 http://dx.doi.org/10.18807/jsrs.2017.7.3.071

개인 창의성과 조직 구성원의 가치혁신문화 인식이 혁신성과 및 경영성과에 미치는 영향 (혁신행동, 지식공유의 매개효과)*

이 금 심** · 황 복 주***

목 차

요약
1. 서론
2. 이론적 배경 및 가설 설정
2.1 개인 창의성
2.2 조직의 가치혁신문화
2.3 혁신행동
2.4 지식공유
2.5 혁신성과
2.6 경영성과
3. 연구설계
3.1 연구모형
3.2 연구가설
3.3 연구설계
4. 실증분석
4.1 응답자의 일반적 특성
4.2 측정변수의 신뢰성 및 타당성 검증
4.3 가설검정
5. 결 론
참고문헌
Abstract

요약

본 연구는 개인 창의성과 조직 구성원의 가치혁신문화 인식이 혁신행동 및 지식공유에 어떠한 영향을 미치는지 규명하고, 혁신행동과 지식공유를 매개로 조직의 혁신성과와 경영성과에 어떠한 영향을 미치는지를 검정함으로써 기업 경영의 경쟁력을 높이기 위한 방향을 제시하는데 목적이 있다. 이러한 연구목적을 달성하기 위해 기존의 선행연구를 통해 각 변수의 측정변인들을 추출하고 가설검정을 위해 423명의 유효 표본을 대상으로 SPSS 22.0 통계 패키지 프로그램과 LISREL 9.1을 활용하여 분석하였다. 본 연구의 분석결과, 개인 창의성의 창의적 사고기술과 조직의 가치혁신문화 인식의 의미 있는 업무, 위험감수문화는 혁신행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 조직의 가치혁신문화 인식의 의미 있는 업무 요인만이 지식공유에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 혁신행동은 지식공유 및 혁신성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 반면, 경영성과에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 또한 지식공유는 혁신성과에는 유의한 영향을 미치지 않으나 경영성과에는 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였다. 마지막으로 혁신성과는 경영성과에 유의한 영향을 미치고 있음을 확인하였다.

표제어: 개인 창의성, 가치혁신문화, 혁신성과, 경영성과, 혁신행동, 지식공유

접수일(2017년 4월 30일), 수정일(1차: 2017년 6월 14일), 게재확정일(2017년 8월 31일)

* 이 논문은 이금심(2017)의 박사학위 논문을 요약한 것임

** 건양대학교 경영학과 박사과정 졸업, lgs0545@nate.com
*** 건양대학교 마케팅비즈니스학과 교수, bokju@konyang.ac.kr

1. 서론

급변하는 경영환경 변화에 따라 기업들은 경쟁력을 확보하고 생존을 위해 다각적인 경영혁신 활동과 전략을 모색하고 있다. 최근에는 경제의 패러다임이 창조경제로 이동하였으며(Florida, 2002), 변화를 주도하는 현대사회에서는 창조적 경영혁신이 무엇보다 선행되어야 한다. 이러한 변화에 적응하기 위해 기업들은 그 수단으로 구성원들 개인의 창의적 사고와 조직의 혁신에 따른 가치실현을 통하여 지속적으로 성장 가능한 기업이 되기 위한 노력을 경주하여야 한다. 또한 조직 내·외부의 환경변화에 맞게 조직이 대응하여야 하며, 특정 조직의 고유한 문화는 구성원들의 가치관과 사고방식에 영향을 주어 조직의 생존에도 중요한 영향을 미치게 된다. 그러나 기존의 연구에서는 개인 창의성과 조직의 가치혁신문화에 대한 연구가 개별적으로 진행되고, 동시에 두 요인을 독립변수로 설정하여 혁신행동 및 경영성과와의 관계를 실증적으로 확인한 연구는 아주 부족하였다. 따라서 본 연구에서는 혁신행동이 혁신성과와 경영성과로 이어지기 위해서는 개인 창의성과 조직의 가치혁신문화가 병행되어야 한다는 관점에서 연구를 수행하였다. 기존의 연구는 개인의 창의적 사고기술, 전문성이 구성원들 간 공유되고, 자발적, 지속적으로 연결되는 가치혁신 중심의 조직문화일수록 지식공유가 강화되어 조직의 성과에도 영향을 미치는지에 대한 연구는 부족하였다. 이에 혁신행동을 유발하기 위한 수단으로서 조직의 공동체적인 지식공유는 중요한 요인이기에 본 연구에서는 이들의 관계연구를 살펴보고자 한다. 한편, 혁신행동과 지식공유의 궁극적 목적은 기업의 성과를 창출하는 것(Kogut and Zander, 1992)으로 이는 기업의 경쟁우위에도 직접적인 영향을 미치는 것으로 설명할 수 있다. 조직이 직무수행과 관련하여 구성원의 혁신적 행동을 촉진할수록 환경변화에 신속히 대응하게 되며, 조직의 공동 목표달성을 위해 지식·기술교환 등 공유행위는 경쟁시장에서 비교우위의 경쟁력 확보를 위한 중요한 수단이 된다. 따라서 혁신행동이 혁신성과와 경영성과에 미치는 영향연구는 진행되어 왔지만, 지식공유가 이들의 성과에 미치는 구체적 연구는 미흡하였다. 따라서 본 연구에서는 혁신행동과 지식공유 두 변수가 혁신성과와 경영성과에 미치는 영향관계의 파악은 필요하다고 하겠다.

2. 이론적 배경 및 가설 설정

2.1 개인 창의성

창의성의 초기 연구는 심리학 분야에서 활발히 진행되었으나, 오늘날 창의성은 연구분야의 초점을 어디에 두느냐에 따라 다양한 차원에서 연구가 진행되어 창의성의 개념을 한 마디로 정의내리기는 쉽지 않다.

개인창의성을 Oldham and Cummings(1996)는 개인차원에서 산출된 유용한 제품, 아이디어 혹은 새로운 아이디어를 도출해 내는 과정이라고 하였으며, Amabile(1998)은 아이디어를 특이한 방법으로 관련 영역과 연계하는 능력이라고 규정 하였다. 또한 Lee and Kang(2003)은 내재적 동기유발된 개별구성원의 창의적 사고기술을 통해 새로운 아이디어와 해결책을 창출 하는 것으로 정의하였고, Kwon(2014)은 개인이 내적 동기부여로 전문지식을 얻고 새로운 사고방식을 통해 아이디어를 창출하는 것이라고 하였다. Lee(2015)는 창의적, 긍정적 사고력을 통해 새로운 아이디어를 창출하고 의미 있는 일을 도모하려는 기질로 설명하였다.

본 연구에서 개인 창의성이란 구성원 개인주체별 업무영역의 문제해결 및 새로운 영역활동 전개를 위한 새롭고 유용한 아이디어를 창조하는 것으로 정의하였다.

개인 창의성은 다양한 변수들이 창의적 활동과정에서 상호관련이 있다(Lee and Kim, 2009). 본 연구에서는 개인이 보유한 전문지식, 창의적 사고기술을 통해 발생하는 아이디어가 높은 수준의 창의성이라고 주장한 Amabile(1995, 1998)의 연구를 기본으로 개인 창의성을 창의적 사고기술(creative thinking skills)과 전문지식(expertise)의 요인으로 설정하여 연구하였다.

개인 창의성에 관한 선행연구를 살펴보면, Gardner et al.(2012)은 전문지식이 높을수록 조직 내 구성원들의 과업지식이 증가할 가능성이 높으며, 지식공유에 유의한 영향이 있음을 규명하였다. 또한 다수의 연구에서 개인 창의성은 혁신행동에 긍정적인 영향을 미치며, 혁신행동을 유발시키는 중요한 요인임을 강조하였다(Amabile, 1998; Lee and Kang, 2003; Choi and Lee, 2013).

2.2 조직의 가치혁신문화

창조적 혁신은 선택사항이 아닌 기업이 생존하기 위한 수단이자 기업의 기본적 활동인 필수요소이다(Lee et al., 2016). 급변하는 환경변화의 대응과 혁신이 필수적이며, 조직문화는 구성원들의 가치변화 혁신을 가져와 실질적인 경쟁우위를 유지시켜 준다.

조직의 가치혁신문화를 Mintzberg(1983)는 조직 구성원들의 사고와 행동에 영향을 미치고 높은 수준의 가치관과 혁신에 대한 저항감을 감소시켜 새로운 환경변화에도 융화할 수 있는 수용태세를 구축하는 것이라고 정의하였으며, Hamel(1998)은 새로운 가치를 제공하기 위해 현재 기업이 보유하고 있는 산업모델을 제고할 수 있는 능력이라고 하였다. Kim and Mauborgne(2004)은 기존의 시장에서 새로운 가치를 제공하고 이러한 가치증대를 통해 새로운 시장창출이 가능하도록 하여 경쟁자체를 무의미하게 만드는 것이라 규정하였고, Crosswhite and Rufat-Latre (2009)는 기업이 혁신적 사고를 장려하고 촉진하여 체계적 프로세스를 수립함으로써 혁신역량을 강화하는 것이라고 설명하였다.

