

대학생들의 취업정보 공유에 미치는 영향요인에 관한 연구

A Study on the Factors Influencing Job Information Sharing among Junior College Students

장 로 사 (Rosa Chang)*

김 성 희 (Seonghee Kim)**

목 차

1. 서론	3.3 연구대상 및 설문구성
2. 선행연구	4. 데이터 분석 및 가설검증
2.1 국내연구	4.1 인구통계학적 분석
2.2 국외연구	4.2 신뢰도 및 판별타당도 분석
3. 연구 설계	4.3 확인적 요인분석
3.1 연구모형 및 가설설정	4.4 가설검증 및 분석
3.2 변수의 조작적 정의 및 측정항목	5. 결론

초 록

본 연구는 대학생들의 취업정보 공유에 미치는 영향요인을 파악하기 위해 취업과 현장교육이 중시되는 385명의 전문대학교 학생들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 조사된 데이터는 구조방정식 모형을 적용하여 검증하였고, 연구결과 대학생들의 취업정보 공유에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 문화적 요인으로 취업정보 공유를 장려하는 조직문화, 최고관리자의 리더십, 보상체계의 구축이 마련되어야 한다는 사실을 확인할 수 있었다. 이러한 결과는 대학생들의 취업정보 공유를 활성화시키는데 중요한 기초자료가 될 수 있을 것이다.

ABSTRACT

In this study, a survey was conducted with 385 students in a junior college, where jobs and field education are emphasized, to identify the factors affecting job information sharing. The structural equation modeling was adopted to analyze the collected data. The most influential factor to the sharing was cultural factor, which was affected by the organizational culture promoting job information sharing, the leadership of top manager, and the appropriate compensation system. The results from this study can be used as important basic data for activating job information sharing among junior college students.

키워드: 지식공유, 취업정보, 대학생

Knowledge Sharing, Job and Employment Information, College Students

* 동원대학교 아동문헌정보학과 강사(rschang120@gmail.com) (제1저자)

** 중앙대학교 사회과학대학 문헌정보학과 교수(seonghee@cau.ac.kr) (교신저자)

논문접수일자: 2017년 10월 16일 최초심사일자: 2017년 10월 23일 게재확정일자: 2017년 11월 13일
한국문헌정보학회지, 51(4): 53-75, 2017. [http://dx.doi.org/10.4275/KSLIS.2017.51.4.053]

1. 서론

현재 한국사회는 청년실업이라는 심각한 사회적 과제를 떠안고 있다. 통계청에서 공개한 2016년 2월 고용동향에 의하면 15-29세의 청년층 실업률이 12.5%로 조사되었으며, 이는 IMF(International Monetary Fund) 외환위기 직후인 1999년 이후 최대치로 기록되었다(김진주 2016).

더불어 최근 사회는 인공지능이 인간의 육체적인 노동에서부터 창의적인 노동까지 대체가능한 시대를 의미하는 '제4차 산업혁명(4IR, Fourth Industrial Revolution)'이라는 새로운 도래를 앞두고 있다(최석현 2017). 2016년 1월에 개최된 다보스 포럼(World Economic Forum)에서 이러한 4차 산업혁명에 대한 개념이 본격적으로 제기되었으며, 이때 발간된 일자리의 미래(The Future of Jobs)라는 보고서에서는 2020년까지 710만개의 일자리가 사라지고 210만개의 새로운 직업이 창출될 것이라고 주장하였다(안상희, 이민화 2016).

근래 학계에서도 향후 제4차 산업혁명 사회에서는 인공지능이 인간의 일자리를 감소시킬 것이라는 논쟁이 활발하게 이루어지고 있으며, 이에 앞으로 청년층은 인공지능이라는 기계와 일자리를 두고 치열한 경쟁을 해야 하는 이중고를 겪게 될 것이라는 예견을 해볼 수 있다.

청년층의 취업은 개인적인 차원을 넘어 사회적으로도 중요한 역할을 수행하게 된다. 즉, 청년기의 취업은 개인적으로 독립적인 경제생활의 출발점이 됨과 동시에 사회적으로 직장생활이나 결혼

이라는 사회적 역할 수행 및 관계의 형성이라는 의미를 갖는다(이성균 2009). 이렇듯 청년실업은 개인적인 측면에서 뿐만 아니라 사회적인 측면에서 생산능력인력의 감소로 인한 사회적 총생산의 손실과 나아가 국가경쟁력의 약화라는 부정적인 영향을 미치게 된다(채구묵 2007).

급속도로 변화하는 이러한 사회의 환경은 현대 사회가 지니고 있는 복잡성과 불확실성을 더욱 가중시키고 있으며, 이에 따라 사회의 구성원(개인이나 조직)은 창조적 능력을 바탕으로 새로운 변화에 계속적으로 대응해나갈 필요성이 있을 것이다(이수창 2007). 다시 말해서 제4차 산업혁명이라는 새로운 사회에 직면하고 있는 현재 개인이나 조직과 같은 사회의 구성원들이 보유하고 있는 지적 인프라를 토대로 한 창조적 능력을 갖추는 것이 가장 중요한 요소로 부각되고 있다.

따라서 본 연구는 청년실업문제의 대두와 제4차 산업혁명이라는 새로운 시대의 흐름에 발맞추어 청년층인 대학생들 간에 서로 취업정보¹⁾를 공유함으로써 지적 인프라를 구축하여 개인과 대학 나아가서 사회라는 조직의 발전에 기여하고자 하는 목적으로 대학생들의 취업정보 공유에 영향을 미치는 요인들을 파악하고자 하였다. 개인이 보유하고 있는 지식의 공유는 분명 조직(대학이나 사회)의 성과를 높여줄 수 있을 것이기 때문이다.

이 연구에 적합한 대학생들의 성공적인 취업정보 공유에 영향을 미치는 요인들은 국내·외 선행 연구들에서 제시된 영향요인들을 토대로 선정하였으며, 결정된 본 연구의 영향요인은 크게 세 가지로 개인적 요인(인지성, 협력성, 정보기술 활용

1) '취업정보'란, 예를 들어 자격증, 어학, 국가고시, 채용정보, 면접정보, 합격수기 등에 이르기까지 취업하는데 필요한 모든 정보들을 의미한다(김보인 2013).

능력)과 문화적 요인(조직문화, 최고관리자의 리더십, 보상) 그리고 관계적 요인(신뢰, 상호관계)으로 구분하여 이 요인들이 대학생들의 취업정보 공유에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보았다.

이러한 연구결과는 대학생들의 취업정보 공유를 활성화시키는데 기여할 수 있을 것이며, 요즘 다양한 학문분야에서 제4차 산업혁명과 관련된 연구들이 부상(浮上)하고 있는 가운데 본 연구는 지식공유 분야 후속연구들에 있어 중요한 기초자료가 될 수 있을 것으로 보인다.

2. 선행연구

본 장에서는 국내·외에서 수행된 지식공유에 영향을 미치는 요인에 관한 선행연구들을 고찰하였다. 선행논문들에서 제시한 지식공유의 영향요인들을 종합한 결과는 본 연구에 적합한 지식공유에 영향을 미치는 요인을 선정하는 기준으로 사용되었다.

2.1 국내연구

현재까지 국내에서 지식공유에 영향을 미치는 요인에 관한 연구는 다양한 학문분야들에서 아주 방대하게 수행되고 있는 실정이다. 이에 본 연구는 선정기준을 정하여 조건에 충족하는 논문들을 선행연구로 결정하였다. 선정한 기준은 다음과 같다.

첫째, 지식공유에 영향을 미치는 요인을 도출함에 있어 먼저 연구마다의 기준에 따라 영향요인을 기본적으로 크게 구분하여준 후, 이에 따른 세부적인 요인들을 분류한 논문들만을 선

행연구로 선정하였다. 둘째, 조사결과 지식경영 혹은 이에 미치는 영향요인에 관련된 논문들의 수가 지나치게 많았기 때문에 학위논문의 경우에는 박사학위논문을 본 연구에 적절한 선행연구로 결정하였다. 셋째, 석사학위논문을 선정한 경우는 문헌정보학과에서 수행된 연구로서 본 연구와 동일한 대학이라는 조직을 연구대상으로 삼고 있기에 예외적으로 선행연구로 선정하였다. 넷째, 학술지 논문의 경우에는 선정기준에 따라 본 연구에 적합한 선행연구로 선정된 석·박사학위논문들에서 공통적으로 가장 많이 인용되고 있는 학술지 논문들을 선행연구로 결정하였다.

