 1992). 기업이 지속적으로 이익을 창출하고 생존할 수 있기 위해선 새로운 대내외 환경에 적응하여 경쟁우위를 유지하고 확장시키는 것이 필요한데 구성원들의 경영혁신활동이 매우 중요한 역할을 한다. 그리고 혁신의 기본은 아이디어에서 출발하고 이 아이디어를 발전 및 확장시키고 실제화하는 것은 결국 사람이다. 따라서 개인의 혁신활동에 긍정적 동기를 부여하여 혁신을 달성하게 하는 지식공유활동은 조직 안에서 중요한 일이라고 할 수 있다. 지식공유의 최종 목적이 조직 내 성과를 창출하는 것이라고 할 때 지식공유는 과업성과와 관계가 있으며 혁신과도 연관성이 높다고 할 수 있다(Nonaka & Takeuchi, 1995). 이에 대하여 다수의 선행연구들은 다양한 분석 차원에서 지식공유와 업무성과간의 관계를 실증적으로 검토하였다.

그 결과 많은 선행연구들에서 지식공유가 개인 업무성과에도 유의미한 영향을 미친다는

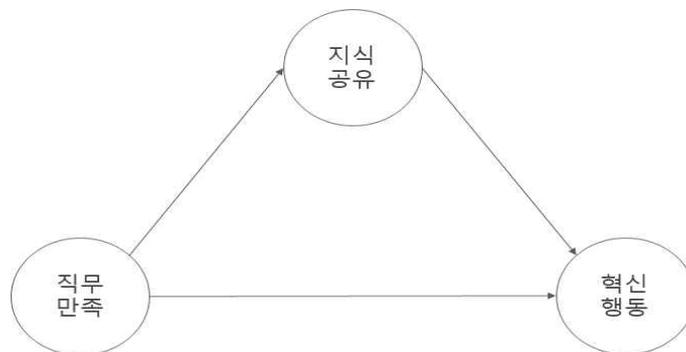
결과들을 보여주고 있다. 지식공유가 활발히 진행되면 개인업무 측면에서도 긍정적인 효과가 발생하게 된다(Igbaria & Tan, 1997). 그리고 지식공유가 활성화되면 개인의 업무처리 시간이 단축되는 등의 혁신이 이루어지고 이를 통해 업무 생산성이 개선되며 개인의 업무성공에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있다(Stone, Gueutal, & MacIntosh, 1984). 개인의 업무 생산성 개선은 조직의 성과 향상에도 유의미한 영향을 주게 되므로 개인 및 조직간의 지식공유는 조직의 차별적 경쟁우위에도 긍정적인 영향을 주게 된다(Nonaka & Takeuchi, 1995). 이처럼 지식공유는 개인의 업무 향상성은 물론 조직의 전략적인 사업 효과성을 개선시키는 중요한 요인이 될 수 있다. 많은 선행연구에서 지식공유는 조직의 중장기 성과에도 유의미한 영향을 미친다는 것을 설명하고 있다(Davenport, 1996). 한편 지식공유가 조직성과에도 유의미한 영향을 미친다는 것을 보여주는 선행연구도 있다(Davenport & Prusak, 1998). 이처럼 지식공유는 개인과 집단 나아가 조직성과에까지 긍정적인 영향을 주는 핵심 요인이다.

이상의 사례에서 확인하는 바와 같이 지식공유는 선도적 기업들을 중심으로 조직 내 경영 전반과 성과 향상에 긍정적인 영향을 미치고 있다. 이는 조직 내 구성원들의 창의력을 바탕으로 해당 조직에 경쟁력 있는 아이디어를 도출하고 실행하는 혁신행동의 결과라고 할 수 있다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구모형

본 연구에서는 평생교육사의 직무만족과 혁신행동의 관계에서 지식공유의 매개효과를 규명하고자 한다. 이를 위하여 본 연구에서 설정한 연구모형은 아래 [그림 1]과 같다.



[그림 1] 연구모형

2. 연구대상

본 연구의 연구목적을 검증하기 위하여 평생교육기관 중 서울시에 근무하고 있는 평생교육사를 대상으로 편의표집하여 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 2019년 11월 15일부터 21일(7일간)까지 온라인과 오프라인을 병행하여 진행하였다. 총 247부의 설문지를 배포 후 220부의 설문지를 회수하였으나 회수한 설문지 중 문항의 절반 이상을 응답하지 않거나 일관된 문항으로 답변한 9편의 설문지를 제외하였다. 또한, 데이터의 정확성을 높이기 위하여 표준편차를 기준으로 데이터 스크리닝을 통해 표준편차가 0인 2편의 설문지는 제외하였다. 이는 설문 문항을 일관된 하나의 수치로 응답한 것으로 판단할 수 있기 때문이다. 마지막으로, SPSS 기술통계량 분석을 통해 문항별 최소값과 최대값을 분석하여 데이터의 입력오류 여부를 최종 점검 후 209부의 데이터를 최종 분석자료로 선정하였다. 연구대상자 중 여성 174명(83.2%), 남성이 35명(16.8%)으로 여성의 비율이 높게 나타났다. 연령은 평균 35.44세(표준편차 5.70)였고, 평생교육 분야의 경력은 평균 5년 8개월(표준편차 3.78), 현재 소속된 기관의 근무경력은 평균 3년 7개월(표준편차 2.96)로 나타났다.

3. 조사도구 및 자료분석방법

본 연구에서 사용한 측정도구는 직무만족, 혁신행동, 지식공유로 총 39문항을 사용하였으며, 모든 문항은 5점 Likert 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 측정하였다. 먼저, 평생교육사의 직무만족을 측정하기 위하여 Weiss, Dawis, & England(1967)가 개발한 MSQ(Minnesota satisfaction questionnaire)를 Park(2005)이 한국형으로 번안한 척도(K-MSQ)를 사용하였다. K-MSQ는 총 20문항으로 내향적 만족, 외향적 만족의 2가지 하위요인으로 구성되어 있다. 구성원의 혁신적 업무 행동 측정을 위하여 Janssen(2004)이 개발한 IWB(Innovative work behavior) 9개 문항을 측정도구로 사용하였으며, 본 도구는 아이디어 개발, 홍보, 실행의 3가지 하위요인으로 구성되었다. 마지막으로 지식공유는 Van den Hoof & De Ridder(2004)가 개발한 도구를 활용하였다. 지식기부행위와 지식수집행위의 2가지 하위요인으로 10개 문항으로 구성되었다.