본 연구에서 조직의 가치혁신문화란 새로운 가치 창출과 조직 구성원들이 혁신적인 사고방식이 정착될 수 있도록 환경을 제공하며, 전반적인 프로세스를 체계화하여 역량을 강화하는 조직의 문화라고 정의한다.

가치혁신문화의 척도는 조직이 혁신의 중요성과 실제 조직의 행동 간 인식의 격차를 확인하여 향후 조직의 변화정도를 인지시켜(Kwon, 2014), 조직문화에 반영되고 가치혁신 방향으로 조직이 변할 수 있는 기능을 도모한다(Dillon et al., 2005). 조직의 가치혁신문화는 연구의 목적에 따라 측정차원을 달리하며, 본 연구에서는 조직의 가치혁신 잠재성과 관련하여 중요성을 언급한 Khanapuri et al.(2011)이 구성한 의미 있는 업무, 임파워먼트, 위험감수문화의 요인을 중심으로 연구에 활용하고자 한다.

조직의 가치혁신문화에 관한 선행연구를 살펴보면, 조직의 가치혁신문화와 혁신행동 및 지식공유의 관계 연구는 미흡한 실정이기에 본 연구에서는 조직의 가치추구와 변화 및 혁신지향 측면에서 접근한 조직문화를 중심으로 선행연구를 살펴보았다.

Amabile(1995)는 조직의 문화는 구성원의 지적 자극을 독려하며 도전적이고 복잡한 직무를 수행할수록 혁신행동에 긍정적인 영향을 미친다고 하였으며, Scott and Bruce(1994)는 리더십, 구성원들의 문제해결유형, 작업집단, 혁신분위기와 혁신행동 간의 관계를 연구한 결과 혁신분위기의 하위차원 중 혁신에 대한 지원은 혁신행동에 정(+)의 영향관계가 있음을 밝혔다. Han(2012)는 구성원이 인지한 조직문화에서 혁신문화가 강화될수록 개인혁신행동의 증가율이 가장 높아진다고 하였으며, Lee(2013)은 조직문화의 혁신지향 및 과업지향문화 요인만이 혁신행동에 영향을 미친다고 주장하였다. Kwon(2014)의 연구에서는 가치혁신문화와 창의성 간에 부분적인 영향관계가 있는 것으로 나타났다.

2.3 혁신행동

혁신행동은 조직의 주어진 상황에서 구성원 개인의 업무 또는 조직 전체의 목표성과를 향상시키려는 목적을 가지며, 자발적으로 새로운 아이디어를 창조·도입하고 지원 및 후원을 받아 실천해 나아가는 활동을 포함하는 일련의 행동과정으로 파악할 수 있다(Scott and Bruce, 1994; Janssen, 2000; Kim, 2013; Lee, 2013). 또한 Han(2012)는 문제의식을 바탕으로 해결을 위한 새로운 아이디어를 생성, 수용, 활용하여 확산시키는 과정으로 정의 하였다.

이러한 연구를 바탕으로 본 연구에서 혁신행동이란 새로운 아이디어의 창출뿐만 아니라 이를 계획·도입하고 구성원들이 자발적이고 적극적으로 과업수행에 적용 및 확산 시키는 행위라고 개념화할 수 있다.

혁신행동에 관한 선행연구를 살펴보면, 창의력을 중심으로 한 혁신행동은 기업의 효율성을 제고할 수 있으며(Bukhari and Hilmi, 2012), Lee(2008)는 혁신행동의 혁신창조와 혁신적용 요인이 혁신성과에 유의한 영향관계가 있다고 하였다. Kim and Lee(2013)의 연구에서는 혁신행동의 하위차원 중 유일하게 혁신적용활동만이 혁신성과에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, Kim(2013)는 개인특성에서 직무만족을 제외한 요인들이 혁신행동에 유의한 영향이 있음을 밝혔다.

조직 구성원의 혁신행동이 강화될수록 소속된 집단에서 혁신활동이 활발히 일어나 결과적으로 조직 경쟁력을 강화할 수 있는 주요 수단으로 작용하게 된다.

2.4 지식공유

지식공유는 지식활용을 극대화함으로 혁신의 달성과 조직역량을 강화하는 활동으로 볼 수 있다(Grant, 1996, Hu and Randel, 2014,). Kogut and Zander(1992)는 조직 내 구성원들이 보유하고 있는 지식을 상호간 주고받으며, 이를 통해 새로운 지식을 창출하는 과정이라고 설명하였고, Yang(2015)는 업무와 관련하여 획득한 지식과 경험을 조직에서 상호활동을 통해 확산시키고 저장하여 구성원들이 업무에 활용하는 활동이라고 정의하였다. 또한 Qi(2011)은 지식공유를 개인 지식공유와 집단 지식공유로 분류하여 연구하였다.

본 연구에서 지식공유란 구성원 개인이 보유한 아이디어와 지식을 상호작용을 통해 조직 내 구성원들이 이해하고 활용할 수 있도록 전달, 교환하는 활동으로 개념화할 수 있다.

지식공유에 관한 선행연구를 살펴보면, Fiol(1991)은 조직 구성원들의 공동체적 의식에 따른 지식공유는 혁신적 행동에 유의한 영향을 미친다고 하였고, Lin(2007)은 조직의 지식공유 시스템이 구축되고 조직 내 구성원들 간 지식공유가 활발한 기업일 수록 경쟁우위가 높아져 기업의 변화와 혁신과 관련한 업무수행도 향상시킬 수 있음을 제시하였다. Zhang and Hong(2013)는 지식이전(공유)활동은 혁신성과에 유의한 영향을 미치며, 파트너의 보완성이 높을수록 혁신성과가 향상된다고 하였다. Kim and Kwon(2015)의 연구에서는 정보교류체제는 지식공유에, 지식공유는 지식활용에 정(+)의 효과가 있는 것으로 나타났으나, 지식공유와 팀 성과와의 관계는 유의하지 않은 것으로 나타났다.

2.5 혁신성과

혁신성과는 조직의 문제해결과 가치를 증진시켜 지속가능한 기업의 경쟁력을 향상시키는 결정적인 역할을 한다. 혁신성과에 대해서 Damanpour(1991)는 혁신을 통한 매출액, 수익성, 시장점유율 증가와 같은 성과라고 정의하였고, 조직 목표달성과 기업전략 목표달성으로 구분하여 연구하였다. Hult and Ketchen(2001)은 새롭고 유용한 아이디어와 혁신과

정을 개발하고 창출하여 그것을 실행할 수 있는 능력이라고 하였으며, Choi and Yang(2011)은 혁신의 실천 및 목표달성을 위한 효율적인 업무수행과 노력으로 규정하였다. Kim and Lee(2013)는 새로운 아이디어를 개발하거나 다른 조직으로부터 혹은 외부에서 창조한 아이디어를 도입하고 실행함으로써 구성원 자신의 업무성과를 효과적이고 효율적으로 달성하는 정도로 정의하였다.

본 연구에서 혁신성과는 기업의 혁신적 과업활동 과정에서 조직 구성원들이 인지하는 혁신목표의 달성 정도라고 개념화할 수 있다.

혁신성과에 관한 선행연구를 살펴보면, Salomo et al.(2008)은 혁신분야의 중요성을 고려하는 기업은 그렇지 않은 기업보다 더 높은 성공적인 기업의 성과를 도출하는 것을 규명하였으며, Rosenbusch et al.(2011)은 혁신과 성과 간 관계에서 환경요인에 따라 유의미한 영향을 미친다고 하였다. Kang and Kim(2012)는 품질경영이 혁신성과에 직접적으로 유의한 정(+)의 영향이 있다고 하였고, Lim(2012)은 조직의 지식경영이 혁신성과에 영향을 미치고, 혁신성과는 재무성과에 영향이 있다는 것을 밝혔다. Kim(2013)의 연구에서는 구성원의 개인특성과 혁신결과 간의 영향관계에서 혁신행동이 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 이렇듯 기업이 지속적인 성장을 도모하기 위해서는 혁신성과가 무엇보다 중요하다.