위와 같은 네 가지의 선정기준에 따라 살펴본 선행연구들을 구체적으로 고찰해보면 아래와 같다.

김효근, 권희영, 정성희(2001)는 지식경영과 관련된 기존의 문헌들을 바탕으로 조직의 지식경영 준비도(Readiness) 측정을 위한 요인을 크게 네 가지로 선정하였다. 첫째, 전략 차원에서는 핵심지식에 대한 인지도, 가치공유, 최고경영자의 지식경영 인지도 등 세 가지의 세부요인을 도출하였다. 둘째, 프로세스 차원에서 여섯 가지로 의사소통 채널, 관계의 다양성, 교육/훈련 프로그램, 문서관리체계, 보상체계 및 지식의 접근성 등의 요인을 제안하였다. 셋째, 문화 및 사람 차원에서는 세부요인으로 창조성, 신뢰성, 협력도, 개방성, 구성원의 컴퓨터 활용능력의 다섯 가지를 선정하였다. 넷째, 기술 차원에서 세 가지 요소로 정보기술 인프라, 정보기술 이용도, 지식경영 도구를 제시하였다.

박문수, 문형구(2001)는 성공적인 지식공유에 영향을 미치는 요인을 구조적, 관계적, 지식 특성요인별로 구분하였다. 첫째, 구조적 요인에

는 조직문화, 리더십, 조직구조, 정보기술, 보상 제도 등을 포함하였다. 둘째, 관계적 요인은 사람, 혹은 조직 간의 상호관계에서 발생하는 요인들로 신뢰수준, 커뮤니케이션, 친밀감, 상호 영향력, 전수자 특성, 수혜자 특성, 지식보유자에 대한 정보, 집단 간 경쟁관계 등을 들었다. 셋째, 지식특성요인에는 지식의 명문화 가능성, 인과적 모호성(Casual ambiguity) 및 지식의 유용성/가치 등을 도출하였다.

박태호(2002)는 문헌연구를 기반으로 지식 공유의 선행요인을 구조적 요인과 관계적 요인으로 나누었으며, 구조적 요인의 하위요인으로는 경영진의 지원과 보상시스템을 들었고, 관계적 요인의 하위요인으로는 신뢰와 의사소통의 개방성을 포함하였다.

공희경(2004)은 선행연구들을 바탕으로 지식공유 영향요인을 크게 네 가지로 개인적 요인, 조직적 요인, 시스템적 요인, 지식특성적 요인으로 구분하였다. 첫째, 개인적 요인에는 개방성, 신뢰, 협력도, 컴퓨터 자기효능감을 제시하였고, 둘째, 조직적 요인으로는 교육훈련, 조직의 유연성, 보상제도, 최고경영자의 지원을 도출하였다. 셋째, 시스템적 요인에는 지각된 사용의 용이성, 지각된 유용성, 검색기능, 의사소통 채널을 들었고, 넷째, 지식특성적 요인으로는 명시성과 유용성을 선정하였다.

신명이(2006)는 국내외에서 수행된 연구들을 토대로 지식공유에 영향을 미치는 요인을 개인적 요인, 조직·문화적 요인, 시스템적 요인의 세 가지로 분류하였다. 첫째, 개인적 요인에는 개방성, 인지성, 컴퓨터 자기효능감을 들었고, 둘째, 조직·문화적 요인으로는 신뢰성, 교육 및 훈련체계, 조직 유연성, 평가 및 보상제도, 최고

경영자 지원, 협력성을 포함하였다. 셋째, 시스템적 요인에는 의사소통 채널, 지식 명시성, 지식 유용성, 검색기능을 제안하였다.

유규상(2007)은 선행연구논문들을 통하여 지식공유 영향요인을 크게 다섯 가지로 구조적 요인, 관계적 요인, 개인적 요인, 업무적 요인, 지식적 요인으로 구별하였다. 첫째, 구조적 요인에는 학습지향의 조직문화, 보상 시스템을 제시하였고, 둘째, 관계적 요인으로는 신뢰성과 의사소통을 선정하였다. 셋째, 개인적 요인에는 협력성과 개방성, 정보기술 활용능력을 들었고, 넷째, 업무적 요인으로 부서별 직무특성, 과업의 상호 의존성을 도출하였다. 다섯째, 지식적 요인은 지식의 유용성과 지식의 형식성으로 나누었다.

오성호, 김보영(2016)은 연구개발 직군을 대상으로 하여 실행공동체 활동이 지식공유와 만족도 및 학습전이에 미치는 영향을 분석하였다. 연구개발 직군의 실행공동체 활동에 있어서 영향을 끼치는 요인을 크게 개인동기 요인과 지원 요인으로 분류하였으며, 구체적으로 개인동기 요인은 내재적 동기와 외재적 동기로 나누었고, 지원 요인은 리더지원과 조직지원으로 구성하였다.

윤창근, 최정인, 정세희(2017)는 지식공유의 결정요인과 성과간의 인과구조를 구조방정식을 통해 검증하였으며, 지식공유의 결정요인은 구조적 요인과 관계적 요인으로 구분하였고, 세부적으로 구조적 요인은 공식화, 집단/합리문화, 거래적 리더십으로, 관계적 요인은 조직신뢰와 의사소통의 요인으로 나누었다. 또한 성과 역시 개인성과와 조직성과로 구별하였다.

이상의 국내에서 수행된 선행연구들에서 제시된 지식공유의 영향요인을 종합정리하면 다음의 <표 1>과 같다.

〈표 1〉 국내연구별 지식공유 영향요인

연도	연구자	요인구분	영향요인
2001	김효근, 권희영, 정성희	전략 차원	핵심지식에 대한 인지도, 가치공유, 최고경영자의 지식경영 인지도
		프로세스 차원	의사소통채널, 관계의 다양성/네트워크 형성, 교육/훈련 프로그램, 문서관리체계, 보상체계, 지식접근성
		문화 및 사람 차원	창의성, 신뢰성, 협력도, 개방성, 구성원의 컴퓨팅능력
		기술 차원	정보기술 이용도, 정보기술 인프라, 지식경영 도구
	박문수, 문형구	구조적 요인	조직문화, 리더십, 조직구조, 정보기술, 보상제도
		관계적 요인	신뢰수준, 상호관계, 전수자 특성, 수혜자 특성, 지식소유자 정보, 집단 간 경쟁
2002	박태호	지식특성 요인	지식특성, 지식 유용성/가치
		구조적 요인	경영진의 지원, 보상시스템
		관계적 요인	신뢰, 의사소통의 개방성
2004	공희경	개인적 요인	개방성, 신뢰, 협력도, 컴퓨터 자기효능감
		조직적 요인	교육훈련, 조직의 유연성, 보상제도, 최고경영자의 지원
		시스템적 요인	지각된 사용 용이성, 지각된 유용성, 검색기능, 의사소통 채널
		지식특성적 요인	명시성, 유용성
2006	신명이	개인적 요인	개방성, 인지성, 컴퓨터 자기효능감
		조직·문화적 요인	신뢰성, 교육 및 훈련체계, 조직 유연성, 평가 및 보상제도, 최고경영자 지원, 협력성
		시스템적 요인	의사소통 채널, 지식 명시성, 지식 유용성, 검색기능
2007	유규상	구조적 요인	학습지향의 조직문화, 보상 시스템
		관계적 요인	신뢰성, 의사소통
		개인적 요인	협력성, 개방성, 정보기술 활용능력
		업무적 요인	부서별 직무특성, 과업의 상호 의존성
		지식적 요인	지식의 유용성, 지식의 형식성
2016	오성호, 김보영	개인동기 요인	내재적 동기, 외재적 동기
		지원요인	리더지원, 조직지원
2017	윤창근, 최정인, 정세희	구조적 요인	공식화, 집단/합리문화, 거래적 리더십
		관계적 요인	조직신뢰, 의사소통

2.2 국외연구

본 연구에서는 국외에서 수행된 지식공유를 활성화시키는 요인에 관한 연구들을 크게 세 가지의 측면으로 구분하여 살펴보았다.

첫째, 지식공유의 영향요인에 대한 시초연구들로서 기본적인 틀을 제공해준 1990년대에 수행된 전통적인 연구들을 분석해보았다. 둘

째, 2000년 이후 실시된 성공적인 지식공유를 위한 요소와 관련된 연구들을 알아보았다. 셋째, 이 연구의 연구대상으로 삼고 있는 대학생들의 지식공유가 효율적으로 이루어질 수 있도록 그 영향요인들을 조사한 선행연구들을 고찰해보았다.