자료의 분석을 위하여 SPSS 23.0을 이용하여 기술통계, 상관분석, 신뢰도분석 등을 실시하였으며, Amos 18.0 프로그램을 이용하여 연구자가 설정한 모형분석 등을 실시하였다. 구조방정식 모형의 적합도를 판단하기 위하여 표본크기에 민감하게 영향을 받지 않으며, 모형의 간명성을 충족시키킬 수 있는 상대적적합도지수 *CFI*(Comparative Fit Index), *TLI*(Tucker-Lewis Index)와 절대적 적합도 지수인 *RMSEA*(Root Mean Square Error Approximation)를 활용하여 모

형의 적합도를 평가하고자 한다. *CFI*는 표본크기에 크게 영향을 받지 않으면서 모형의 오류를 측정하므로, 모형의 적합도를 평가할 때 유용한 지수이나, 모형의 간명성을 고려하지 않기 때문에 절대적 적합지수(예, *RMSEA*)를 함께 고려할 필요가 있다.(Hong, 2000). 이에 본 연구에서 구조모형의 적합도는 *CFI*, *TLI*, *RMSEA*를 사용하였으며, *CFI*와 *TLI*의 값은 .95이상, *RMSEA*값은 .08이하를 수용기준으로 하였다(Hair, Black, Babin, & Anderson, 2009). 더불어 경로 효과성을 분해하고 매개효과의 유의성을 판단하기 위하여 부트스트래핑(Bootstrapping)을 적용하였다.

IV. 연구결과

1. 기술통계 및 상관관계 분석 결과

수집된 자료의 정규분포성을 검증하기 위하여 측정변인의 평균, 표준편차, 왜도, 첨도 등을 분석하였다. 직무만족, 혁신행동, 지식공유 각 하위변인들의 평균은 3.42~3.59였으며, 표준편차는 최소 .56에서 최대 .77이었다. 왜도는 절대 값이 최소 -.542에서 -.059, 첨도는 최소 -.369, 최고 1.004의 값으로 나타나 표준 왜도가 3보다 작으며, 표준 첨도가 10보다 작으므로 구조방정식 모형 분석을 위한 전제조건으로서의 정규분포성을 충족하고 있음을 확인하였다(Hong, 2015).

<표 1> 측정변인의 기술통계

	구분	평균	표준편차	왜도	첨도
직무만족	직무 내재적 요인	3.55	.56	-.118	.086
	직무 외재적 요인	3.25	.66	-.096	-.248
	아이디어 개발	3.59	.70	-.059	-.369
혁신행동	아이디어 홍보	3.42	.77	-.279	.064
	아이디어 실행	3.52	.67	-.328	.310
지식공유	지식기부행위	3.59	.66	-.273	-.171
	지식수집행위	3.59	.67	-.542	1.004

다음으로 직무만족, 혁신행동, 지식공유 변인 간의 Pearson의 상관관계 분석을 실시하였다. 일반적으로 상관계수의 값이 .2-.4이면 낮은 상관관계이고, .4-.6이면 상관관계가 있는 편이며, .6-.8이면 높은 상관관계이며, .8-1.0이면 매우 높은 상관관계가 있다고 판단할 수 있다(Sung & Si, 2006). 분석결과 각 변인 간의 상관관계는 .341-.687이나 .6이상으로 나온 변

인 간의 관계를 살펴보면 동일 변인 간 하위요인 간의 관계이며, 3개의 독립된 변인 간의 관계는 .6이하로 나타나 실제 변수들 간 통계적으로 의미 있는 상관관계가 존재하는 것으로 확인되었다. 또한, 변인 간의 상관계수가 .8 이상일 경우에는 다중공선성(multicollinearity)을 의심해 볼 수 있으나, 분석 결과의 상관계수 값이 .8 이상을 넘지 않아 다중공선성에 대한 문제는 없는 것으로 확인되었다.

<표 2> 상관관계

구분	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
① 지식기부행위	1						
② 지식수집행위	.684**	1					
③ 직무내재적요인	.599**	.477**	1				
④ 직무외재적요인	.432**	.370**	.662**	1			
⑤ 아이디어 개발	.563**	.366**	.568**	.370**	1		
⑥ 아이디어 홍보	.503**	.417**	.551**	.488**	.675**	1	
⑦ 아이디어 실행	.461**	.334**	.520**	.341**	.687**	.660**	1

2. 측정모형의 검증

본 연구에서 설정한 연구모형의 검증을 위하여 측정모형을 분석하였다. 측정모형이란 구조방정식 모델분석을 통하여 변인 간의 영향력을 살펴보기 전 연구모델에 포함된 개념들이 적절하게 측정될 수 있는지를 앞서 평가하는 것이다. 측정모형의 적합도를 살펴본 결과 $CFI=.985$, $TLF=.971$, $RMSEA=.071$ (90% 신뢰구간 .027 ~ .113)로 나타나 양호한 적합도를 보였다.

<표 3> 확인적 요인분석

구분	비표준화 계수	표준화 계수	t	AVE	CR	
직무만족	직무 내재적 요인	1.000	.954	91.787***	.845	.914
	직무 외재적 요인	.861	.694	70.907***		
혁신행동	아이디어 개발	1.000	.849	73.942***	.802	.924
	아이디어 홍보	1.051	.812	63.993***		
	아이디어 실행	.894	.801	76.334***		
지식공유	지식기부행위	1.000	.945	79.228***	.845	.915
	지식수집행위	.784	.724	77.413***		