2.6 경영성과

경영성과는 구성원 개인 및 조직 전체의 목표실현의 달성결과로 즉, 책임단위의 성과에 대한 합계로 볼 수 있다. Kaplan and Norton(1996)은 기업의 전략적 의도에 대한 실행여부에 따른 결과로 정의하였으며, Kim and Kim(2000)은 기업경영이 계획한 바대로 올바르게 수행되었는지에 대한 확인하는 것이며 잘못된 내용의 확인을 통해 다음 계획에 반영하는 것이라고 하였다. Cha(2014)는 조직활동을 위한 종합적이고 포괄적인 결과물로서 경영활동의 효과성과 효율성이 얼마만큼 이루어졌는지에 대한 평가의 수단이라고 하였고, Lee(2015)는 기업 내 구성원 및 조직단위가 설정한 목표에 대한 실제 달성한 성취결과 정도이며, 이러한 성과는 평가기간에 따라 목표대비 실적의 이행정도라고 규정하였다.

본 연구에서 경영성과는 조직의 경영활동에 대한 실제적 결과로 개념화할 수 있다.

경영성과에 관한 선행연구를 살펴보면, Mansfield (2001)는 혁신적인 기업일수록 성장속도가 빠르게 향상되며 기업의 경영성과 향상을 위해 지속적인 혁신 촉구와 끊임없는 창조적 혁신이 필요함을 강조하였다. Hult et al.(2004)은 혁신성이 경영성과에 유의한 영향을 미치며 혁신성이 경영성과를 촉진하는 중요한 직접적 원인임을 밝혔다. Kim and Hong(2011)은 기업의 혁신활동이 대기업보다 중소기업에서 경영성과에 강력한 영향관계가 있음을 입증하였고, Lee(2015)는 혁신(혁신성)이 재무・비재무 통합적 경영성과에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것을 규명하였다.

3. 연구설계

3.1 연구모형

본 연구는 개인 창의성, 조직 구성원의 가치혁신문화 인식, 혁신행동, 지식공유, 혁신성과, 경영성과 간에 어떠한 관계를 미치는지 파악하는데 연구의 목적이 있다. 본 연구에서 이들의 영향관계를 검증하고자 하였으며 연구모형은 다음 <Fig. 3-1>과 같다.

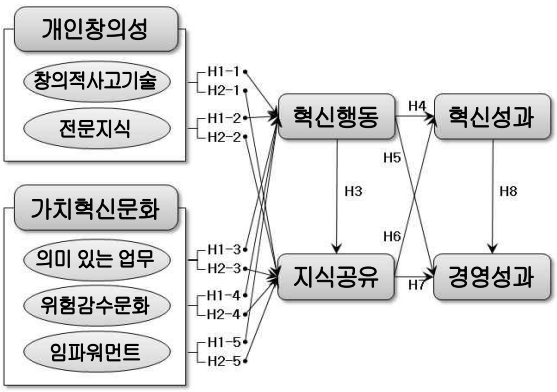


Fig. 3-1. Research Model

3.2 연구가설

3.2.1 개인 창의성 및 조직의 가치혁신문화 인식과 혁신행동

Amabile(1998)은 개인의 내재적 동기유발, 창의적 사고기술, 창조적 지식은 혁신행동에 정(+)의 영향관계가 있음을 확인하였다. 또한 Amabile(1995)은 조직의 분위기가 지적 자극을 독려하고 도전적 직무를 수행할수록 혁신행동에 긍정적인 관계가 있음을 밝혔으며, Scott and Bruce(1994)는 조직문화에 따라 구성원의 혁신행동에 차이가 있음을 주장하였다. 기존의 선행연구는 개인 창의성은 혁신행동의 출발점으로 인식하고 있다(Scott and Bruce, 1994; Kwon, 2014; Lee et. al., 2016). 이에 개인 창의성과 조직의 가치혁신문화 인식이 혁신행동에 미치는 영향력을 알아보고자 다음과 같이 가설 1을 설정하였다.

가설1: 개인 창의성과 조직 구성원의 가치혁신문화 인식은 혁신행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1: 창의적 사고기술은 혁신행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2: 전문지식은 혁신행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3: 의미 있는 업무는 혁신행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-4: 위험감수문화는 혁신행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-5: 임파워먼트는 혁신행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.2 개인 창의성 및 조직의 가치혁신문화 인식과 지식공유

기업 환경의 변화속도가 점차 빨라지고 있으며, 그에 따라 새로운 지식을 만들어 공유하는 것이 기업의 발전에 중요한 요소로 대두되어지고 있다. 의미가 있는 지식공유가 수행되기 위해서는 높은 수준의 창의성과 전문성 등이 전제되어야 한다(Kogut and Zander, 1992).

기존의 선행연구는 조직문화가 지식공유에 유의한 영향관계가 있음을 밝히고 있으며(Fiol, 1991; Bhatt, 2001), 이러한 선행연구들을 바탕으로 개인의 창의성과 조직의 가치혁신문화 인식이 형성됨으로써 구성원들의 지식공유 관련 행위가 증가하는지를 알아보고자 다음과 같이 가설 2를 설정하였다.

가설 2: 개인 창의성과 조직 구성원의 가치혁신문화 인식은 지식공유에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1: 창의적 사고기술은 지식공유에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2: 전문지식은 지식공유에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-3: 의미 있는 업무는 지식공유에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-4: 위험감수문화는 지식공유에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-5: 임파워먼트는 지식공유에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.3 혁신행동과 지식공유에 관한 가설

Nonaka and Konno(1998)는 조직의 지식기반 성과를 향상시키기 위해 혁신과 지식공유가 수반되어야 함을 강조하였다. 또한 조직 구성원이 새로운 아이디어를 창출하고 이를 실행하기 위한 혁신행동(West and Farr, 1990; Janssen, 2000)은 지식공유의 발휘에도 중요한 역할을 담당한다. 이에 창조적 혁신활동과 가치창출은 지식공유를 지원하는 기능을 도모함으로써 긍정적인 영향을 미치는 중요한 요인임을 알아보고자 다음과 같이 가설 3을 설정하였다.

가설 3: 혁신행동은 지식공유에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.4 혁신행동과 혁신성과에 관한 가설

혁신행동은 조직 구성원 개인의 과업과 조직의 성과향상에 기여할 수 있다(West and Farr, 1990). 조직 구성원의 혁신행동이 강화될수록 다양한 혁신활동이 발생하며, 결국 조직의 경쟁력은 강화된다(Kim and Lee, 2013). Yesil et al.(2013)은 불확실성이 증가하는 환경에서 기업은 창의적이고 혁신적인 아이디어가 필요하며, 혁신적 역량을 강화하면 혁신성과에 긍정적 영향을 미칠 수 있음을 시사 하였다. 이러한 선행연구를 토대로 혁신행동이 혁신성과를 증가시키는 직접적이고 중요한 수단임을 입증하고자 다음과 같이 가설 4를 설정하였다.

가설 4: 혁신행동은 혁신성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.5 혁신행동과 경영성과에 관한 가설

거시적 관점에서 기업이 혁신적 행동 및 활동을 수행할수록 기업의 성장과 매출증가를 유도할 수 있으며(Kim and Hong, 2011), Lee(2015) 등의 연구에서는 혁신행동이 기업성과에 유의한 영향관계가 성립한다는 결과를 도출하였으며, 이에 따라 업무수행과 관련하여 독창적이고 유용한 방법을 고안하고 혁신적 아이디어 지원 등의 노력이 필요함을 강조하였다. 이와 같이 혁신적 행동과 활동은 기업의 경영성과에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 입증하고자 다음과 같이 가설 5를 설정하였다.

가설 5: 혁신행동은 경영성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.6 지식공유와 혁신성과에 관한 가설

조직의 다양한 측면의 성과는 효과적인 지식경영활동을 통해 산출될 수 있으며(Shani, 2000), Lin(2007)도 지식을 공유하고자 하는 의도가 높은 구성원일수록 혁신성과를 높이고, 이러한 조직은 경쟁자들이 모방하기 어려운 특성을 내포할 뿐만 아니라 높은 수준의 창의성을 유지할 수 있는 잠재력까지 가질 가능성이 있음을 강조하였다. 이러한 선행연구를 바탕으로 조직 내 구성원들 간의 지식공유가 확산 및 발휘될수록 기업의 혁신성과가 향상될 것이라는 것을 예상할 수 있기에 다음과 같은 가설 6을 설정하였다.

가설 6: 지식공유는 혁신성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.7 지식공유와 경영성과에 관한 가설

지식공유는 구성원들의 일상적 업무효율성 향상과 전략적인 효과성 증가에 중요한 요인이 되며(Nonaka and Konno, 1998), 조직의 장단기 성과에도 긍정적인 영향을 미쳐 경쟁우위에도 직접적인 영향을 준다고 볼 수 있다. 지식공유는 기업의 성과를 창출하며, 성공적으로 활성화되면 조직 구성원의 업무효율성이 향상되고 상호교류를 통해 업무수행 과정에서 발생하는 시행착오를 감소시킬 수 있다(Kogut and Zander, 1992; Qi, 2011; Lee et. al.,

2016). 이러한 선행연구를 토대로 조직 구성원들 간의 지식공유가 촉진될수록 기업의 경영성과가 향상될 수 있음을 추론할 수 있기에 다음과 같이 가설 7을 설정하였다.