구체적으로 먼저 지식공유의 영향요인에 대한 시초연구들로서 기본적인 틀을 제공해준 1990년

대에 수행된 전통적인 연구들을 분석해보면 다음과 같다.

Earl(1994)은 두개 기업을 대상으로 한 사례 연구를 통해 지식경영이 성공적으로 이루어지기 위한 요소를 네 가지로 제시하였다. 첫째, 효율적으로 지식을 수집하고 저장하며 나아가서 이를 활용할 수 있도록 제공해주는 지식시스템(Knowledges systems)이 구축되어야 한다. 둘째, 지식이 정착되고 향후 전파될 수 있는 네트워크(Network)가 형성되어야 한다. 셋째, 조직 내 핵심지식을 보유하고 있는 지식근로자(Knowledge workers)층이 존재해야 한다. 넷째, 지식근로자를 양성하며 기업 내 지식친화적인 문화가 마련될 수 있는 학습조직(Learning organizations)이 구성되어야 한다.

Nonaka와 Takeuchi(1995)는 지식경영을 추구하는 일본기업을 대상으로 하여 효율적인 지식공유를 위한 여섯 가지의 지침을 제안하였다. 즉, ① 비전(Vision)의 제시, ② 미들-업-다운(Middle-Up-Down)의 경영방식, ③ 하이퍼텍스트(Hypertext)형 조직구조, ④ 지식공유자의 경력 상승이나 승진과 같은 보상경로의 구축, ⑤ 외부와 연계된 지식네트워크의 구성, ⑥ 조직구성원 간의 상호작용의 장(場) 마련을 지식공유의 성공요인으로 주장하였다.

Nelson과 Coopriider(1996)은 지식공유에 영향을 미치는 요인을 연구한 결과, 조직 구성원 상호 간에 신뢰도가 높을수록 지식공유가 보다 활성화된다는 사실을 밝혀내었다. 다시 말해 조직 내에서 다른 구성원과 자신이 갖추고 있는 지식이나 정보를 공유하더라도 자신이 피해 보는 일은 없을 것이라는 동료와의 신뢰가 기본적으로 바탕이 되어야 조직 구성원들은 서로

지식을 공유한다는 것이다.

Davenport, DeLong and Beers(1998)는 여러 기업들의 지식경영프로젝트에 대한 사례들을 연구함으로써 조직 내에서 지식공유가 효과적으로 이루어지기 위한 여덟 개의 성공요인을 도출하였다. 첫째, 지식공유는 기업의 경제적 성과지표와 관련되거나 조직의 가치와 연계되어야 한다. 둘째, 기술적이고 조직적인 하부구조를 구축함으로써 지식공유의 확고한 기반을 마련해야 한다. 셋째, 표준적이면서도 유연성을 갖춘 지식체계를 갖추어야 한다. 넷째, 조직 내에 지식친화적인 문화를 형성해야 한다. 다섯째, 지식공유의 목표와 관련용어들을 분명하게 규정해야 한다. 여섯째, 보상을 통한 동기부여의 방식을 변화시켜야 한다. 일곱째, 지식을 전파시킬 수 있는 복수의 다채로운 채널이 제공되어야 한다. 마지막 요인으로 여덟째, 고위 경영진들의 적극적인 지원이 확보되어야 한다.

O'Dell과 Grayson(1998)은 지식공유가 성공적으로 이루어지기 위해서는 먼저 조직 내 구성원들 서로 간에 경쟁보다는 협동과 공유의 문화가 기반이 되어야 하며, 이러한 문화를 조성하기 위해서는 무엇보다 고위관리자의 리더십이 가장 중요하다는 사실을 도출하였다. 또한 지식공유의 저해요인으로는 ① 이기주의 팽배, ② 지식공유에 대한 인식과 문화적 마인드 결여, ③ 인간적 유대관계의 부족, ④ 적절한 보상 미시행 등을 들었다. 뿐만 아니라 지식공유는 사람 간에 이루어지는 상호작용이기 때문에 조직 구성원들끼리 직접 대면하여 만나서 대화하고, 서로 교감을 나누며 친밀한 상호관계를 쌓으면 보다 지식공유를 촉진시킬 수 있음을 밝혀내었다.

Ruggles(1998)는 미국과 유럽의 431개 기업을 연구대상으로 하여 지식공유의 장애요인을 제시하였다. ① 조직문화, ② 조직구조, ③ 최고 경영자의 리더십, ④ 전략에 대한 공유, ⑤ 정보 기술/커뮤니케이션 기술, ⑥ 보상시스템 등을 꼽았고, 이 중 조직문화가 가장 지식공유를 저해하는 요인이 된다는 사실을 강조하였다.

다음으로 2000년 이래로 수행된 성공적인 지식공유를 위한 요소와 관련된 연구들을 알아보면 아래와 같다.

Droege와 Hoobler(2003)는 지식공유를 촉진시키는 요인으로 신뢰와 더불어 상호관계를 강조하였다.

Alstynne(2005)는 긍정적인 상호관계는 지식공유를 활성화시키는 핵심요인이며, 서로 간의 신뢰 부족은 지식공유에 큰 영향을 미칠 수 있음을 밝혀내었다.

Riege(2005)와 Yuan, Fulk and Shumate(2005)는 다양한 물리적, 기술적, 심리적, 성격적, 문화적인 요인들이 지식공유에 영향을 미칠

수 있다고 주장하였다.

국외 선행연구별 지식공유의 영향요인을 정리하면 <표 2>와 같다.

마지막으로 이 연구의 연구대상으로 삼고 있는 대학생들의 지식공유가 효율적으로 이루어질 수 있도록 그 영향요인들을 조사한 선행연구들을 고찰해보면 다음과 같다.

Yuen과 Majid(2007)는 싱가포르 소재의 대학교에서 공부하는 학부생들 간의 지식공유를 방해하는 요인으로 관련 연구자들의 주장을 인용하여 지식의 전수자(Recipient)와 소스(Source) 간의 깊은 관계의 부족(Cross and Baird 2000), 지식공유에 대한 동기와 보상의 부족(Smith and McKeen 2003), 학습 환경에서 지식공유적인 문화의 부재와 시간의 부족(Ikhsan and Rowland 2004)을 들었다. 연구결과, 특히 대학 학부생들 사이의 경쟁심과 친밀한 동료관계의 부족 두 가지를 지식공유를 저해하는 주된 요인이라고 강조하였다.

Zaqout과 Abbas(2012)는 말레이시아에 있

<표 2> 국외연구별 지식공유 영향요인

연도	연구자	영향요인
1994	Earl	지식시스템, 네트워크, 지식근로자, 학습조직
1995	Nonaka and Takeuchi	비전, 경영방식, 조직구조, 보상경로, 지식네트워크, 상호작용의 장(場)
1996	Nelson and Cooperider	조직 구성원 상호 간의 신뢰도
1998	Davenport, DeLong and Beers	조직의 가치와 연계, 기술적이고 조직적인 하부구조, 지식체계, 지식친화적인 문화, 지식공유의 목표와 관련용어들의 규정, 보상, 지식전파의 채널, 고위 경영진들의 지원
	O'Dell and Grayson	협동과 공유의 문화, 인간적 유대관계, 보상
	Ruggles	조직문화, 조직구조, 최고경영자의 리더십, 전략에 대한 공유, 정보기술/커뮤니케이션 기술, 보상시스템
2003	Droege and Hoobler	신뢰, 상호관계
	Alstynne	
2005	Riege	물리적, 기술적, 심리적, 성격적, 문화적인 요인
	Yuan, Fulk and Shumate	

는 대학원에서 수학(受學)하는 연구중심 대학원생들을 대상으로 하여 조사한 결과, 지식공유를 촉진시키는 요인으로 신뢰와 사회적 네트워크, 정보통신기술(Information Communication Technology: ICT)이 가장 중요하다고 꼽았다.

Rahman과 Hussain(2014)은 방글라데시 내 대학교나 대학 수준의 공·사립 고등교육기관에서 공부하는 학생들을 연구대상으로 신뢰, 동기부여, 보상이 지식공유의 태도에 미치는 영향요인을 분석하였다. 그 결과, 신뢰가 학생들 간의 지식공유 활동을 장려하는 가장 큰 영향요인임을 밝혀내었다.