$\chi^2=22.518$, $df=11(21)$, $TLF=.971$, $CFI=.985$, $RMSEA=.071$

측정모형의 수렴타당도와 변별타당도를 평가하는 것은 확인적 요인분석의 일반적인 요소이다(Kline, 2005). 수렴타당도란 각 관찰변인이 하나의 잠재변인을 잘 측정하고 있는 것을 의미하며 Bagozzi & Yi(1991)에 의하면 관찰변인이 잠재변인을 설명하는 요인부하량이 .50이상, .95이하일 때 수렴타당도를 갖는 것으로 이해할 수 있다. 본 연구에서는 .69에서 .95로 나타나 본 연구에서 제시한 측정모형은 수렴타당도를 만족시키는 것으로 나타났다. 또한, 변별타당도는 각 관찰변인이 해당 잠재변인을 타 잠재변인과 적절하게 구별하여 측정하고 있는가를 의미하는 것으로서 잠재변인 간의 상관을 통하여 확인할 수 있다. 변수들 간에 상관관계가 대단히 높지 않으면(예를 들어 .90) 변별타당도가 있다고 판단할 수 있다(Kline, 2005). 본 연구에서 잠재변인간의 추정된 상관관계수는 .6에서 .7로 나타나 본 측정모형의 변별타당도 역시 확인되었다. 마지막으로, 변수의 신뢰도를 검증하기 위하여 개념신뢰도(Construct reliability, CR >.7)와 표준분산추출(Average variance extracted, AVE >.5)을 살펴보았다. <표 3>과 같이 각 변수의 CR 은 .914-0.924, AVE 은 .802~.845로 기준에 적합한 것으로 나타났다. 또한, 이들 변수의 내적 일관성을 확인하기 위하여 신뢰도 분석을 실시한 결과 지식공유의 Cronbach의 α 계수는 .812, 직무만족의 Cronbach의 α 계수는 .790, 혁신행동의 Cronbach의 α 계수는 .859로 나타났다.

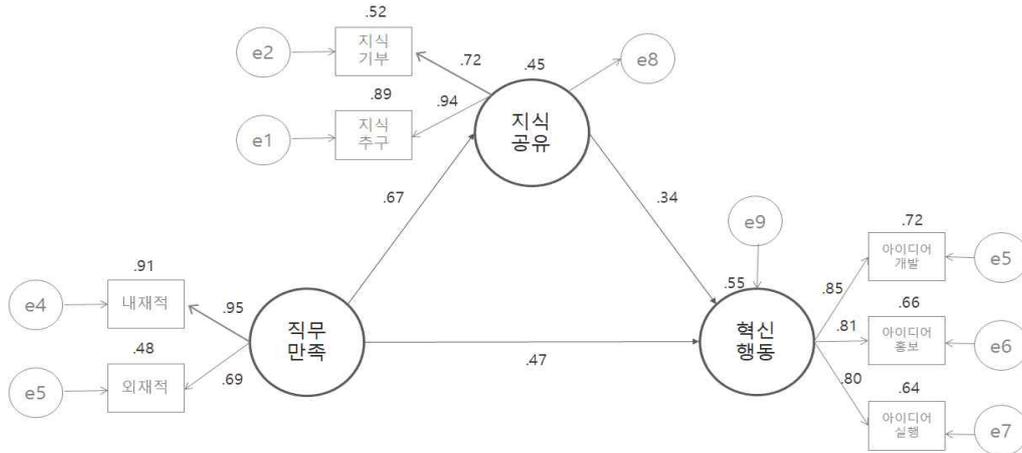
4. 연구모형 분석

본 연구에서는 연구모형이 실제 자료에 잘 부합하는지를 평가하는 적합도 분석을 실시한 결과는 <표 4>와 같다. 분석결과 TLI 는 .971, CFI 는 .985, $RMSEA$ 는 .071로 나타나 모든 지수가 적합한 것으로 나타났다.

<표 4> 연구모형의 적합도 지수

	χ^2	df	p	TLI	CFI	$RMSEA$
기준값	-	-	-	.9 이상	.9 이상	.08 이하
연구모형	22.518	11	.021	.971	.985	.071

따라서 평생교육사의 직무만족, 혁신행동, 지식공유에 관한 모형의 적합도는 인과관계를 예측하기에 적합한 것으로 나타났다. 적합도가 확인된 가설적 모형의 경로모형과 경로계수 유의도는 [그림 2]와 같다.



[그림 2] 모형 검증결과

분석결과, 직무만족은 지식공유($\gamma=.668, t=8.565, p<.001$)와 혁신행동($\gamma=.469, t=4.788, p<.001$)에 유의한 정(+)의 향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 평생교육사는 자신이 현재 수행하는 직무에 대한 만족도가 높을수록 지식공유를 활발히 하며, 혁신행동을 할 높음을 의미한다. 또한, 지식공유도 혁신행동($\gamma=.344, t=3.434, p<.001$)에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 변인들 간의 영향 관계는 모두 유의한 것으로 나타났다. 마지막으로, 직무만족과 혁신행동 사이의 지식공유가 매개할 때, 만약 두 변수의 관계가 통계적으로 유의하지 않게 변화하였을 경우라면 완전매개에 해당한다. 분석 결과 직무만족과 혁신행동의 계수가 .469에서 .344로 낮아졌지만, 통계적으로는 여전히 유의($t=3.434, p<.001$)하기 때문에 부분매개 한다고 볼 수 있다. 즉 직무만족과 지식공유는 혁신행동에 영향을 미치고, 직무만족은 지식공유에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 직무만족도가 높은 구성원일수록 구성원 간 활발한 지식공유를 많이 하며, 혁신행동을 하는 것으로 나타났다. 또한, 지식공유가 활발할수록 혁신행동도 활발히 일어나는 것을 알 수 있다.

<표 5> 최종모형의 경로계수 결과

	표준화 계수	SE	t
직무만족 → 지식공유	.668	.105	8.565***
지식공유 → 혁신행동	.344	.096	3.434***
직무만족 → 혁신행동	.469	.127	4.788***

*** $p<.001$

직무만족과 혁신행동의 관계에서 지식공유의 매개효과 유의성을 검증하기 위하여 부트스트래핑(bootstrapping)을 적용하였다. 부트스트래핑은 비정상성의 자료로도 추정이 가능한 방법이며 본 연구에서는 1,000회 반복으로 추출하여 검증하였다. 검증결과 직무만족이 혁신행동에 미치는 영향인 직접효과($\gamma=.469, p=.001$)는 유의하게 나타났으며, 매개변수인 지식공유를 경유하여 혁신행동에 미치는 영향인 간접효과($\gamma=.380, p=.001$)는 통계적으로 유의한 것으로 나타나, 지식공유는 매개 효과가 있는 것으로 나타났다. 또한, 직무만족과 혁신행동의 관계에서 지식공유의 매개효과는 95% 신뢰구간(.154, .505)이 0을 포함하지 않으므로 간접효과는 .001 수준에서 유의한 것으로 나타났다.