가설 7: 지식공유는 경영성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.8 혁신성과와 경영성과에 관한 가설

기업이 혁신활동을 통해 창출된 성과는 결과적으로 부가가치 증대를 통한 기업의 성과와 연계되며, Salomo et al.(2008)은 혁신성과와 기업성과 간의 영향연구에서 혁신분야 원천에 대해 이론적 개념을 개발하고, 혁신성과에 의해 직·간접적 기업성과에 영향관계가 있음을 입증하였다. Lim(2012), Choi and Lee(2013)도 혁신성과가 경영성과에 긍정적인 정(+)의 영향관계가 있다는 것을 밝혀, 혁신성과와 경영성과는 영향관계가 있음을 유추할 수 있기에 다음과 같이 가설 8을 설정하였다.

가설 8: 혁신성과는 경영성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.3 연구설계

본 연구의 설문조사를 위하여 2016년 4월 18일부터 5월 6일까지 실시하였으며, 온라인 모바일 조사와 응답자의 자기기입식 설문지를 이용한 조사방법을 병행하여 실시하였다. 최종분석에는 온라인 모바일로 설문한 311부, 직접 방문조사한 설문 112부를 합쳐 총 423부를 유효표본으로 활용하였다.

수집된 설문자료 조사의 통계처리를 위해 SPSS 22.0 통계 패키지 프로그램과 LISREL 9.1을 활용하였다. 첫째, 표본의 인구통계학적 특성을 파악하기 위해 빈도분석을 실시하였으며, 둘째, 크론바 알파(Cronbach's α) 계수를 활용하여 신뢰성 검증을 실시하였고, 탐색적 요인분석을 통해 측정변수들의 구성타당도를 검증하였다. 셋째, 탐색적 요인분석과 신뢰성 분석으로 검증된 측정 하위차원들을 확인적 요인분석을 실시하여 집중타당도를 검증하였으며, 넷째, 판별타당도의 충족정도와 각 요인 간 관계방향 및 강도를 확인하기 위해 상관관계분석을 실시하였다. 마지막으로 본 연구에서 제안한 가설검정 및 구성개념들 간의 인과관계를 확인하기 위해 구조방정식모형분석(structural equation model analysis)을 활용하였다.

4. 실증분석

4.1 응답자의 일반적 특성

설문 응답자의 423명의 인구통계학적 특성은 다음 <Tab. 4-1>과 같다.

Tab. 4-1. Characteristics of the respondents

항목	구분	빈도	비중(%)
성별	남	273	64.5
	여	150	35.5
연령	20대	49	11.6
	30대	116	27.4
	40대	195	46.1
	50대 이상	63	14.9
학력	고졸이하	74	17.5
	전문대졸	104	24.6
	대학(교)졸	194	45.9
	대학원졸	51	12.1
근무년수	3년미만	85	20.1
	3-5년미만	49	11.6
	5-10년만	78	18.4
	10년이상	211	49.9
업종	도소매 및 유통	73	17.3
	금융/보험업	34	8.0

	교육/사회복지서비스	65	15.4
	제조업	143	33.8
	공공행정 서비스	32	7.6
	의료서비스	62	14.7
	기타	14	3.3
직급	사원급	118	27.9
	주임/대리급	110	26.0
	과장급	69	16.3
	차장/부장급	60	14.2
	임원이상	66	15.6

4.2 측정변수의 신뢰성 및 타당성 검증

4.2.1 신뢰성 검증

본 연구에서는 수집된 설문지의 각 측정항목에 대한 신뢰성 검증을 위해 크론바 알파(Cronbach's α) 계수를 활용하였다. 먼저 변수의 구성차원별로 개별항목과 전체항목간의 상관관계를 살펴본 결과는 다음 <Tab. 4-2>와 같다. '혁신행동'의 5번 항목 "나는 동료들이 새로운 아이디어를 받아들이도록 요구한다."와 '경영성과'의 5번 항목 "우리 회사의 상품 및 서비스를 이용하는 신규고객은 증가하고 있다"가 일반적인 측정항목의 탈락기준인 0.60에 미치지 못하여 단일차원성을 저해하는 부적절한 항목으로 판단되어 분석 자료에서 제외시켰다. 크론바 알파 계수를 이용한 신뢰성 검증 결과, 개별 구성차원의 신뢰계수는 0.795~0.883 사이에 있어 내적 일관성이 높은 것으로 나타났다.

Tab. 4-2. Validation and Reliability

연구단위(요인)		최초 항목수	최종 항목수	크론바 α
개인 창의성	창의적 사고기술	4	4	0.830
	전문지식	3	3	0.825
가치혁신 문화	의미 있는 업무	3	3	0.795
	위험감수문화	4	4	0.857
	임파워먼트	4	4	0.834
혁신행동		6	5	0.840
지식공유		4	4	0.881
혁신성과		3	3	0.835
경영성과		6	5	0.883

4.2.2 타당성 검증

(1) 탐색적 요인분석

본 연구의 측정항목의 개념타당성을 검증하기 위한 탐색적 요인분석 결과는 다음 <Tab. 4-3>과 같다. KMO값은 0.912, Bartlett 구형성 검정의 유의확률(0.00)은 유의하게 나타나 요인분석을 위한 기본가정이 충족되었다. 또한 요인적재값이 모두 0.5 이상으로 구성되어 타당성 평가기준을 충족하고 총 분산의 70.01%의 설명력을 갖는 5개 요인으로 분류되었다. 측정항목들이 사전에 구성된 독립적인 5개의 요인으로 정확히 적재되어 '창의적 사고기술', '전문지식', '의미 있는 업무', '위험감수문화', '임파워먼트'를 그대로 명명하였다.

또한 본 연구의 내생변수인 지식공유, 혁신행동, 혁신성과, 경영성과에 대한 탐색적 요인분석 결과는 다음 <Tab. 4-4>와 같다. KMO값은 0.895, Bartlett 구형성 검정의 유의확률(0.00)이 유의하게 나타남에 따라 요인분석을 위한 기본가정이 충족되었다. 요인적재값 또한 타당성 평가기준을 충족하고 분산의 68.23%의 설명력을 갖는 4개 요인으로 적재되었다. 측정항목들이 사전에 구성된 독립적인 4개의 요인으로 정확히 적재되어 '지식공유', '혁신행동', '혁신성과', '경영성과'를 그대로 명명하였다.

Tab. 4-3. Exploratory Factor Analysis of Exogenous Variables

측정항목	요인	요인적재값 요인1 위험감수문화	요인2 창의적사고기술	요인3 임파워먼트	요인4 전문지식	요인5 의미있는업무
위험감수문화	우리 회사는 새로운 아이디어를 시도하도록 장려한다.	.841				
	우리 회사는 아이디어 창출 및 사고의 다양성을 장려한다.	.806				
	혁신은 우리회사의 중요한 문화적 특성이다.	.727				
	우리회사는 새로운 환경변화에 잘 적응한다.	.722				
창의적사고기술	나는 그동안 한 번도 시도되지 않은 아이디어를 제안하려고 노력한다.		.819			
	나는 모든 문제를 창의적인 새로운 시각으로 바라보려고 노력한다.		.781			
	나는 회의에서 독창적인 의견을 자주 말한다고 생각한다.		.761			
	나는 기존의 직무수행 방식이나 도구를 새로운 분야에 적용하려고 노력한다.		.704			
임파워먼트	우리 회사는 직무에 대한 문제를 스스로 해결하도록 장려한다.			.793		
	우리 회사는 직무수행 시 자율권과 재량권을 충분하게 부여한다.			.776		
	우리 회사는 직무에 대한 문제점을 스스로 찾도록 장려한다.			.770		
	우리 회사는 개인의 독립성을 존중해 준다.			.716		
전문지식	나는 내가 맡은 직무를 수행하는데 충분한 지식을 가지고 있다고 생각한다.				.844	
	나는 직무수행에 있어서 타인의 부족한 면을 보완해줄 수 있는 전문지식을 가지고 있다고 생각한다.				.790	
	나는 현재의 직무수행에 필요한 재능을 가지고 있다고 생각한다.				.744	
의미있는업무	나의 직무가 고객에게 어떠한 영향을 미치는지 알고 있다.					.800
	나의 직무가 회사의 성과에 어떠한 영향을 미치는지 알고 있다.					.761
	나의 직무가 의미 있다고 느낀다.					.733
고유치		2.811	2.740	2.701	2.236	2.114
분산률(%)		15.614	15.223	15.003	12.425	11.745
누적분산률		15.614	30.837	45.840	58.265	70.009