Kim, Lee and Elias(2015)는 미국에 위치한 대학에 다니는 학생들을 상대로 소셜 네트워킹 사이트(Social Networking Sites: SNS)에서 이루어지는 대학생들의 정보공유에 끼치는 영향요인을 도출하였다. 대학생들이 소셜 네트워킹 사이트에서 서로 정보를 공유하는데 있어서 영향을 미치는 개인적인 선행요인과 환경적인 선행요인을 알아보았으며, 이 두 선행요인 간의 상호작용 효과를 조사하였다. 분석결과, 환경적인 요인으로 대학생들은 SNS상에서 맺은 유대관계는 약한 관계라고 인지하며, 서

로 유대관계가 친밀하지 않더라도 소셜 네트워크 사이트에서 서로 정보공유를 많이 하는 것으로 나타났다. 또한 정보공유 자기효능감이나 긍정적인 사회적 기대 혹은 정보를 공유함으로써 느끼게 되는 즐거움과 같은 개인적인 요인들은 정보공유 활동에 상당한 영향력을 미친다는 사실을 밝혀내었다.

본 연구와 관련된 국외 선행연구들에서 제기된 대학생들의 지식공유에 미치는 영향요인을 종합하여보면 <표 3>과 같다.

위에서 개관한 국내·외 선행연구들에서 제안된 지식공유에 영향력을 끼치는 요인들을 종합함으로써 이 연구에 적절한 대학생들의 취업정보 공유에 영향을 미치는 요인을 최종적으로 선정하였다.

3. 연구 설계

본 장에서는 대학생들의 취업정보 공유에 미치는 영향요인과 취업정보 공유의 성과를 밝혀내기 위한 연구모형 및 연구가설을 설정하였으며, 더불어 독립변수와 종속변수의 조작적 정의

<표 3> 선행연구별 대학생들의 지식공유 영향요인

연도	연구자	영향요인
2000	Cross and Baird	지식의 전수자(Recipient)와 소스(Source) 간의 관계, 지식공유에 대한 동기, 보상
2003	Smith and McKeen	지식공유에 대한 동기, 보상
2004	Ikhsan and Rowland	지식공유적인 문화, 시간
2007	Yuen and Majid	경쟁심, 친밀한 동료관계
2012	Zaqout and Abbas	신뢰, 사회적 네트워크, 정보통신기술(ICT)
2014	Rahman and Hussain	신뢰, 동기부여, 보상
2015	Kim, Lee and Elias	환경적인 요인(유대관계), 개인적인 요인(정보공유 자기효능감, 긍정적인 사회적 기대, 즐거움)

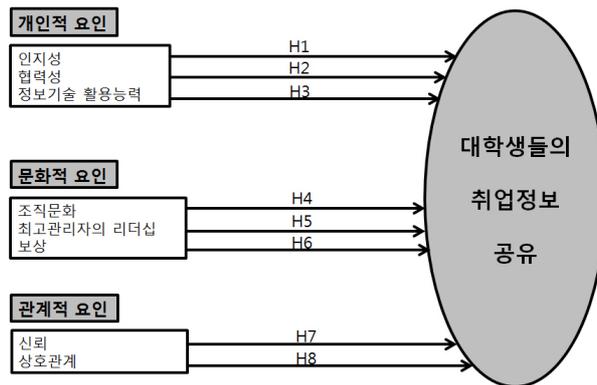
및 측정항목을 확립하였다. 또한 실제적으로 설문조사를 수행한 연구대상과 설문지 구성과 같은 본 연구의 연구 설계에 대한 부분을 설명하였다.

3.1 연구모형 및 가설설정

앞의 2장에서 살펴본 국내·외 선행연구들에서 제시된 영향요인들을 토대로 이 연구에 적합한 대학생들의 성공적인 취업정보 공유에 영향을 미치는 요인들을 선정하였다. 즉, 영향요인을 크게 세 가지로 개인적 요인(인지성, 협력성, 정보기술 활용능력)

정보기술 활용능력)과 문화적 요인(조직문화, 최고관리자²⁾의 리더십, 보상) 그리고 관계적 요인(신뢰, 상호관계)으로 구분하여 이 요인들이 대학생들의 취업정보 공유에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보았다. 이 연구의 연구모형을 도식화하면 <그림 1>과 같다.

선정된 요인들이 대학생들의 취업정보 공유에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보기 위해 각각의 요인별 총 여덟 개의 가설을 설정하였으며, 구체적으로 살펴보면 <표 4>와 같다.



<그림 1> 연구모형

<표 4> 가설설정

구분	연구가설
개인적 요인	[가설 1] 인지성은 취업정보 공유에 유의한 영향을 미칠 것이다.
	[가설 2] 협력성은 취업정보 공유에 유의한 영향을 미칠 것이다.
	[가설 3] 정보기술 활용능력은 취업정보 공유에 유의한 영향을 미칠 것이다.
문화적 요인	[가설 4] 조직문화는 취업정보 공유에 유의한 영향을 미칠 것이다.
	[가설 5] 최고관리자의 리더십은 취업정보 공유에 유의한 영향을 미칠 것이다.
	[가설 6] 보상은 취업정보 공유에 유의한 영향을 미칠 것이다.
관계적 요인	[가설 7] 신뢰는 취업정보 공유에 유의한 영향을 미칠 것이다.
	[가설 8] 상호관계는 취업정보 공유에 유의한 영향을 미칠 것이다.

2) 본 연구에서 '최고관리자'는 대학의 총장이나 단과대학의 학장, 학과를 대표하는 학과장, 교수 등 학생들을 관리하는 지도자로 정의한다.

3.2 변수의 조작적 정의 및 측정항목

본 절에서는 이 연구의 변수로 설정된 독립 변수와 종속변수의 조작적 정의(Operational definition)를 내려 보았다. 앞의 3.1절에서 고

찰해보았듯이 가설은 총 여덟 개로 이루어져 있으며, 본 연구에서 선정된 변수는 여덟 개의 독립변수와 한 개의 종속변수로 구성되어 있다. 구체적으로 변수의 조작적 정의 및 측정항목에 대해서 살펴보면 <표 5>와 같다.

<표 5> 변수의 조작적 정의 및 측정항목

변수	조작적 정의	측정항목	관련연구		
독립 변수	인지성	대학생들이 취업정보를 공유해야 할 필요성과 중요성 및 가치를 인지하고 있는 정도	취업정보 공유의 필요성에 대한 인지정도 취업정보 공유의 중요성에 대한 인지정도 취업정보를 공유함으로써 창출되는 가치의 인지정도	Ross 등; Krogh	
		협력성	대학생들이 취업정보를 공유하는데 있어 경쟁보다는 서로 배려하고 협력하는 정도	취업정보 공유를 저해하는 경쟁심의 정도 취업정보 공유에 협력하려는 정도	Ruggles; Krogh
			정보기술 활용능력	대학생들이 취업정보를 공유하는데 요구되는 컴퓨터 및 정보기술 활용능력의 정도	컴퓨터 및 정보기술 사용에 대한 자신감의 정도 컴퓨터 및 정보기술 활용능력의 정도
	조직문화	취업정보 공유를 촉진시켜줄 대학생들 간에 서로 배려하고, 신뢰하며, 협력하는 대학문화의 조성정도		배려·신뢰·협력하는 대학조직문화의 조성정도	Davenport and DeLong
		조직문화적인 차원에서 취업정보 공유를 장려해줄 보상체계의 구축정도	조직문화적인 차원에서의 취업정보 공유에 따른 보상체계의 구축정도		
	최고 관리자의 리더십	학생들을 관리하는 지도자가 취업정보 공유의 비전을 제시하고, 지원하며, 참여하는 정도	최고관리자의 취업정보 공유에 대한 비전제시의 여부정도	O'Dell and Grayson	
			최고관리자의 취업정보 공유에 대한 지원정도		
			최고관리자의 취업정보 공유의 전파정도		
	보상	대학생들이 취업정보를 공유함으로써 얻게 되는 금전적인 보상이나 개인적인 성취감이나 성장과 같은 정신적인 보상의 정도	금전적인 보상이 취업정보 공유에 미치는 영향정도	McDermott and O'Dell; Tampoe	
			개인적인 성취감이나 성장과 같은 정신적인 보상이 취업정보 공유에 미치는 영향정도		
	신뢰	동료를 신뢰하는 정도와 더불어 동료가 제공하는 취업정보를 신뢰하는 정도	취업정보를 공유하려는 동료에 대한 신뢰정도	Rahman and Hussain; Zaqout and Abbas	
			동료가 제공하는 취업정보에 대한 신뢰정도		
상호관계	대학생들 서로 맺고 있는 인간관계 혹은 상호관계의 정도	취업정보를 공유하려는 동료와의 관계에 대한 친밀함의 정도	Yuen and Majid		
		인간관계가 취업정보 공유에 미치는 영향정도			
종속 변수	취업정보 공유	타인에게 취업정보를 공유하거나 타인의 취업정보를 수용하고 활용하는 정도	타인에게 취업정보를 공유하는 정도 타인이 제공하는 취업정보를 수용하는 정도 타인이 제공하는 취업정보를 활용하는 정도	Kim and Lee 등	

