

지식근로자의 직무특성이 조직 몰입도에 미치는 영향 -공유리더십을 조절 변수로

지철규¹, 장영철^{1*}
¹경희대학교 경영학과

A Study on the effect of Knowledge workers's Job Characteristics on Organizational Commitment -Shared Leadership as a Moderating variable

Cheoulgyu Jee¹ and Youngchul Chang^{1*}

¹Graduate School, Kyunghee University

요 약 지식경제시대 기업이 직면한 가장 중요한 과제는 기업의 핵심 자원인 지식근로자에 대한 관리이다. 최근 관심이 폭증하는 조직 몰입도는 자신이 근무하는 기업에 애착을 갖고 기업의 성공을 위해 시간, 두뇌, 에너지 등을 얼마나 자발적으로 투자하는가를 나타내는 개념으로 조직 몰입도를 향상시키는 것은 지식근로자의 관리와 활용에 중요한 시사점을 제공해준다.

본 연구에서는 선행연구를 기반으로 지식근로자의 직무특성을 선행요인으로 하여 조직 몰입도에 미치는 영향을 공유리더십(Shared Leadership)을 조절변수로 도출하는 것을 목적으로 한다. 본 연구는 지식근로자에 대한 Drucker(1999)의 정의에 따라 국내 기업에 종사하는 화이트칼라 임직원들을 대상으로 온라인 서베이를 시행하였다. 업종별로는 유통업이 60.2%로 가장 많았고 그 다음이 24.3%로 제조업이 많았다. 직급별로는 주임, 대리의 직급이 37.5%, 과장, 차장 직급이 36.9%로 비슷한 수준으로 응답에 참여하였다. 근속년수 별로는 1년에서 5년 미만이 31.7%로 가장 많았고 10년에서 20년 미만이 25.9%로 그 다음으로 많았다. 직종별로는 일반사무직이 31.5%로 가장 많았다. 연구결과, 직무특성 중 자율성, 피드백은 조직 몰입도에 긍정적 영향을 미쳤다. 공유리더십은 조절변수인 직무특성의 자율성, 피드백 그리고 문제해결과 종속변수인 조직 몰입도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 하지만 직무복잡성에는 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 또한 직무특성이 조직몰입에 미치는 영향관계에서 공유리더십은 직무특성의 피드백과 문제해결에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났지만 자율성과 직무복잡성에는 영향을 주지 않는 것으로 나타났다.

Abstract In this era of the knowledge-based economy, the most important issue that we faced is the management of the knowledge workers who is the main source of enterprise.

There has been a big issue on the organizational commitment recently which is the idea of how much employees have a positive affection to the enterprise they work for and also how much time, knowledge and energy employees are willing to invest for their company success.

Improving this concept would provide a meaningful implication in managing the knowledge workers.

This research which is based on previous studies, it aims to control the effect on the organizational commitment by Shared Leadership which puts the job characteristics of knowledge workers into a dominant factor.

As a result of the study, among the several job characteristics, autonomy and a feedback had a positive effect on the organizational commitment. Shared Leadership as a moderating variable, has shown an affirmative effect on autonomy, a feedback, and problem solving as an independent variable and on the organizational commitment as a dependent variable.

However, related to the job complexity, it did not show a notable influence. Also, the Shared Leadership has shown a favorable impact on the feedback and problem solving, but barely effected on autonomy or job complexity

Key Words : Knowledge worker; Job Characteristics; Organizational Commitment; Shared leadership

한국산학기술학회논문지 13권 12호에 게재된 논문을 아래와 같이 정정합니다.

교신저자 및 연락처정정 : 'Cheoulgyu Jee (Kyunghee University)'을 'YoungChul Chang (Kyunghee University)'로
Tel : +82-10-2292-7897 email: ycchang@khu.ac.kr 로 정정함.