주) 표준형성 적절성의 KMO값: 0.912
Bartlett의 구형성 검정: χ^2(df)=3719.527(153), p=0.000

Tab. 4-4. Exploratory Factor Analysis of Endogenous Variables

측정항목	요인	요인적재값 요인1 경영성과	요인2 혁신행동	요인3 지식공유	요인4 혁신성과
경영성과	우리 회사 구성원들의 업무수행 수준 및 생산성은 동종업계와 비교하여 높다.	.837			
	우리 회사의 고객만족도와 충성도는 높다.	.811			
	우리 회사는 고객에게 차별적이고 혁신적인 상품 및 서비스를 제공한다.	.800			
	우리 회사의 매출 및 이익은 동종업계와 비교하여 경쟁우위에 있다.	.781			
	우리 회사의 브랜드 이미지, 상품 및 서비스 이미지는 좋아지고 있다.	.633			
혁신행동	나는 직무수행에 활용할 수 있는 새로운 기술, 도구, 방법 등을 찾으려고 노력한다.		.780		
	나는 동료들이 새로운 아이디어나 문제 해결방법의 중요성을 깨닫도록 설득하려고 노력한다.		.762		
	나는 직무처리과정, 기술, 상품 및 서비스의 개선을 위해 새로운 아이디어를 유용하게 사용하려고 노력한다.		.740		
	나는 직무수행과 관련된 문제를 해결하기 위해 새로운 아이디어를 개발하려고 노력한다.		.728		
	나는 직무처리과정, 기술, 상품 및 서비스의 개선을 위한 새로운 아이디어를 체계적인 방법으로 업무에 도입하려고 노력한다.		.608		
지식공유	나는 출장, 교육·훈련 등에 참여하여 얻은 지식을 동료들과 공유하려고 노력한다.			.834	
	나는 개인적으로 습득한 직무수행 지식을 동료들과 공유하려고 노력한다.			.825	
	나는 동료들로부터 얻은 지식을 다른 동료들과 공유하려고 노력한다.			.819	
	나는 직무수행에 필요한 정보, 지식(자료, 매뉴얼, 문서 등)을 공유하려고 노력한다.			.796	
혁신성과	나는 비용측면에서 효율적으로 혁신목표를 달성한다.				.831
	나는 혁신업무와 관련된 목표를 충분히 달성한다.				.760
	나는 효과적인 방법으로 혁신목표를 달성한다.				.754
고유치		3.29	3.112	3.002	2.195
분산률(%)		19.354	18.304	17.658	12.911
누적분산률		19.354	37.658	55.316	68.227

주) 표준형성 적절성의 KMO값: 0.895
Bartlett의 구형성 검정: χ^2(df)=3769.364(136) p=0.000

(2) 확인적 요인분석

본 논문에서는 탐색적 요인분석을 통하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 척도들이 해당 구성개념(변수)에 대한 대표성을 갖는지를 평가하기 위하여 개념신뢰도(CR)와 분산추출값(AVE)을 계산하였다. 다음의 <Tab. 4-5>와 같이 개념신뢰도와 분산추출지수 값을 충족하여 해당 구성개념에 대한 대표성을 가지며, 본 연구를 위한 측정변수의 집중타당성(수렴타당성)은 확보되었다고 판단할 수 있다. 또한 모든 측정항목의 표준화계수(표준요인적재량)는 0.65~0.88의 범위에 있고, t값이 12.72~16.84의 범위에 있으므로 모든 경로계수가 99% 유의수준에서 유의적인 것으로 나타남에 따라 각 구성개념의 단일차원성과 척도의 집중타당성이 입증되었다.

Tab. 4-5. Confirmatory Factor Analysis

구성개념		측정항목	표준화계수	t 값	개념신뢰도(CR)	평균분산추출값(AVE)
개인창의성	창의적 사고 기술	X1	0.78	-	0.868	0.622
		X2	0.77	15.48		
		X3	0.73	14.77		
		X4	0.70	14.00		
	전문 지식	X5	0.82	-	0.886	0.721
		X6	0.80	16.34		
		X7	0.74	15.19		
가치혁신문화	의미 있는 업무	X8	0.79	-	0.880	0.713
		X9	0.83	16.41		
		X10	0.65	13.10		
	위험감수 문화	X11	0.73	-	0.876	0.639
		X12	0.79	14.53		
		X13	0.80	14.69		
		X14	0.71	13.50		
	임파워먼트	X15	0.65	-	0.862	0.612
		X16	0.65	14.98		
		X17	0.81	12.79		
		X18	0.79	12.72		
혁신행동		Y1	0.77	-	0.908	0.664
		Y2	0.76	15.87		
		Y3	0.65	13.35		
		Y4	0.68	13.88		
		Y5	0.70	14.51		
지식공유		Y6	0.68	-	0.930	0.769
		Y7	0.79	16.84		
		Y8	0.88	15.20		
		Y9	0.82	14.62		
혁신성과		Y10	0.80	-	0.901	0.751
		Y11	0.76	15.85		
		Y12	0.81	16.74		
경영성과		Y13	0.66	-	0.919	0.696
		Y14	0.79	15.73		
		Y15	0.82	13.84		
		Y16	0.83	13.93		
		Y17	0.76	13.06		
모형적합도 지수		χ^2=970.60 (p=0.00, df=519), RMR=0.027, GFI=0.90, AGFI=0.87, NFI=0.97, CFI=0.98				

(3) 상관관계 분석

본 연구에서는 평균분산추출값(AVE)의 제곱근이 0.79, 0.85, 0.84, 0.80, 0.78, 0.81, 0.88, 0.87, 0.83으로 나타났으며, 상관계수 값은 0.31~0.57의 범위를 보여 각 구성개념 간 판별타당성을 가지고 있음이 입증되었다. 다음 <Tab. 4-6>과 같이 상관관계 계수는 모두 유의한 것으로 나타났으며, 변수들 간 관계가 양의 방향성을 보여 연구가설에서 제시된 변수들 간의 관계와 일치함을 보여준다.

Tab. 4-6. Correlation Analysis

이론변수	창의적 사고기술	전문지식	의미 있는 업무	위험 감수문화	임파워 먼트	혁신행동	지식공유	혁신성과	경영성과
창의적 사고기술	1.00								
전 문 지 식	0.50**	1.00							
의미 있는 업무	0.52**	0.54**	1.00						
위 험 감 수 문 화	0.46**	0.57**	0.50**	1.00					
임 파 워 먼 트	0.53**	0.51**	0.57**	0.47**	1.00				
혁 신 행 동	0.41**	0.41**	0.38**	0.56**	0.52**	1.00			
지 식 공 유	0.55**	0.50**	0.42**	0.36**	0.42**	0.44**	1.00		
혁 신 성 과	0.42**	0.33**	0.31**	0.41**	0.55**	0.39**	0.48**	1.00	
경 영 성 과	0.51**	0.54**	0.40**	0.54**	0.37**	0.48**	0.35**	0.47**	1.00

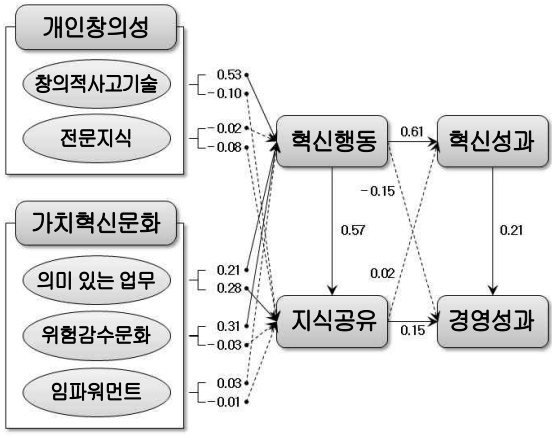
주) ** 상관계수는 99% 유의수준에서 유의함(p<0.01)

4.3 가설검정

4.3.1 연구모형의 검정

본 연구의 연구모형에 대한 전체 모형 적합도를 살펴보면, χ^2=967.12(p=0.00, df=526), GFI 0.90, AGFI 0.88, NFI 0.97, CFI 0.98로 나타나 χ^2값에 따른 p값은 적합도 기준을 충족하지 않으나 다른 적합도 지수 값들은 일반적인 적합도 기준인 0.8을 상회하고, RMR값이 0.027로 일반적인 수용기준인 0.05를 하회함에 따라 개인 창의성과 가치혁신문화가 혁신행동과 지식공유, 혁신성과, 경영성과에 미치는 영향관계에 대한 인과모형의 적합도는 받아들여질 수 있는 것으로 판단된다.