3.3 연구대상 및 설문구성

대학생의 취업정보 공유에 영향을 미치는 요인을 조사하기 위해 본 연구는 4년제 종합대학교보다는 현장교육과 취업이 더욱 중요하게 여겨지는 2년제 전문대학교의 대학생들을 연구대상으로 선정하였으며, 실제적으로 국내의 전문대학교 중 T대학의 대학생들을 상대로 하여 설문조사를 수행하였다. 표본을 한 곳의 전문대학교 학생들로 제한한 점을 보완하기 위해 설문을 실시함에 있어 참여자들의 학과를 T대학에 개설된 전체 학과를 포함한 인문사회계열과 자연공학계열 및 예체능계열의 전공이 다양한 학생들을 대상으로 하였다.

설문은 크게 네 개의 부분으로 나누어져 있으며, 문항은 총 35개로 이루어져 있다. 구체적으로 설문지의 구성을 고찰해보면, 첫 번째 부분은 인구 통계적 특성을 파악하기 위한 기초조사에 대한 설문으로 총 3개의 문항이 포함되어 있다. 두 번째 부분은 개인적 요인에 관한 설문으로 인지성(5개), 협력성(3개), 정보기술 활용능력(4개)을 측정하기 위한 총 12개의 문항으로 구성되어 있다. 세 번째 부분은 문화적 요인에 대한 설문으로 조직문화(4개), 최고관리자의 리더십(3개), 보상(4개)을 조사하기 위한 총 11개의 문항으로 분류되어 있다. 네 번째 부분은 관계적 요인에 관한 설문으로 신뢰(3개)와 상호관계(3개)를 분석하기 위한 총 6개의 문항이 수록되어 있다. 마지막으로 종속변수로 취업정보 공유를 측정하기 위한 3개의 항목으로 이루어져 있다.

인구 통계적 문항을 제외한 모든 설문문항은 리커트(Likert)형 5점 척도로 설계되었으며,

보다 객관적이고 적합한 설문문항을 위해 선행 연구자들의 주장을 토대로 설정하였다.

4. 데이터 분석 및 가설검증

대학생들의 취업정보 공유에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 설문조사의 연구대상은 취업을 준비 중인 2년제 전문대학교 대학생 1·2학년으로 선정하였다. 실제적으로 설문지는 학생들과의 직접면접을 통해 총 430부를 배부하였으며, 이들 중 불성실한 응답자, 결측값을 제외하고 유효한 설문응답 385부를 대상으로 분석을 실시하였다. 본 연구에서 설문을 통해 조사된 데이터의 기본적인 사전처리는 SPSS로 처리하고, 연구의 분석결과를 검증하기 위해서는 AMOS를 활용하였다.

4.1 인구통계학적 분석

인구통계학적 분석결과는 <표 6>과 같다. 먼저 응답자의 성별은 남학생이 175명, 45.5%, 여학생이 210명, 54.5%로 나타나 여학생이 남학생에 비해 더 높은 설문참여율을 보여주었으며, 학년별로는 1학년이 204명, 53.0%, 2학년이 181명, 47.0%로 나타나 2학년 학생에 비해 1학년 학생이 더 높은 설문참여율을 보여주었다. 소속학과의 비율은 인문사회계열이 253명, 65.7%, 자연공학계열이 74명, 19.2%, 예체능계열이 58명, 15.1%로 나타나 인문사회계열 학생들이 가장 높은 설문참여율을 보여주었다.

〈표 6〉 표본의 일반적 특성

		빈도	비율(%)
성별	남성	175	45.5
	여성	210	54.5
학년	1학년	204	53.0
	2학년	181	47.0
소속학과	인문사회계열	253	65.7
	자연공학계열	74	19.2
	예체능계열	58	15.1

4.2 신뢰도 및 판별타당도 분석

이 연구의 측정도구와 모형에 대한 신뢰도와 판별타당도에 대한 분석을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 신뢰도를 분석한 결과는 〈표 7〉과 같으며, 그 결과를 살펴보면 먼저 본 연구의 독립변수로서 개인적 요인인 인지성은 탐색적 요인분석을 통해 5번이 삭제가 되었으며 삭제 후 크론바 알파(Cronbach's Alpha) 계수는 .921로 나타났고, 협력성의 크론바 알파계수는 .930, 정보기술 활용능력은 4번 항목이 제거되었으며 제거 후 크론바 알파계수는 .904로 드러났다. 문화적 요인으로 조직문화의 크론바 알파계수는 .911, 최고관리자 리더십의 크론바 알파계수는 .926, 보상에서는 4번 항목이 삭제가 되었으며

삭제 후 크론바 알파계수는 .909로 파악되었다. 관계적 요인인 신뢰의 크론바 알파계수는 .934, 상호관계의 크론바 알파계수는 .903으로 분석되었다. 다음으로 이 연구의 종속변수인 취업정보공유는 모두 3개의 설문항목으로 구성되어졌으며 크론바 알파계수는 .912로 집계되었다.

이에 따라 독립변인과 종속변인의 신뢰도 검증결과 모든 항목들의 크론바 알파계수가 기준치인 0.6 이상으로 나타나 본 연구 측정도구의 신뢰도는 확보가 되었다.

둘째, 이 연구의 판별타당도 검증을 위하여 Fornell and Laker(1981)의 공식에 따라 계산한 본 연구의 측정모형에 적용된 구성개념 간의 평균분산추출량은 〈표 8〉과 같다.

구성개념들 간 상관계수의 제곱값이 AVE (Average Variance Extracted)를 초과하지 않

〈표 7〉 신뢰도 결과

요인명		문항수	제거항목	제거후 신뢰도	
독립변수	개인적 요인	인지성	5	5번 항목	.921
		협력성	3	-	.930
		정보기술 활용능력	4	4번 항목	.904
	문화적 요인	조직문화	4	-	.911
		최고관리자 리더십	3	-	.926
		보상	4	4번 항목	.909
	관계적 요인	신뢰	3	-	.934
		상호관계	3	-	.903
	종속변수	취업정보공유	3	-	.912

〈표 8〉 판별타당도 및 상관관계 결과

요인명	평균	표준편차	인지성	조직문화	상호관계	보상	최고관리자 리더십	협력성	정보기술 활용능력	취업정보 공유	신뢰
인지성	3.9909	.68933	1								
조직문화	3.7487	.72078	.570**	1							
상호관계	3.9541	.63321	.480**	.567**	1						
보상	3.8069	.71075	.491**	.658**	.652**	1					
최고관리자 리더십	3.7706	.73057	.633**	.622**	.621**	.613**	1				
협력성	3.7333	.77497	.697**	.576**	.532**	.564**	.643**	1			
정보기술 활용능력	3.7489	.75797	.650**	.641**	.620**	.628**	.730**	.713**	1		
취업정보 공유	3.7524	.72280	.581**	.708**	.647**	.758**	.686**	.618**	.694**	1	
신뢰	3.8043	.74172	.677**	.588**	.552**	.592**	.621**	.739**	.681**	.646**	1
AVE			.835	.800	.869	.852	.874	.866	.828	.855	.910
개념신뢰도			.953	.941	.952	.945	.954	.951	.935	.946	.953

**p<0.01

았기에 구성개념 간 판별타당성은 확보되었다고 할 수 있으며, 판별계수의 값도 0.5 이상으로 측정되었기 때문에 판별타당도 역시 확보되었다는 사실을 알 수 있었다.

더불어 이 연구에서는 단일차원성이 검증된 각 연구단위별 척도들에 대하여 서로의 관계가 어떠한 방향이며, 어느 정도의 관계를 갖는지를 알아보기 위하여 상관관계 분석을 수행하였다. 상관관계 분석은 독립변인들 간의 상관관계를 파악하기 위해서 실시하였으며, 대부분 상관관계가 존재하는 것으로 나타났다.