<표 6> 매개효과 유의성 검증 결과

변수	효과	직무만족	지식공유
지식공유	직접효과	.668***	
	간접효과	-	-
	총효과	.668***	
혁신행동	직접효과	.469***	.344***
	간접효과	.380***	-
	총효과	.849***	.344***

*** $p < .001$, Bootstrap= 1,000, 추정치는 표준화계수임

V. 결론

본 연구에서는 평생교육사의 직무만족, 혁신행동, 지식공유 간의 관계를 규명하였으며, 그 연구결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 평생교육사의 직무만족이 혁신행동에 미치는 직접적인 영향을 확인한 결과, 직무만족은 혁신행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 결과는 구성원의 직무만족이 조직의 성과 및 혁신에 영향을 미친다는 Nam & Cheong(2017)의 연구결과를 지지하는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 직무만족이 높은 구성원일수록 주어진 역할 외의 성과개선 과업을 자발적으로 수행하는 혁신행동이 주도적으로 발현되며, 자신의 업무에 더하여 상사 및 동료 등을 지원하는 것을 성장의 좋은 계기로 삼을 가능성이 높은 것으로 해석해 볼 수 있다. 둘째, 직무만족이 지식공유에 미치는 영향을 검증한 결과, 직무만족 역시 지식공유에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 구성원의 직무만족이 지식공유에 영향을 미친다는 기존 Mannini(2008) 연구와 일치하고 있다.

즉, 조직 내에서 직무만족이 높은 구성원일수록 일을 수행하는 동안 높은 직무 열정과 몰입을 통해 타인과의 활발한 정보 및 지식공유 활동을 하고 있다는 것을 의미한다. 셋째, 지식공유가 혁신행동에 미치는 영향을 검증한 결과, 지식공유는 혁신행동에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 지식공유가 혁신행동에 긍정적 영향을 미친다는 선행연구(Nonaka & Takeuchi, 1995)를 실증적으로 뒷받침하고 있다. 이것은 구성원이 지식에 대한 타인 공유 활동이 증가할수록 구성원의 혁신행동이 증가한다는 의미로 해석할 수 있다. 마지막으로 지식공유는 직무만족과 혁신행동과의 관계를 부분매개하는 것으로 나타났다. 즉, 직무만족이 혁신행동에 직접적으로 미치는 효과와 함께 지식공유를 매개로 하는 간접적 효과도 있음을 확인할 수 있었다. 이는 혁신행동의 선행변수가 구성원의 직무만족 뿐만 아니라 지식공유가 혁신행동을 초래하는 주요 변수가 될 수 있음을 의미하며 직무만족과 지식공유를 동시에 감안하여 연구를 수행해야 함을 알 수 있다.

이러한 본 연구의 결과는 학문적, 실천적 측면에서도 유의미한 시사점을 제공한다. 먼저, 학문적 측면에서, 첫째 서구 문화 맥락에서 개발된 MSQ를 근간으로 한국의 문화적 특수성을 고려하여 번안한 K-MSQ를 본 연구에서 사용하였고 이에 대한 실증적 관계 규명이 이루어 졌다는 사실이다. 직무만족이라는 개념에 있어 서구인들과 한국인들이 받아들이는 문화적 차이가 존재한다. 서구 문화에서는 개인주의, 거래중심의 비즈니스, 비공식적 소통, 엄격한 시간구조, 낮은 상황맥락적 언어 등이 주류를 이루고 있는 반면 한국 문화는 집단적이고, 관계중심의 비즈니스, 형식을 갖춘 소통문화, 유연한 시간구조, 높은 상황 맥락적 언어 등의 차이점이 존재한다(Choi, 2001). 직무만족에 있어 일 중심에 대한 관점은 서구와 한국에서 모두 중요하게 언급되고 있는 개념이다. 하지만 서구의 근로자들은 한국의 구성원들보다 일 중심적 사고 정도가 낮은 편이다. 더불어 서구의 근로자들은 직무만족 측면에서 승진기회 여부를 중요시 여기지만 한국인들은 직무만족의 측면에서 업무도전성을 보다 더 중요시 하는 차이점을 나타낸다(Park, 2005). 이러한 측면에서 한국적 직무환경과 특성을 고려하여 번안된 K-MSQ를 측정도구로 사용하여 효과성을 규명하였다는 점은 국내 구성원들의 직무만족에 있어 보다 현실감 있는 상황적 맥락을 고려해야 함을 의미한다.

둘째, 혁신행동의 구성요소에 있어 Scott & Bruce(1994)가 고안한 아이디어개발과 아이디어실행을 중심으로 아이디어 홍보의 필요성 및 중요성이 실증적으로 규명되었다는 부분이다. 조직 내에서 아이디어가 실제적으로 수행되기 위해서는 조직 구성원들의 긍정적 지지와 참여가 반드시 필요하다. 그리고 이러한 참여를 이끌어 내기 위해서는 아이디어의 내용 및 향후 실천계획 등에 대한 진행 정보를 구성원들이 사전 인지하는 단계가 선행될 필요가 있다. 이 단계를 위해 필요한 작업이 아이디어 홍보에 대한 개념이며 아이디어 홍보 및 전파가 얼마나 효율적 포괄적으로 진행되느냐에 따라 아이디어 실행까지도 주요한 영향을 미치게

된다.

또한, 실천적인 측면에서도 몇몇 시사점을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 저출산 초고령화 사회로 빠르게 진입하고 있는 국내 환경에서 평생교육의 중요성은 시간이 흐를수록 확대되고 있다. 평생교육 서비스 제공의 활성화를 위해서는 평생교육 현장에서 핵심적 역할을 수행해야 하는 평생교육사의 역할이 중요하다. 하지만 국내의 평생교육사 및 평생교육사의 직무만족 관련한 연구들에는 평생교육사의 근무 여건 및 만족도에 대한 다양한 우려와 개선의 필요성을 언급하고 있는 것이 사실이다(Bang, 2016). 따라서 국내 현장에서 평생교육 제공의 파수꾼 역할을 담당하고 있는 평생교육사에 대한 직무만족도 개선이 실제적으로 진행될 필요가 있다. 먼저, 직무만족도가 개선되기 위해서는 안정적인 근무환경의 제공이 필요하다. 특히, 임기제 공무원의 경우 년 단위 재계약에 따른 신분의 불안정과 업무연속성의 단절은 결국 직무에 대한 만족도를 저하시키는 요인이 되기 때문이다.