본 연구의 연구모형에 대한 연구가설의 검정결과는 <Fig. 4-1>과 같다.



주) 경로계수가 95% 신뢰수준에서 비유의적(p>0.05)인 경로는 점선으로 표시함

Fig. 4-1. Summary of Analysis

4.3.2 가설검정의 결과

연구모형에 따른 연구가설을 검정한 결과는 다음 <Tab. 4-7>과 같다.

Tab. 4-7. Result of Hypothesis

가 설		경로명	표준화 경로계수	t값	유의도	검증 결과
가설 1	가설 1-1	γ11	0.53	8.77	p<0.05	채택
	가설 1-2	γ12	-0.02	-0.33	p>0.05	기각
	가설 1-3	γ13	0.21	3.40	p<0.05	채택
	가설 1-4	γ14	0.31	4.52	p<0.05	채택
	가설 1-5	γ15	0.03	0.49	p>0.05	기각
가설 2	가설 2-1	γ21	-0.10	-0.87	p>0.05	기각
	가설 2-2	γ22	-0.08	-1.11	p>0.05	기각
	가설 2-3	γ23	0.28	3.22	p<0.05	채택
	가설 2-4	γ24	-0.03	-0.28	p>0.05	기각
	가설 2-5	γ25	-0.01	-0.08	p>0.05	기각
가설 3		β21	0.57	3.38	p<0.05	채택
가설 4		β31	0.61	7.64	p<0.05	채택
가설 5		β41	-0.15	-1.32	p>0.05	기각
가설 6		β32	0.02	0.34	p>0.05	기각
가설 7		β42	0.15	2.38	p<0.05	채택
가설 8		β43	0.21	2.52	p<0.05	채택
모형적합도 지수		χ^2=967.12(p=0.00, df=526), GFI=0.01, AGFI=0.88, NFI=0.97, CFI=0.98, RMR=0.027				

가설 1은 개인 창의성과 조직의 가치혁신문화 인식이 혁신행동에 미치는 영향관계를 검정하기 위해 설정하였으며, 구체적으로 창의적 사고기술과 혁신행동 간의 관계 검정에서 경로계수 0.53(t=8.77)로 유의한 것으로 나타나 가설 1-1 채택되었다. 전문지식과 혁신행동 간의 관계에서는 유의한 영향을 미치지 않아(경로계수 -0.02(t=-0.03)) 가설 1-2는 기각되었다. 의미 있는 업무와 위험감수문화가 혁신행동에 미치는 관계 검정에서는 각각 경로계수 0.21(t=3.40), 0.31(t=4.52)로 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 1-3과 가설 1-4는 채택되었다. 그러나 임파워먼트는 혁신행동에서 경로계수 0.03(t=0.49)로 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 가설 1-5는 기각되었다. 가설 2는 개인 창의성과 조직의 가치혁신문화가 지식공유에 미치는 영향관계를 검정하기 위함이다. 창의적 사고기술과 전문지식이 지식공유에 미치는 영향관계에서 각각 경로계수 -0.10(t=-0.87), -0.08(t=-1.11)로 통계적으로 유의하지 않아 가설 2-1과 가설 2-2는 기각되었다. 의미 있는 업무는 지식공유 간의 관계검정에서는 경로계수 0.28(t=3.22)로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 2-3은 채택되었다. 그러나 위험감수문화와 임파워먼트가 지식공유에 미치는 영향관계를 검정한 결과, 각각 경로계수 -0.03(t=-0.28), -0.01(t=-0.08)로 통계적으로 유의한 영향관계가 성립하지 않는 것으로 나타나 가설 2-4와 가설 2-5는 기각되었다. 가설 3과 4는 혁신행동이 지식공유와 혁신성과에 미치는 영향관계를 검정하기 위해 설정하였으며, 각각 경로계수 0.57(t=3.38), 0.61(t=7.64)로 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 3과 가설 4는 채택되었다. 그러나 혁신행동이 경영성과에 미치는 영향관계를 검정한 결과, 경로계수 -0.15(t값=-1.32)로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 가설 5는 기각되었다. 다음으로 가설 6은 지식공유가 혁신성과에 미치는 영향관계를 검정하였으며, 검정결과 경로계수 0.02(t=0.34)로 영향을 미치지 않아 가설 6은 기각된 반면 가설 7은 지식공유가 경영성과 간 관계를 알아보기 위함이며, 경로계수 0.15(t=2.38)로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 7은 채택되었다. 마지막으로 가설 8 혁신성과와 경영성과 간 영향관계는 경로계수 0.21(t=2.52)로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 8은 채택되었다.

본 연구에서는 가설검정 결과의 의미를 추가적으로 보완하기 위하여 매개변수간의 효과분석을 실시하였으며, 그 결과는 다음 <Tab. 4-8>과 같다. 혁신행동이 경영성과에 미치는 직접효과는 비유의적이었으나 지식공유 및 혁신성과를 매개로 하여 간접적으로 영향을 미치는 것으로 확인되었고 매개변수들이 경영성과에 미치는 직접효과는 혁신성과 0.21(t=2.92)가 지식공유 0.15(t=2.43)보다 더 큰 것으로 나타났다. 이는 경영성과 창출에 있어서 조직구성원들의 혁신행동에 기반한 혁신성과가 지식공유보다 더 중

요함을 의미하는 것으로 판단된다.

Tab. 4-8. Analyses of Mediating Effects

구 분	변 수		
표준화된 직접효과	혁신행동	지식공유	혁신성과
지식공유	0.57*	-	-
혁신성과	0.61*	0.02	-
경영성과	-0.15	0.15*	0.21*
표준화된 간접효과	혁신행동	지식공유	혁신성과
지식공유	-	-	-
혁신성과	0.01	-	-
경영성과	0.21*	0.00	-
표준화된 총 효과	혁신행동	지식공유	혁신성과
지식공유	0.57*	-	-
혁신성과	0.61*	0.02	-
경영성과	0.06	0.15*	0.21*

주) 별표(*)는 $p<0.05$임

5. 결 론

본 연구는 개인 창의성 및 조직 구성원의 가치혁신문화 인식이 혁신행동과 지식공유에 어떠한 요인이 중요하게 영향을 미치는지 규명하였다. 이는 개인 창의성과 조직문화에 대한 통섭적 접근을 시도한 결과이며, 개별적인 측정 변수들 간의 관계에 집중하던 혁신 연구의 기존 방향에서 벗어나 개인 창의성과 조직의 가치혁신문화를 동시적으로 연구하였다. 또한 혁신행동과 지식공유 간의 직접적 영향관계와 이들을 매개로 한 조직의 혁신성과와 경영성과 간의 영향관계를 검정함으로써 기업경영의 경쟁력 제고를 위한 시사점을 제시하고자 하였다. 가설검정 결과를 종합해보면, 개인 창의성 하위차원의 창의적 사고기술과 조직의 가치혁신문화 인식에서 의미 있는 업무와 위험감수문화는 혁신행동을 매개로 하여 혁신성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 가치혁신문화 인식의 의미 있는 업무 요인만이 지식공유를 매개로 경영성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 혁신행동은 지식공유와 혁신성과를 매개로 경영성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 혁신행동을 기반으로 혁신목표의 달성정도인 혁신성과가 지식공유보다 경영성과에 더 큰 영향력을 미치는 것으로 최종 분석되었다. 이에 본 연구의 시사점으로 첫째, 혁신행동 및 지식공유를 위해 개별 제도를 통합하고 관리할 수 있는 제도개선이 필요하며, 구성원의 창의적 사고기술 촉진을 위해 기존의 패러다임에서 탈피하여 다양한 아이디어를 제안하고 구체적 실행으로 옮기는데 제약이 뒤따르지 않아야 한다. 둘째, 직무수행 역량에만 초점을 맞추고 있는 기존의 교육훈련 프로그램을 개선하여 직무정체성과 중요성을 인식할 수 있도록 노력하고 조직수준에서는 새로운 아이디어와 의견교환을 위한 자율적인 지식공유의 장(場)을 마련하여 상호작용이 활발히 이루어질 수 있는 제도적 방안을 모색해야 한다. 셋째, 구성원 간 공유된 지식이 개인 수준에서 다시 체화되고 활용될 수 있도록 환경적, 구조적 시스템을 갖추고 지속적인 교육훈련 등이 뒷받침되어야 한다. 마지막으로 기업의 혁신성과와 경영성과의 증가에 혁신행동과 지식공유가 실질적 역할을 한다는 점을 확인하여 다양한 행동관리와 지식공유 프로세스를 도입하고, 조직의 혁신 지향적 전략계획을 수립하여 보다 장기적 관점에서 경영혁신 제도를 끊임없이 도입·적용하는 노력이 있어야 함을 보여준다.