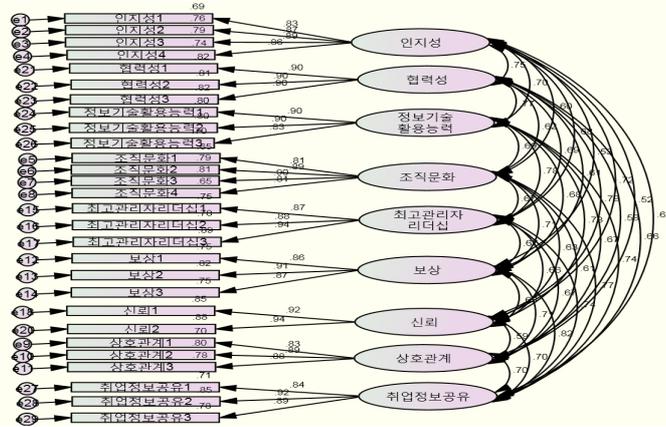
따라서 여러 기준들을 근거로 종합적으로 판단했을 때 본 연구의 측정모형은 신뢰도와 판별타당도가 확보되었다는 사실이 입증되었다.

4.3 확인적 요인분석

측정항목에 대한 요인별 단일차원성 확인 및 통계적 검증을 위하여 AMOS를 이용하여 선행요인에 대한 확인적 요인분석을 수행하였다.

〈그림 2〉에서 고찰되듯이 선행요인들의 특성에 대한 확인적 요인분석을 한 결과 $\chi^2=635.202$, $df=314$, χ^2 에 대한 p값=0.000, 기초적합지수(GFI: goodness of fit index)=0.896, 조정적합지수(AGFI: adjusted goodness of fit index)=0.865, 비교적합지수(CFI: comparative fit index)=0.969, 원소 간 평균차이(RMR: root mean square residual)=0.019, 표준적합지수(NFI: normed fit index)=0.942, 근사평균오차제곱근(RMSEA: root mean square error or approximation)=0.052의 통계수치로 집계되었다. 이로써 본 연구의 모형은 적합모형의 지표들과 비교할 때 CFI지수가 0.969이었고 GFI가 0.896으로 권장치 이상이었으며, Chi-square값도 유의한 것으로 드러났다.

요인들의 확인적 요인분석 결과로서 구조모델 추정에 대한 기각비(C. R.: critical ratio)의 크기를 절대값이 1.96 이상 기준으로 파악하고자 할 경우 〈표 9〉에서 보이는 것처럼 이 연구의 모형은 각 측정변수의 기각비(C.R.)가 1.96을



〈그림 2〉 확인적 요인분석 모형

〈표 9〉 확인적 요인분석 결과

구분	Estimate	S.E.	C.R.	P
인지성4 ← 인지성	1.000			
인지성3 ← 인지성	1.071	.045	23.576	***
인지성2 ← 인지성	1.033	.045	22.800	***
인지성1 ← 인지성	.967	.046	20.807	***
협력성3 ← 협력성	1.000			
협력성2 ← 협력성	.961	.035	27.181	***
협력성1 ← 협력성	1.011	.037	27.342	***
정보기술활용능력3 ← 정보기술활용능력	1.000			
정보기술활용능력2 ← 정보기술활용능력	1.041	.047	22.199	***
정보기술활용능력1 ← 정보기술활용능력	1.032	.046	22.242	***
조직문화4 ← 조직문화	1.000			
조직문화3 ← 조직문화	1.052	.050	20.882	***
조직문화2 ← 조직문화	1.084	.053	20.647	***
조직문화1 ← 조직문화	.981	.054	18.071	***
최고관리자리더십3 ← 최고관리자리더십	1.000			
최고관리자리더십2 ← 최고관리자리더십	.910	.032	28.281	***
최고관리자리더십1 ← 최고관리자리더십	.881	.032	27.124	***
보상1 ← 보상	1.000			
보상2 ← 보상	1.088	.045	24.144	***
보상3 ← 보상	1.080	.048	22.359	***
신뢰2 ← 신뢰	1.000			
신뢰1 ← 신뢰	.989	.034	29.213	***
상호관계3 ← 상호관계	1.000			
상호관계2 ← 상호관계	.956	.040	23.814	***
상호관계1 ← 상호관계	.881	.041	21.256	***
취업정보공유1 ← 취업정보공유	1.000			
취업정보공유2 ← 취업정보공유	1.152	.048	24.046	***
취업정보공유3 ← 취업정보공유	1.071	.048	22.447	***

모형 적합도: $\chi^2=635.202$, $df=314$, $p=.000$, $GFI=0.896$, $AGFI=0.865$, $RMR=0.019$, $RMSEA=0.052$, $IFI=0.970$, $NFI=0.782$, $TLI=0.963$, $CFI=0.969$

***p<0.001

초과하였고, 유의수준 $p < 0.001$ 에서도 유의한 것으로 나타났다. 즉, 본 연구의 요인들은 집중 타당성이 존재하며 이로써 이 연구에서 수집된 자료를 바탕으로 가설의 검증이 가능함을 확인할 수 있었다.

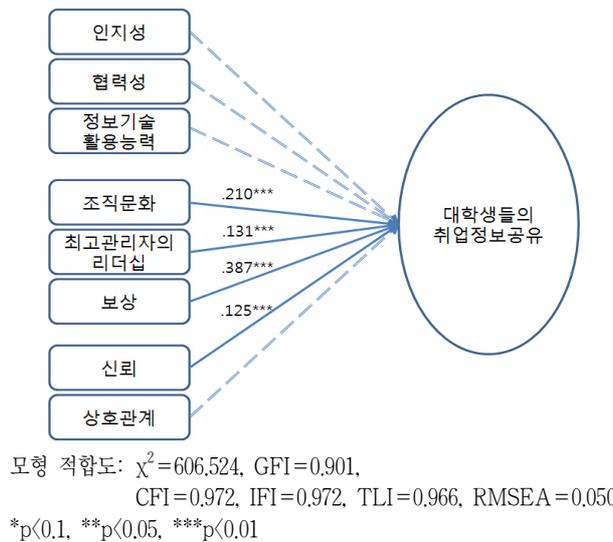
4.4 가설검증 및 분석

개념 타당성을 검증하기 위해서 적합도를 평가 지표로 GFI(goodness of fit index: 0.9 이상 우수, 0.8 이상 양호), AGFI(adjusted GFI: 0.9 이상), 카이제곱(적을수록 바람직함), 카이제곱에 대한 p값(0.05 이상이면 바람직함)을 적용하여 연구모형에서 제시되었던 전반적인 모형의 검증결과를 살펴보았다. 즉 $\chi^2 = 606.524$, $df = 312$, χ^2 에 대한 p값 = 0.000, GFI(goodness of fit index) = 0.901, AGFI(adjusted goodness of fit index) = 0.871, CFI(comparative fit index)

= 0.972, RMR(root mean square residual) = 0.020, NFI(normed fit index) = 0.944, TLI(tucker-lewis index) = 0.966, Parsimonius CFI = 0.802, Parsimonius NFI = 0.779, RMSEA = 0.050으로 조사되었다.

〈그림 3〉에서 보이는 바와 같이 전반적인 적합도 지수중 GFI는 기준치인 0.90을 상회하고 있었고, 자유도를 고려한 수정 GFI의 값인 AGFI는 기준치인 0.80을 상회하고 있었으며, CFI값과 RMSEA값도 기준치 범위 안에 들어가 있었다. 그러므로 전반적인 적합도 지수들을 근간으로 하여 판단했을 때 본 연구모형은 수용할만한 모형임을 알 수 있었다.