둘째, 현장을 기반으로 본인의 전문성을 펼치는 평생교육사는 자신이 가지고 있는 지식을 적극적으로 공유하기 위하여 평생교육관련 지식네트워크 장을 구축하고 능동적 커뮤니케이션을 통한 지식공유 활성화를 지원할 필요가 있다. 이를 위해 국내의 다양한 평생교육 현장에서 경험하게 되는 평생교육 지식자산들을 체계적으로 집성화하고 공유할 수 있는 시스템적 지원이 필요하며 평생교육사들의 인적 교류 및 소통을 통하여 서로의 지식을 원활히 공유할 수 있는 정책 및 제도적 지원이 필요하다고 할 수 있다. 셋째, 4차 산업혁명시대로 진입함에 따라 영향을 미칠 수 있는 교수법, 콘텐츠 등의 업무 등이 혁신적으로 변화되기 위해서는 평생교육사의 혁신행동에 영향을 미치는 선행요인에 대한 연구가 보다 활성화될 필요가 있다. 더불어 현장과 밀접하게 연계되어 평생교육의 활성화와 확산을 위해 노력하는 평생교육사를 중심으로 한 실증연구가 수행되어야 한다.

위와 같은 본 연구의 시사점에도 불구하고 한계점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구 대상자에 대한 표집방법에 있어 일반화의 한계점을 갖고 있다. 본 연구의 대상자들은 임의표집으로 서울시내 근무하고 있는 평생교육사만을 대상으로 설문결과가 수집되었기 때문에 다른 지역 및 분야에까지 본 연구 결과를 적용하기에는 다소 한계가 있다. 따라서 후속 연구에서는 보다 더 다양한 지역 및 분야로 연구대상을 확대하여 일반화할 수 있는 연구결과를 제시할 필요가 있을 것이다. 둘째, 본 연구에서 제시한 연구결과 유도 변인들에 대한 한계점이 존재한다. 즉 본 연구에서는 평생교육사의 혁신행동을 유도하는 많은 변인 중에서 개인 차원의 직무만족과 지식공유 활동에 초점을 맞추어 연구를 진행하였기 때문에 기타 조직 및 환경차원 변인에 대한 연구가 미흡하다고 할 수 있다. 다시 말해 평생교육사가 근무하는 조직 안에서 기타 다른 환경이나 구조적 특성에 따라서도 혁신행동의 수준과 정도가 달라질 수도 있을 것이기에 이에 대한 다양한 변인들의 후속 연구들이 필요하다고 할 수 있다.

References

- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context: Update to the social psychology of creativity*. New York, NY: Routledge.
- An, J. H. (2009). *Impact of the contextual characteristics of new employees on innovative behavior* (Unpublished Master's thesis). Hankuk University, Seoul, Korea. ☞ 국문: 안재현(2009). **신입사원의 상황적 특성이 혁신 행동에 미치는 영향: 근속기간의 조절효과를 중심으로**. 석사학위논문, 한국외국어대학교.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1991). Multitrait-multimethod matrices in consumer research. *Journal of Consumer Research*, 17(4), 426-439.
- Baik, Y. M., & Kim, S. K. (2000). An empirical study on the relationships between problem solving style, LMX, attitude, competitive pressure and innovative behavior. *Korean Journal of Management*, 8(1), 105-163. ☞ 국문: 백영미, 김성국(2000). 문제해결 스타일, 리더와 멤버간의 교환관계, 태도 및 경쟁압력에 대한 지각과 혁신적인 행동간의 관계. **인사조직연구**, 8(1), 105-163.
- Bang, H. B. (2016). A study on the effects of lifelong educator's empowerment on job satisfaction and organizational commitment. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 17(4), 231-242. doi:10.5762/KAIS.2016.17.4.231. ☞ 국문: 방희봉(2016). 평생교육사의 임파워먼트가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 실증적 연구. **한국산학기술학회 논문지**, 17(4), 231-242.
- Betty, R. W., & Schnier, C. E. (1981). *Personnel administration: An experimental skill building approach* (2nd ed). New York, NY: Addison-Wesley Publishing Company.
- Bently, R. R., & Rempel, A. M. (1970). *Manual for the Purdue Opinionnaire*. West Lafayette, USA: Indiana University Bookstore.
- Cabrera, A., & Cabrera, E. F. (2002). Knowledge-sharing dilemmas. *Organization Studies*, 23(5), 687-710. doi:10.1177/0170840602235001
- Choi, J. H. (2001). *The study of intercultural communication* (Unpublished Master's dissertation). Dankook University, Yongin, Korea. ☞ 국문: 최정희, (2001). **문화간 커뮤니케이션에 관한 연구**. 석사학위논문, 단국대학교.
- Choi, M. K., & Lee, J. W. (1998). The design of an integrated model and the generation of propositions on organizational innovation. *Korean Management Review*, 27(5), 1331-1360. ☞ 국문: 최만기, 이지우(1998). 조직혁신에 관한 연구모형의 개발과 연구명제의 설정. **korean Management Review**, 27(5), 1331-1360.
- Davenport, J. C., Hammond, P., & De Mattos, M. G. (1996). The acquisition and validation of