본 연구는 시사점을 제시하였으나, 연구방법론의 한계점이 존재하며, 향후 연구방향을 제언하면 다음과 같다. 첫째, 조사대상을 조직과 직무의 특성에 따라 구분하지 않아 업무환경 추이변화에 따른 측정이 정교하지 못한 한계점이 있다. 이에 특정 산업 내에 존재하는 다양한 조직 및 직무특성을 고려하여 표본의 다양한 요소별 특성을 반영하여야 할 것이다. 둘째, 창의성의 발현이 근본적으로 개인주체별이지만

대부분 요즘은 소집단 단위의 업무수행이 요구되기에 향후 집단 및 통합적 특성에 따른 창의성 연구가 진행되어야 할 것이다. 마지막으로 결과변수인 경영성과 측정을 위해 재무적·비재무적 측정문항 도출은 의의가 있으나, 동종업계 비교를 통한 구성원들이 인지하는 주관적 접근법을 적용하였다. 이는 개인별 지각에 의한 편차가 발생할 가능성의 문제에서 자유로울 수 없다. 향후 연구에서 객관적 지표를 활용하거나 업종별 특성의 개별적 측정항목의 개발에 따른 연구결과가 도출되기를 기대한다.

Reference

[1] Amabile, T. (1998). How to Kill Creativity, Harvard Business Review, 76(5), 76-87.

[2] Amabile, T. (1995). Discovering the Unknowable, Managing the Unmanageable, in Ford, C. and Gioia, D.(Eds), Creative Action in Organization: Ivory Tower Visions and Real World Voices, SAGE, 77-82.

[3] Behavior of Nurses, Department of Public Health Graduate School of Graduate School Dankook University.

[4] Bhatt, G. (2001). Knowledge Management in Organization: Examining the Interaction between Technologies, Techniques, and People, Journal of Knowledge Management, 5(1), 76-85.

[5] Bukhari, A. and Hilmi, M. (2012). Challenges and Outcome of Innovative Behavior: A Qualitative Study of Tourism Related Entrepreneurs, Journal of Technology Management and Innovation, 7(2), 131-142.

[6] Cha, J. H. (2014). The Effects of Healthcare Accreditation System on Managerial Performances in Hospital Organizations: Focused on Roles of Mediating Organization Competencies, Department of Business Administration Graduate School of Konyang University. (차재희(2014), 의료기관 인증제도 인식이 병원 경영성과에 미치는 영향: 조직역량의 매개효과, 건양대학교 대학원 박사학위논문).

[7] Choi, S. B. and Lee, D. H. (2013). The Effects of Sub-Factors of Entrepreneurial and Market Orientations on Innovation and Financial Performances in Korean Venture and SMEs, Journal of Strategic Management, 16(3), 109-129. (최석봉·이도형(2013), 기업가지향성과 시장지향성의 하위변수가 혁신성과 및 재무성과에 미치는 영향: 국내 벤처 및 중소기업을 대상으로, 전략경영연구, 16(3), 109-129).

[8] Choi, S. B. and Yang, P. S. (2011). A Study on the Antecedents of Innovation Performance : The Role of Core Self-Evaluations and Intrinsic Motivation Korea Journal of Business Administration, 24(5), 2827-2848. (최석봉·양필석(2011), 혁신성과의 선행요인으로서 조직구성원의 개인특성에 관한 연구: 핵심자기평가와 내재적 동기를 중심으로, 대한경영학회지, 24(5), 2827-2848).

[9] Crosswhite, D. and Rufat-Latre, J. (2009). Systematically Innovate! What Sounds Like An Oxymoron is Actually a Recipe for Dependable Results, Business Strategy Series, 10(2), 79-85.

[10] Damanpour, F. (1991). Organization Innovation: A Meta-Analysis of Effects of Determinants and Moderators, Academy of Management Journal, 34(3), 555-590.

[11] Dillon, T., Lee, R. and Matheson, D. (2005). Value Innovation Passport to Wealth Creation, Research Technology Management, 48(2), 22-36.

[12] Fiol, C. (1991). Managing Culture as a Competitive Resource: An Identity-based View of Sustainable Competitive Advantage, Journal of Management, 17(1), 191-211.

[13] Florida, R. (2002). The Rise of the Creative Class: And How It's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life, NY: Basic Books.

[14] Gardner, H., Gino, F. and Staats, B. (2012). Dynamically Integrating Knowledge in Teams: Transforming Resources into Performance, Academy of Management Journal, 55(4), 998-1022.

[15] Grant, R. (1996). Toward a Knowledge-Based Theory of the Firm, Strategic Management Journal, 17(2), 109-122.

[16] Hamel, G. (1998). Strategy Innovation and the Quest for Value, Sloan Management Review, 39(2), 7-14.

[17] Han, Y. J. (2012). Impact of Individual Perception of Organizational Culture and Job Satisfaction on Innovative Behavior of Nurses, Department of Public Health Graduate School of Dankook University. (한윤자(2012), 조직문화 인식과 직무만족이 간호사의 혁신행동에 미치는 영향, 단국대학교 대학원 박사학위논문).

[18] Hu, L. and Randel, A. (2014). Knowledge Sharing in Teams: Social Capital, Extrinsic Incentives, and Team Innovation, Group and Organization Management, 39(2), 213-243.

[19] Hult, G. and Ketchen, D. (2001). Does Market Orientation Matter? A Test of the Relationship between Positional Advantage and Performance, Strategic Management Journal, 22(9), 899-906.

[20] Hult, G., Hurley, R. and Knight, G. (2004). Innovativeness: Its Antecedents and Impact on Business Performance, Industrial Marketing Management, 33(5), 429-438.

[21] Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behavior, Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73(3), 287-302.

[22] Kang, J. Y. and Kim, I. P. (2012). A Study on the Influences of Total Quality Management on Acceptance of Organizational Change and Innovation Performance, Korean Jouranl of Business Administration, 25(3), 1793-1813. (강종열・김일표(2012), 전사적 품질경영이 조직변화 수용성과 혁신성과에 미치는 영향에 관한 연구, 대한경영학회지, 25(3), 1793-1813).

[23] Kaplan, R. and Norton, D. (1996). Using the Balanced Scorecard as a Strategic Management System, Harvard Business Review, 29(1), 75-85.

[24] Khanapuri, V., Soni, P., Sharma, S., Soni, M. and Shah, C. (2011). Assessing Value Innovation Potential of Indian Organization, International Conference on Technology and Business Management, 1301-1312.

[25] Kim, H. J. (2013). A Study on the Factors Affecting the Innovative Behavior of Organizational Members, Department of Business Administration, Graduate School of Changwon National University. (김홍재(2013), 조직구성원 혁신행동의 영향요인에 관한 연구, 창원대학교 대학원 박사학위논문).

[26] Kim, J. W. and Lee, J. W. (2013). The Relationships between Multidimensional Innovative Behavior and Innovative Performance, Business Management Review, 46(1), 127-141. (김종우・이지우(2013), 다차원적 혁신행동과 혁신성과 간의 관계에 관한 탐색적 연구, 경영경제, 46(1), 127-141).

[27] Kim, K. D. and Hong, W. S. (2011). Effect of Firm's Activities on Their Performances, Journal of Korea Technology Innovation Society, 14(2), 373-404. (김광두・홍운선(2011), 혁신활동이 기업의 경영성과에 미치는 영향, 기술혁신학회지, 14(2), 373-404).

[28] Kim, M. J. and Kwon, G. H. (2015). The Effect of Transactive Memory System, Knowledge Sharing and Knowledge Application on Performance, Knowledge Sharing, Knowledge Application,

Korean Corporation Management Review, 22(5), 249-267. (김문중・권기환(2015), 정보교류체제, 지식공유와 지식활용이 성과에 미치는 영향, 기업경영연구, 22(5), 249-267).

[29] Kim, S. A. and Kim, Y. G. (2000). An Exploratory Study on the Organizational Knowledge Discovery Process, The Knowledge Management Society of Korea, 1(1), 91-107. (김선아・김영걸(2000), 조직지식 창출 프로세스에 관한 탐색적 연구, 지식경영연구, 1(1), 91-107).

[30] Kim, W. and Mauborgne, R. (2004). Blue Ocean Strategy, Harvard Business Review, 82(10), 76-84.

[31] Kogut, B. and Zander, U. (1992). Knowledge of the Firm, Combinative Capabilities, and Replication of Technology, Organization Science, 3(3), 383-397.

[32] Kwon, K. H. (2014). The effects of individual perceived organization's value innovation culture on individual creativity and champion behavior: Focus on SMEs and ventures companies of Daejeon region, Dept. of Business Administration Graduate School of National Hanbat University. (권기환(2014), 개인이 인지한 조직의 가치혁신문화가 개인창의성과 챔피언행동에 미치는 영향: 대전 중소벤처기업을 중심으로, 한밭대학교 대학원 석사학위논문).