가설의 검증결과는 〈표 10〉과 같다. 총 8개의 가설 중 4개의 가설이 채택되었으며, 구체적으로 조직문화, 최고관리자의 리더십, 보상, 신뢰가 대학생들의 취업정보 공유에 정적(+)인 영향을 미치고 있음을 파악할 수 있었고, 이중 보



〈그림 3〉 연구모형의 경로분석

〈표 10〉 연구가설 검증결과 채택여부

가설	Estimate	S.E.	C.R.	p	가설채택여부
H1 인지성 → 취업정보공유	.023	.056	.405	.686	기각
H2 협력성 → 취업정보공유	-.034	.055	-.607	.544	기각
H3 정보기술활용능력 → 취업정보공유	.064	.062	1.027	.305	기각
H4 조직문화 → 취업정보공유	.210	.052	4.052	***	채택
H5 최고관리자 리더십 → 취업정보공유	.131	.051	2.595	.009**	채택
H6 보상 → 취업정보공유	.387	.061	6.371	***	채택
H7 신뢰 → 취업정보공유	.125	.051	2.451	.014*	채택
H8 상호관계 → 취업정보공유	.062	.053	1.162	.245	기각

***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05

상이 가장 큰 영향을 끼친다는 사실을 확인할 수 있었다. 본 연구에서 설정한 문화적 요인들이 모두 채택되었으며, 이로써 대학생들의 취업정보 공유에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 문화적 요인임이 검증되었다. 따라서 취업정보 공유를 장려하는 조직문화, 최고관리자의 리더십, 보상체계의 구축이 마련되어야 대학생들의 취업정보 공유가 활성화될 수 있다는 사실을 확인할 수 있었다.

본 연구는 문헌정보학계에서 현재까지 수행된 지식공유 관련 선행연구들과의 확연한 차별성을 두기 위해 이전 연구들에서는 활발하게 시도되지 않았던 조절효과 검증을 실시하였다. 즉, 취업정보 공유와 성별에 따른 조절효과를 검증하고, 취업정보 공유가 높은 집단과 낮은 집단 별 영향요인과 함께 성별에 따른 영향요인을 분석하였다.

먼저 이 연구의 설문에 참여한 대상자들의 취

업정보 공유 평균을 기준으로 평균이상을 고집단, 낮은 집단을 저집단으로 구분하여 영향력의 차이를 검증하였다. 〈표 11〉에서와 같이 취업정보 공유에 따른 조절효과에서 p값이 .017로 기준치인 0.05보다 낮게 나타나 취업정보 공유에 따른 통계적으로 유의미한 조절효과가 존재하는 것으로 파악되었다.

〈표 12〉와 〈표 13〉에서 나타나듯이 영향력 분석의 결과를 상세하게 살펴보면, 취업정보 공유가 높은 집단에서는 최고관리자의 리더십이 취업정보 공유에 정적(+)인 영향을 주었으며, 보상 역시 취업정보 공유에 영향을 주었다. 또한 취업정보 공유가 낮은 집단에서는 조직문화, 보상, 신뢰가 취업정보 공유에 유의미한 영향을 주는 것으로 검증되었다.

더불어 본 연구의 설문에 참여한 대상자들의 성별을 기준으로 취업정보 공유에 미치는 영향력의 차이를 검증한 결과는 〈표 14〉와 같다. 취

〈표 11〉 취업정보 공유에 따른 조절효과 검증결과

Model	DF	CMIN	P	NFI Delta-1	IFI Delta-2	RFI rho-1	TLI rho-2
제약모델	8	18.557	.017*	.002	.002	.001	.001

〈표 12〉 취업정보 공유 고집단에 따른 영향력 차이 검증결과

가설	취업정보공유가 높은 집단			
	Estimate	S.E.	C.R.	p
H1 인지성 → 취업정보공유	.056	.048	1.174	.240
H2 협력성 → 취업정보공유	-.051	.057	-.882	.378
H3 정보기술활용능력 → 취업정보공유	.099	.060	1.646	.100
H4 조직문화 → 취업정보공유	.076	.051	1.490	.136
H5 최고관리자 리더십 → 취업정보공유	.190	.052	3.615	***
H6 보상 → 취업정보공유	.242	.058	4.147	***
H7 신뢰 → 취업정보공유	.015	.058	.266	.790
H8 상호관계 → 취업정보공유	.040	.053	.753	.451

***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05

〈표 13〉 취업정보 공유 저집단에 따른 영향력 차이 검증결과

가설	취업정보공유가 낮은 집단			
	Estimate	S.E.	C.R.	p
H1 인지성 → 취업정보공유	.010	.055	.176	.860
H2 협력성 → 취업정보공유	-.032	.048	-.671	.502
H3 정보기술활용능력 → 취업정보공유	.007	.059	.122	.903
H4 조직문화 → 취업정보공유	.113	.053	2.157	.031*
H5 최고관리자 리더십 → 취업정보공유	.023	.044	.522	.602
H6 보상 → 취업정보공유	.107	.051	2.083	.037*
H7 신뢰 → 취업정보공유	.106	.042	2.525	.012*
H8 상호관계 → 취업정보공유	.008	.044	.175	.861

***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05

〈표 14〉 성별에 따른 조절효과 검증결과

Model	DF	CMIN	P	NFI Delta-1	IFI Delta-2	RFI rho-1	TLI rho-2
제약모델	8	12.508	.130	.001	.001	.000	.000

업정보 공유에 따른 조절효과에서 p값이 .130으로 기준치인 0.05보다 높게 나타나 취업정보 공유에 따른 통계적으로 유의미한 조절효과는 존재하지 않는 것으로 증명되었다.

〈표 15〉와 〈표 16〉에서와 같이 구체적으로 성별에 따른 영향력을 분석한 결과를 살펴보면,

남학생의 경우 최고관리자의 리더십, 보상, 신뢰가 취업정보 공유에 유의미한 정적(+)인 영향을 끼친 반면에 여학생에 대한 분석에서는 남학생과는 다르게 정보기술 활용능력, 조직문화, 보상이 취업정보 공유에 통계적으로 유의미한 영향을 주는 것을 확인할 수 있었다.

〈표 15〉 성별에 따른 남학생의 영향력 차이 검증결과

가설	남학생			
	Estimate	S.E.	C.R.	p
H1 인지성 → 취업정보공유	.060	.075	.804	.421
H2 협력성 → 취업정보공유	-.042	.076	-.560	.575
H3 정보기술활용능력 → 취업정보공유	-.121	.094	-1.295	.195
H4 조직문화 → 취업정보공유	.153	.082	1.875	.061
H5 최고관리자 리더십 → 취업정보공유	.256	.068	3.775	***
H6 보상 → 취업정보공유	.404	.091	4.446	***
H7 신뢰 → 취업정보공유	.180	.079	2.259	.024*
H8 상호관계 → 취업정보공유	.047	.072	.645	.519

***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05

〈표 16〉 성별에 따른 여학생의 영향력 차이 검증결과

가설	여학생			
	Estimate	S.E.	C.R.	p
H1 인지성 → 취업정보공유	.033	.082	.403	.687
H2 협력성 → 취업정보공유	-.025	.081	-.316	.752
H3 정보기술활용능력 → 취업정보공유	.213	.089	2.392	.017*
H4 조직문화 → 취업정보공유	.231	.068	3.371	***
H5 최고관리자 리더십 → 취업정보공유	-.023	.076	-.301	.764
H6 보상 → 취업정보공유	.353	.082	4.322	***
H7 신뢰 → 취업정보공유	.076	.072	1.053	.292
H8 상호관계 → 취업정보공유	.138	.081	1.712	.087

***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05

5. 결론

본 연구는 대학생들의 취업정보 공유에 미치는 영향요인을 파악하기 위해 취업과 현장교육이 중시되는 2년제 전문대학교 학생들 1·2학년 385명을 대상으로 설문조사를 수행하였다. 수집된 데이터의 기본적인 사전처리는 SPSS로 처리하고, AMOS를 통한 구조방정식 모형(SEM, Structural Equation Model)을 적용하여 검증하였으며, 도출된 연구결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 요인별 단일차원성 확인 및 통계적 검증을 위하여 확인적 요인분석을 실시한 결과, $\chi^2=635.202$, $df=314$, χ^2 에 대한 p 값=0.000, GFI=0.896, AGFI=0.865, CFI=0.969, RMR=0.019, NFI=0.942, RMSEA=0.052의 통계수치로 나타났다. 이에 본 연구의 모형은 CFI지수가 0.969이고 GFI가 0.896으로 모형 적합도에 있어 권장치 이상이었으며, Chi-square값도 유의한 것으로 검증되었다. 또한 이 연구의 모형은 각 측정변수의 기각비(C.R.)가 1.96을 크게 초과하고 있었고, 유의수준 $p<0.001$ 에서 유

의한 것으로 드러났다. 즉, 집중 타당성이 있으며 본 연구에서 수집된 자료를 바탕으로 가설의 검증이 가능함을 확인할 수 있었다.