- removable partial denture design knowledge. II. Design rules and expert reaction. *Journal of Oral Rehabilitation*, 23(12), 811-824. doi:10.1111/j.1365-2842.1996.tb00839.x
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: Managing what your organization knows*. Boston, USA: Harvard Business School Press.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications*. Minnesota, USA: University of Minnesota Press.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Dong, M. J., & Bae, E. K. (2009). A study on practical competencies of lifelong education practitioners based on their practices and experiences. *Journal of Education & Culture*, 15(2), 159-182. doi:10.24159/joec.2009.15.2.159. 국문: 동미정, 배을규(2009). 평생교육사 경험에 기반한 실천적 역량 연구. *교육문화연구*, 15(2), 159-182.
- Foss, N., & Lorenzen, M. (2009). Towards an understanding of cognitive coordination: Theoretical developments and empirical illustrations. *Organization Studies*, 30(11), 1201-1226. doi:10.1177/0170840609337956
- Grant, R. M. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17(S2), 109-122. doi:10.1002/smj.4250171110
- Griffin, M. A., Patterson, M. G., & West, M. A. (2007). Job satisfaction and teamwork: The role of supervisor support. *Journal of Organizational Behavior*, 28(5), 537-550. doi:10.1002/job.101
- Gupta, A. K., & Govindarajan, V. (2000). Knowledge management's social dimension: Lessons from NUCOR STEEL. *MIT Sloan Management Review*, 42(1), 71-80.
- Hair, J. F., Black W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2009). *Multivariate Data Analysis (7th ed)*. London, UK: Pears on Education.
- Hammami, H., Bormann, J., M' hamdi, N., Montaldo, H. H., & Gengler, N. (2013). Evaluation of heat stress effects on production traits and somatic cell score of Holsteins in a temperate environment. *Journal of Dairy Science*, 96(3), 1844-1855. doi:10.3168/jds.2012-5947
- Hau, Y. S., Kim, B. S., Lee, H. S., & Kim, Y. G. (2013). The effects of individual motivations and social capital on employees' tacit and explicit knowledge sharing intentions. *International Journal of Information Management*, 33(2), 356-366. doi:10.1016/j.ijinfomgt.2012.10.009
- Herzberg, F. (1987). *One more time: How do you motivate employees?* *Harvard Business Review*, 65(5), 109-120.

- Hong, K. S. (2012). Links among interactivity, identification, and knowledge sharing in virtual knowledge communities: The moderating effect of knowledge dynamism. *The e-Business Studies*, 13(2), 349-369. doi:10.15719/geb.13.2.201206.369 ☞ 홍관수(2012). 가상지식커뮤니티에서 상호작용성, 일체감, 지식공유 간의 관계: 지식동태성의 조절효과. *e-비즈니스연구*, 13(2), 349-369.
- Hong, S. H. (2000). The criteria for selecting appropriate fit indices in structural equation modeling and their rationales. *Korean Journal of Clinical Psychology*, 19(1), 161-177. ☞ 국문: 홍세희(2000). 구조방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거. *한국 심리학회지: 임상*, 19(1), 161-177.
- Hong, S. H. (2015). *Basic theory and application of structural equation model*. Seoul, Korea: S&M research group. ☞ 국문: 홍세희(2015). *구조방정식 모형의 기초이론과 적용*. 워크샵 교재. 서울: S&M 리서치 그룹.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. Oxford, UK: Harper.
- Hyun, Y. S., & Cho, D. Y. (2009). The relationship between social networks and knowledge sharing in learning communities: Testing the non-linear model among tie density, centralization and knowledge sharing. *Journal of Lifelong Education*, 15(3), 189-212. ☞ 현영섭, 조대연(2009). 학습동아리의 사회적 연결망과 지식공유의 관계. *평생교육학연구*, 15(3), 189-212.
- Igbaria, M., & Tan, M. (1997). The consequences of information technology acceptance on subsequent individual performance. *Information & Management*, 32(3), 113-121. doi:10.1016/S0378-7206(97)00006-2
- Janssen, O. (2004). How fairness perceptions make innovative behavior more or less stressful. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 201-215. doi:10.1002/job.238
- Jeon, J. H. (2012). The Impact of organizational justice on knowledge sharing intention of Korean employees - Centered on the mediating effect of organizational commitment. *Journal of The Korean Data Analysis Society*, 14(6), 3319-3337. doi:10.23840/agehrd.2012.44.3.121 ☞ 국문: 전정호(2012). 조직의 공정성이 구성원의 지식공유의도에 미치는 영향: 정서적 몰입의 매개효과를 중심으로. *Journal of The Korean Data Analysis Society*, 14(6), 3319-3337.
- Jo, I. H. (2008). Effects of social network measures on individual and team performances in a collaborative learning situation. *Journal of Educational Technology*, 24(4), 295-317. doi:10.17232/kset.24.4.295 ☞ 조일현(2008). 협동학습팀 내 사회연결망 지수가 학습 성과에 미치는 영향. *교육공학연구*, 24(4), 295-317.
- Kang, S. A., & Lee, S. B. (2015). A study on structural relationship among organization

- communication, job satisfaction and innovation behavior in Hotel F&B employee. *Journal of Tourism and Leisure Research*, 27(3), 23-40. ☞ 국문: 강선아, 이수범(2015). 호텔 식음료 종사원의 조직 내 의사소통과 직무만족 및 혁신행동 간의 구조적 관계 연구. *관광레저연구*, 27(3), 23-40.
- Kanter, R. M. (1988). Three tiers for innovation research. *Communication Research*, 15(5), 509-523. doi:10.1177/009365088015005001
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. New York, NY: Wiley.
- Kim, C. J. (2014). The impact of transformational leadership on passion, innovation and organizational citizenship. *International Journal of Contents*, 14(11), 871-882.
- Kim, D. J., Kim, Y. M., Whang, S. B., & Kim, Y. W. (2012). The impacts of perceived organizational justice on the innovative behaviors of organizational members: Focusing on the mediating effects of knowledge sharing. *Korean Corporation Management Review*, 19(2), 237-258. ☞ 국문: 김동주, 김영목, 황승배, 김영환(2012). 공정성 인식이 조직구성원들의 혁신적 행동에 미치는 영향-지식공유의 매개효과를 중심으로. *기업경영연구*, 19(2), 237-258.
- Kim, D. W. (2012). Antecedent and consequence constructs of knowledge-sharing intentions: A focus on the accentuating effects of emotional trust supported by transformational leadership. *Korean Journal of Public Administration*, 50(2), 325-348. ☞ 국문: 김대원 (2012). 변혁적 리더십과 정서적 신뢰가 지식공유 의도에 미치는 영향. *행정논총*, 50(2), 325-348.
- Kim, J. H., & Shin, D. E. (2017). Exploring perception changes on importance of job model for lifelong educator. *Journal of Lifelong Education*, 23(4), 55-84. ☞ 국문: 김진화, 신다운(2017). 평생교육사의 직무중요도 변화에 관한 연구 : 2007년과 2017년 비교분석과 논의. *평생교육학연구*, 23(4), 55-84.
- Kim, J. R. (2002). *Empirical study on the influence of human factors of knowledge management on organizational effectiveness* (Unpublished Master's thesis). Dong-A University, Busan, Korea. ☞ 국문: 김주리(2002). **지식경영의 인적요인이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 실증연구**. 석사학위논문, 동아대학교.
- Kim, K. H. (2009). Some characteristics of lifelong educationan practitioners' professional competence. *Journal of Lifelong Education*, 15(4), 357-386. ☞ 국문: 김경희(2009). 평생교육사의 전문적 역량 성격과 특성 탐색. *평생교육학연구*, 15(4), 357-386.
- Kim, S. H. (1994). *Organizational structure theory*. Seoul, Korea: Muyokpub. ☞ 국문: 김석희 (1994). **조직구조론**. 서울: 무역경영사.
- Kim, T. G., & Lee, G. H. (2012). Hotel employees' knowledge sharing behavior and service