[33] Lee, D. R and Kim, T. Y. (2009). A Study On The Variables That Affect Individual Creativity Journal of Human Resource Management Research, Journal of Organization and Management, 16(3), 167-192. (이덕로・김태열(2009), 개인 창의성에 영향을 미치는 변수에 관한 연구, 인적자원관리연구, 16(3), 167-192).

[34] Lee, G. P. (2008). Individual characteristics, Relationship characteristics, Innovative Behaviors, and Innovation Performance: A Multi-dimensional Measure of Innovative Behavior, Department of Management Graduate School of Dongyang University. (이건표(2008), 개인특성, 관계특성, 혁신행동 및 혁신성과 간의 관계: 다차원적 혁신행동을 중심으로, 동양대학교 대학원 박사학위논문).

[35] Lee, G. S. (2017). The Effects of Individual Creativity and the Perceptive Values of Innovative Cultures on Innovative Performances and Business Outcomes: The Roles of Mediating Innovative Behaviors and knowledge-sharing, Department of Business Administration Graduate school of Konyang University. (이금심(2017), 개인 창의성과 조직 구성원의 가치혁신문화 인식이 혁신성과 및 경영성과에 미치는 영향, 건양대학교 대학원 박사학위 논문).

[36] Lee, G. S., Hwang, B. J. and Lee, Y. H. (2016). Effects of Individual Creativity and Perceived Organization's Value Innovation Culture on Innovative Behavior and Innovation Performance, Korea Business Review, 31(4), 283-311. (이금심・황복주・이영희(2016), 개인 창의성과 인식된 조직의 가치혁신문화가 혁신행동 및 혁신성과에 미치는 영향, 경영교육연구, 31(4), 283-311).

[37] Lee, G. S., Hwang, B. J. and So, K. S. (2016). The Effects of Perception of Organization's Value Innovation Culture on Business Performance, Korean Journal of Management Accounting Research, 16(3), 143-169. (이금심・황복주・소권섭(2016), 가치혁신문화에 대한 조직구성원의 인식이 경영성과에 미치는 영향, 관리회계연구연구, 16(3), 143-169).

[38] Lee, J. W. (2013). The Influences of School Organizational Culture Types on Innovation Behavior, School Organizational Effectiveness: Mediating Effects of Leader-Member Exchange, Department of Education Graduate School of Joongbu University. (이주원(2013), 학교조직문화

유형이 혁신행동과 학교조직효과성에 미치는 영향: LMX의 매개효과, 중부대학교 대학원 박사학위논문).

[39] Lee, K. H. (2015). The Effect of Creativity Management on Innovation and Business Performance Dept. of Marketing Administration Graduate School of Seokyeong University. (이근화(2015), 창조경영이 혁신과 경영성과에 미치는 영향, 서경대학교 대학원 박사학위논문).

[40] Lee, M. S. and Kang, Y. S. (2003). Relationship between Creativity and Innovative Behavior; Moderating Effects of Organizational Situations, Journal of Organization and Management, 27(1), 251-271. 이문선・강영순(2003), 창의성과 혁신행동의 관계와 집단특성의 조절효과, 조직과 인사관리연구, 27(1), 251-271).

[41] Lim, S. J. (2012). Influence of Knowledge Management and TQM Activities on Innovation Performance and Financial Performance, Department of Accounting Graduate School of Keimyung University. (임상종(2012), 조직의 지식경영 및 TQM 활동 수준이 혁신성과와 재무성과에 미치는 영향, 계명대학교 대학원 박사학위논문).

[42] Lin, H. (2007). Knowledge Sharing and Firm Innovation Capability: An Empirical Study, International Journal of Management, 28(3/4), 315-332.

[43] Mansfield, E. (2001). Size of Firm, Market Structure and Innovation, Journal of Political Economy, 71(6), 556-576.

[44] Mintzberg, H. (1983). Power In and Around Originations, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

[45] Nonaka, I. and Konno, N. (1998). The Concept of 'ba': Building a Foundation for Knowledge Creation, California Management Review, 40(3), 40-54.

[46] Oldham, G. and Cummings, A. (1996). Employee Creativity: Personal and Contextual Factors at Work, Academy of Management Journal, 39(3), 607-634.

[47] QI, H. L. (2011). A Study on the Effect of Transactional and Transformational Leadership on Organizational Effectiveness: Mediating effects of Knowledges sharing and Moderating effects of Members Cultural tendency, Department of Business Administration Graduate School of Soongsil University. (기해란(2011), 거래적・변혁적 리더십이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구: 지식공유의 매개효과 및 구성원 문화성향의 조절효과를 중심으로, 숭실대학교 대학원 박사학위논문).

[48] Rosenbusch, N., Brinckmann, J. and Bausch, A. (2011). Is Innovation Always Beneficial? A Meta-Analysis of the Relationship between Innovation and Performance in SMEs, Journal of Business Venturing, 26(4), 441-457.

[49] Salomo, S., Talke, K. and Strecker, N. (2008). Innovation Field Orientation and Its Effect on Innovativeness and Firm Performance, The Journal of Product Innovation Management, 25(6), 560-576.

[50] Scott, S. and Bruce, R. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace, Academy of Management Journal, 37(3), 580-607.

[51] Shani, M. (2000). The Impact of Information on Medical Thinking and Health Care Policy, International Journal of Medical Informatics, 58, 3-10.

[52] West, M. and Farr, J. (1990). Innovation at Work, in West, M. and Farr, J.(eds.), Innovation and Creativity at Work, Chischester: Wiley, 9.

[53] Yang, J. H. (2015). Structural Relations of Relational Factors, Organizational Commitment, Knowledge

Sharing and Service Innovative Behaviors among Airline Cabin Crew Members: Moderating Effects of Self Efficacy, Major of Service Management Service Business School Kyonggi University. (양지혜(2015), 항공사 객실승무원의 관계적 요인, 조직몰입, 지식공유, 서비스혁신행동의 구조적 관계, 경기대학교 대학원 박사학위논문).

[54] Yesil, S., Buyukbese, T. and Koska, A. (2013). Exploring the Link Between Knowledge Sharing Enablers, Innovation Capability and Innovation Performance, International Journal of Innovation Management, 17(4), 331-357.

[55] Zhang, P. and Hong, K. S. (2013).The Impacts of Complementariness on The Reciprocity, Knowledge Transfer Activities, and Innovation Performance, Business Management Review, 46(1), 109-126. (장평・홍관수(2013), 보완적 지식이 호혜성, 지식이전활동 및 혁신성과 간의 관계에 미치는 영향, 경영경제, 46(1), 109-126).

Lee, Geum Sim (lgs0545@nate.com)

Lee, Geum Sim received a Ph.D. in creativity, value innovation culture, innovation performance, and management achievement at the Business Administration Department of Konyang University. She is interested in innovation and performing studies.

Hwang, Bok Ju (bokju@konayng.ac.kr)

Hwang, Bok Ju is a professor at the Marketing Business Department of Konyang University. He received his Ph.D. in strategic automation of production automation technology. He is interested in quality, service and innovation, and conducting studies.

Effects of Individual Creativity and Organizational Members' Value Innovative Culture Perception on Innovative Performances and Management Outcomes

-The Roles of Mediating Innovative Behaviors and knowledge-sharing-

GeumSim Lee* · BokJu Hwang**

ABSTRACT

The purpose of this study is to suggest directions for enhancing competitiveness of corporate management by examining how individual creativity and organizational members' value innovation culture perception affect innovation behavior and knowledge sharing, and how innovation behavior and knowledge sharing affect organizational innovation performance and management outcomes

In order to achieve these research objectives, the measurement variables of each variable were extracted through previous research and 423 valid samples were analyzed using SPSS 22.0 statistical package program and LISREL 9.1 to verify a hypothesis.

As a result of this study, it was found that the creative thinking skills of the individual creativity, the meaningful tasks of the value innovation culture recognition, and the risk - taking culture have a significant influence on the innovation behavior. Only the meaningful tasks of organizational members' value innovation culture perception affect knowledge sharing.

Innovation behavior has a significant effect on knowledge sharing and innovation performance, but not on business outcome.

In addition, knowledge sharing has no significant effect on innovation performance but has a significant effect on business performance. Finally, we confirmed that innovation performance has a significant effect on management outcome.

Keyword : Individual Creativity, Innovation Culture, Innovation Performance, Management Outcome, Innovative Behavior, Knowledge Sharing

* First Author, Ph.D. Student, The Graduate School of Konyang University
** Corresponding Author, Professor, School of Marketing Business, Konyang University