- innovative behavior: A modified and extended triandis model. *Journal of Tourism Sciences*, 36(8), 25-49. doi:10.1080/02642069.2011.574276 ☞ 김태구, 이계희(2012). 호텔 직원의 지식공유행동과 서비스 혁신행동: 수정 및 확장된 Triandis 모형의 적용. **관광학 연구**, 36(8), 25-49.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2rd ed). New York, NY: Guilford Press.
- Ko, D. Y., & Yoo, T. Y. (2012). The effect of job autonomy on innovation behavior: The mediating effect of job satisfaction and moderating effects of personality and climate for innovation. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 25(1), 215-238. doi:10.24230/ksiop.25.1.201202.215 ☞ 국문: 고득영, 유태용(2012). 직무자율성과 혁신행동 간의 관계: 직무만족의 매개효과와 성격과 조직혁신풍토의 조절효과. **한국심리학회지**, 25(1), 215-238.
- Kogut, B., & Zander, U. (1992). Knowledge of the firm, combinative capabilities, and the replication of technology. *Organization Science*, 3(3), 383-397. doi:10.1287/orsc.3.3.383
- Kostova, T. (1999). Transnational transfer of strategic organizational practices: A contextual perspective. *Academy of Management Review*, 24(2), 308-324. doi:10.5465/amr.1999.1893938
- Lee, C. H., & Han, W. C. (2005). A study on the effects of hotel employee's knowledge sharing on job satisfaction. *Journal of Tourism Services Research*, 5(1), 5-20. ☞ 국문: 이창호, 한우창(2005). 호텔직원의 지식공유가 직무만족에 미치는 영향. **관광서비스연구**, 5(1), 5-20.
- Lee, D. H., & Lee, S. H. (2012). Antecedents of individual innovativeness behavior and mediating effect of Perceived Organizational Support(POS). *Journal of Human Resource Management Research*, 19(2), 1-18. ☞ 국문: 이도형, 이승희. (2012). 개인혁신행동의 선행요인과 POS의 매개효과에 관한 연구. **인적자원관리연구**, 19(2), 1-18.
- Lee, H. J., Byun, C. B., & Park, S. J. (2013). The structural relationships among job autonomy, affective organizational commitment, job satisfaction and knowledge sharing behavior - Evidence from upscale hotels in Seoul. *Korean Journal of Tourism Research*, 28(3), 145-168. ☞ 국문: 이홍재, 변찬복, 박성중(2013). 직무자율성, 직무만족, 정서적 조직몰입과 지식공유행동의 구조적 영향관계-서울시 특 1급 호텔 종사자를 대상으로. **관광연구**, 28(3), 145-168.
- Lee, K. H. (2010). *A Study on effect of organizational trust on organizational citizenship behavior: The moderating influences of perceived organizational support* (Unpublished Doctoral dissertation). Dankook University, Yongin, Korea. ☞ 국문: 이경호(2010). 조직 신뢰가 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구: 조직후원인식의 조절효과를 중심으로

로. 박사학위논문, 단국대학교.

- Lee, Y. W., Ko, M. J., & Hahn, J. H. (2015). Senior workforce's job satisfaction: Focused on the mediating effect of knowledge sharing practice. *The Korea Contents Association, 15*(12), 586-595. doi:10.5392/JKCA.2015.15.12.586 ☞ 국문: 이유우, 고민정, 한주희(2015). 시니어 인력의 직무만족: 지식공유 활동의 매개효과를 중심으로. **한국콘텐츠학회논문지**, **15**(12), 586-595.
- Lim, N. Y. (2012). *The mediating effect of creativity in the relationship between S-electronic leader's emotional leadership and innovative behavior* (Unpublished Master's thesis). Korea University, Seoul, Korea. ☞ 임나연(2012). **S전자 리더의 감성리더십과 혁신행동의 관계에서 창의성의 매개효과**. 석사학위논문, 고려대학교.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: RandMc Nally, 25*), 360-580.
- Mannini, V. P. (2008). Practicing effective knowledge sharing in international hotel joint venture. *International Journal of Hospitality Management, 27*(2), 249-258. doi:10.1016/j.ijhm.2007.07.015
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2000). *Organizational behavior*. Boston, USA: Irwin McGraw-Hill.
- Ministry of Education & Korean Educational Development Institute (2019). *2019 Statistics of lifelong education*. Chungbuk, Korea: Korean Educational Development Institute. (SM 2019-10) ☞ 국문: 교육부, 한국교육개발원(2019). **2019 평생교육통계자료집**. 충북: 한국교육개발원. (SM 2019-10)
- Nam, S. H., & Cheong, J. O. (2017). The effect of self-efficacy and job-satisfaction on members innovation-behavior and performance. *Korean Public Personnel Administration Review, 16*(4), 27-55. ☞ 국문: 남승하, 정종원(2017). 자기효능감과 직무만족이 조직구성원의 혁신행동과 직무성과에 미치는 영향: 혁신행동의 매개효과를 중심으로. **한국인사행정학회보**, **16**(4), 27-55.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. New York, NY: Oxford University Press.
- Park, I. J. (2005). *A validation study of the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* (Unpublished master's thesis). Seoul National University, Seoul, Korea. ☞ 국문: 박아이린(2005). **미네소타 직무만족 설문지의 타당화 연구**. 석사학위논문, 서울대학교.
- Park, J. G., Lee H. J., & Lee, J. W. (2013). Exploring antecedents of knowledge sharing in team-based innovation activities. *Journal of the Korea Society of IT Services, 12*(3), 253.-271. doi:10.9716/KITS.2013.12.3.253. ☞ 국문: 박준기, 이해정, 이정우(2013). 팀 혁신 활동을 위한 지식공유 활동 영향요인에 관한 연구. **한국IT서비스학회지**, **12**(3), 253.-271.

- Park, J. L., & Park, J. H. (2000). A study on relation of knowledge sharing and competitive advantage. *Journal of Human Resource Management Research*, 1, 127-147. ㉮ 국문: 박재린, 박재현(2000). 조직구성원의 지식공유와 경쟁우위와의 관계성에 관한 연구. **인적자원관리연구**, 1, 127-147.
- Park, K. H. (2008). The effect of local government employees' infiltration and direction of innovation on the behavior of innovation. *Korean Public Administration Review*, 42(2), 263-282. ㉮ 국문: 박국흠(2008). 지방공무원의 조직몰입과 혁신정향이 혁신행태에 미치는 영향. **한국행정학보**, 42(2), 263-282.
- Park, K. S., & Yu, H. J. (2010). An analysis on job satisfaction factors of PAS coordinators for persons with disabilities. *Journal of Rehabilitation Research*, 14(4), 29-53. ㉮ 국문: 박경수, 유효정(2010). 장애인 활동보조 코디네이터의 직무특성과 직업의식이 직무만족에 미치는 영향. **재활복지**, 14(4), 29-53.
- Park, M. S. (2002). *A Study on the influence factors of knowledge sharing between groups* (Unpublished doctoral dissertation). Korea University, Seoul, Korea. ㉮ 국문: 박문수 (2002). 집단간 지식공유의 영향요인에 관한 연구: 관계적, 구조적 요인이 공유의도와 행위에 미치는 영향을 중심으로. 박사학위논문, 고려대학교.
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). Organizational linkages: The psychology of commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(4), 224-247.
- Scott, S. G., & 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.
- Seba, I., Rowley, J., & Lambert, S. (2012). Factors affecting attitudes and intentions towards knowledge sharing in the Dubai Police Force. *International Journal of Information Management*, 32(4), 372-380. doi:10.1016/j.ijinfomgt.2011.12.003
- Shin, J. K. (1999). A study on the theory of job satisfaction. *The Studies of Information Technology*, 2(1), 115-123. ㉮ 국문: 신재기(1999). 직무만족 이론에 대한 고찰. **정보학연구**, 2(1), 115-123.
- Shin, M. S. (2019). The 4th industrial revolution and lifelong education. *Journal of Northeast Asian Studies*, 24(1), 145-163. ㉮ 국문: 신미식(2019). 제4차 산업혁명시대의 한국 평생교육: 역할과 과제를 중심으로. **한국동북아논총**, 24(1), 145-163.
- Shin, Y. K. (1985). *Theory of organizational behavior*. Seoul, Korea: Dasan. ㉮ 국문: 신유근 (1985). **조직행위론**. 서울: 다산출판사.
- Song, C. R. (2019). *The mediated effect of learning goal orientation in the transformative leadership and job satisfaction relationship of IT company team leaders* (Unplished

- Master's thesis). Korea University, Seoul, Korea. ☞ 국문: 송찬란(2019). **IT기업 팀장의 변혁적 리더십과 직무만족의 관계에서 학습목표지향성의 매개효과**. 석사학위논문, 고려대학교.
- Song, J. S., & Yang, P. S. (2008). A study on mediating effects of job satisfaction on the relationship between self-leadership and innovative behavior. *The Korean Journal for Human Resource Development*, 10(1), 223-246. doi:10.18211/kjhrdq.2008.10.1.010 ☞ 국문: 송정수, 양필석(2008). 셀프리더십과 혁신행동과의 관계에서 직무만족의 매개효과에 관한 연구. *HRD연구*, 10(1), 223-246.
- Sung, K. M., Kim, T. K., Jahng, J. J., & Ahn, J. H. (2009). The effect of personal characteristics and user involvement on knowledge sharing in the knowledge-exchange website context. *The Journal of Society for E-Business Studies*, 14(4), 229-253. ☞ 국문: 성기문, 김태경, 장정주, 안중호(2009). 지식교환 웹사이트에서 개인특성과 사용자 관여가 지식공유행위에 미치는 영향. *한국전자거래학회지*, 14(4), 229-253.
- Staw, B. M. (1984). Organizational behavior: A review and reformulation of the field's outcome variables. *Annual Review of Psychology*, 35(1), 627-666.
- Stone, D., Gueutal, H. G., & MacIntosh, M. (1984). Personality traits as determinants of attitudes and expectations of the utility of a new technology. *Psychological Reports*, 55, 991-998.
- Sung, T. J., & Si, K. J. (2006). *Research methodology*. Seoul, Korea: Hakjisa. ☞ 국문: 성태제, 시기자(2006). *연구방법론*. 서울: 학지사.
- Van Den Hooff, B., & De Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117-130. doi:10.1108/13673270410567675
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the minnesota satisfaction questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 120.
- Yoon, J. H., & Lee, S. H. (2014). Impacts of organizational justice of in human resource management on organizational members' innovative activities and innovative performance. *Korean Academic Society of Business Administration*, 2014(8), 2264-2279. ☞ 국문: 윤정현, 이승환(2014). 비영리조직의 인사공정성이 구성원의 혁신활동 및 혁신 성과에 미치는 영향. *한국경영학회 통합학술발표논문집*, 2014(8), 2264-2279.
- Yoon, N. J. (2011). *The mediated effect of growth desire in the relationship between the level of organizational communication and job satisfaction of new employees* (Unpublished Master's thesis). Korea University, Seoul, Korea. ☞ 국문: 윤노준(2011). **신입사원의 조직 커뮤니케이션 유형별 수준과 직무만족의 관계에서 성장욕구의 매개효과**. 석사학위논문, 고려대학교.