둘째, 이 연구의 독립변인과 종속변인의 신뢰도 분석결과 모든 항목들의 크론바 알파계수가 기준치인 0.6 이상으로 본 연구 측정도구의 신뢰도에 대한 타당성은 확보가 되었다는 사실이 입증되었다. 요인별로 상세하게 살펴보면, 독립변인 중 개인적 요인으로는 인지성의 크론바 알파계수의 값이 .921, 협력성은 .930, 정보기술 활용능력은 .904로 집계되었으며, 문화적 요인으로는 조직문화가 .911, 최고관리자 리더십이 .926, 보상이 .909로 나타났고, 관계적 요인으로는 신뢰는 .934, 상호관계는 .903으로 파악되었다. 또한 종속변수인 취업정보공유는 .912로 분석되었다. 더불어 확인적 요인분석을 통해 단일차원성이 입증된 각 연구단위별 척도들 간의 관계의 방향과 정도를 살펴보기 위해 상관관계 분석을 실시하였다. 그 결과 독립변인들 간의 상관관계가 존재하는 것으로 나타났으며, 판별계수의 값도 일정수준인 0.5 이상으로 판별타당도에 이상이 없다는 사실이 밝혀졌다. 따라서 여러 기준들을 근거로 종합적으로 판단했을 때 이 연구의 측정모형은 신뢰도와 판별타당도가 확보되었음이 검증되었다.

셋째, 가설의 검증결과는 총 8개의 가설 중 4개의 가설이 채택되었으며, 구체적으로 조직문화, 최고관리자의 리더십, 보상, 신뢰가 대학생들의 취업정보 공유에 유의미한 영향을 미치고 있음을 파악할 수 있었고, 이중 보상이 가장 큰 영향을 끼친다는 사실을 알 수 있었다. 이로써 대학생들의 취업정보 공유에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 문화적 요인으로 취업정보 공유를 장려

하는 조직문화, 최고관리자의 리더십, 보상체계의 구축이 마련되어야 함을 인식할 수 있었다.

넷째, 본 연구는 문헌정보학계 안에서 지금까지 수행되었던 지식공유 관련 선행연구들과의 차별화를 위해 이전 연구들에서는 활발하게 시도되지 않았던 조절효과 검증을 실시하였다. 설문문에 참여한 대상자들의 취업정보 공유 평균을 기준으로 고집단과 저집단으로 구분하여 영향력의 차이를 검증한 결과, p값이 .017로 기준치인 0.05보다 낮게 나타나 취업정보 공유에 따른 통계적으로 유의미한 조절효과가 존재함을 확인할 수 있었다. 또한 취업정보 공유가 높은 집단에서는 최고관리자의 리더십과 보상이 정적(+인) 영향을 미치는 반면에 취업정보 공유가 낮은 집단에서는 조직문화, 보상, 신뢰가 유의미한 영향을 주는 것으로 분석되었다.

다섯째, 성별을 기준으로 취업정보 공유에 미치는 영향력의 차이를 검증한 결과, 조절효과에서 p값이 .130으로 기준치인 0.05보다 높게 나타나 취업정보 공유에 따른 통계적으로 유의한 조절효과는 존재하지 않는 것으로 분석되었다. 구체적으로 남학생의 경우 최고관리자의 리더십, 보상, 신뢰가 취업정보 공유에 정적(+인) 영향을 끼친 반면 여학생은 정보기술 활용능력, 조직문화, 보상이 정적인 영향을 주는 것으로 나타났다.

청년실업문제의 대두와 제4차 산업혁명이라는 새로운 사회에 직면하고 있는 현재 개인이나 조직과 같은 사회의 구성원들이 보유하고 있는 지적 인프라를 토대로 한 창조적 능력을 갖추는 것이 가장 중요한 요소로 부각되고 있다. 이러한 시대적 흐름에 발맞추어 본 연구의 결과는 향후 대학생들 간의 취업정보 공유를 활성화시

키는데 이바지할 수 있을 것이며, 이는 취업정보 공유를 통해 지적 인프라를 구축함으로써 개인과 대학 나아가서 사회라는 조직의 발전에 기여할 수 있을 것으로 보인다. 또한 최근 다양한

학문분야에서 제4차 산업혁명과 관련된 연구들이 주목받고 있는 가운데 이 연구는 지식공유 분야 후속연구들에 있어 중요한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

- [1] 공희경. 2004. 『지식공유 영향요인이 지식관리시스템 성과에 미치는 영향』. 박사학위논문, 전남대학교 대학원 경영학과.
- [2] 김보인. 2013. 『대학도서관 취업정보서비스 활성화 방안: P대학교 도서관을 중심으로』. 석사학위논문, 부산대학교 교육대학원 사서교육전공.
- [3] 김진주. 2016. 『대졸 미취업자의 노동시장 이행유형 분석: 집단중심추세분석을 통해』. 석사학위논문, 성균관대학교 국정전문대학원 행정학과.
- [4] 김효근, 권희영, 정성희. 2001. 조직의 지식경영 준비도(Readiness) 측정도구 개발에 관한 연구. 『지식경영연구』, 2(1): 45-63.
- [5] 박문수, 문형구. 2001. 지식공유의 영향요인: 연구동향과 과제. 『지식경영연구』, 2(1): 1-23.
- [6] 박태호. 2002. 『지식공유의 선행요인과 지식공유가 혁신행동에 미치는 영향』. 박사학위논문, 경성대학교 대학원 경영학과.
- [7] 신명이. 2006. 『대학도서관 사서들 간의 지식공유에 영향을 미치는 요인에 관한 연구』. 석사학위논문, 전남대학교 대학원 문헌정보학과.
- [8] 안상희, 이민화. 2016. 제4차 산업혁명이 일자리에 미치는 영향. 『한국경영학회 2016년 제18회 경영관련학회 통합학술대회』, 2344-2363.
- [9] 오성호, 김보영. 2016. 연구개발 직군의 실행공동체 동기요인과 지원요인이 지식공유와 만족도 및 학습전이에 미치는 영향. 『대한경영학회지』, 29(10): 1431-1457.
- [10] 유규상. 2007. 『행정지식공유의 영향요인과 행정지식 공유의 성과에 관한 실증연구』. 박사학위논문, 한남대학교 대학원 행정학과.
- [11] 윤창근, 최정인, 정세희. 2017. 지식공유와 성과간의 인과구조: 구조방정식을 활용한 지식공유의 결정모형과 성과에 대한 영향 분석. 『지방정부연구』, 21(2): 231-259.
- [12] 이성균. 2009. 한국사회청년층의 사회적 배제: 청년실업문제를 중심으로. 『한국사회학회 국제사회학대회 학술발표논문집』, 569-581.
- [13] 이수창. 2007. 『행정지식정보관리와 학습조직에 의한 조직혁신 영향분석』. 박사학위논문, 영남대학교 대학원 행정학과.

- [14] 채구묵. 2007. 신규대졸자의 취업 및 임금수준 결정요인 분석. 『한국사회복지학』, 59(4): 35-61.
- [15] 최석현. 2017. 제4차 산업혁명 시대, 일자리 전략은? 『이슈&진단』, 273: 1-20.
- [16] Alstyne, M. W. V. 2005. "Create Colleagues, not Competitors." *Harvard Business Review*, 83(9): 24-25.
- [17] Cross, R. and Baird, L. 2000. "Technology is not Enough: Improving Performance by Building Organizational Memory." *Sloan Management Review*, 41(3): 69-79.
- [18] Davenport, T. H., DeLong, D. W. and Beers, M. C. 1998. "Successful Knowledge Management Projects." *Sloan Management Review*, 39(Winter): 43-58.
- [19] Droege, S. B. and Hoobler, J. M. 2003. "Employee Turnover and Tacit Knowledge Diffusion: a Network Perspective." *Journal of Managerial Issues*, 15(1): 50-64.
- [20] Earl, M. J. 1994. *Knowledge as Strategy: Reflection on Skandia International and Shorko Film in Strategy Information System: A European Perspective*. Chichester: John Wiley and Sons.
- [21] Fornell, C. and Laker, D. F. 1981. "Evaluating Structural Equations Models with Unobservable Variables and Measurement Error." *Journal of Marketing Research*, 18(1): 39-50.
- [22] Hiebeler, R. J. 1996. "Benchmarking Knowledge Management." *Strategy and Leadership*, Mar-Apr.
- [23] Ikhsan, S. and Rowland, F. 2004. "Knowledge Management in a Public Organization: a Study on the Relationship between Organizational Elements and the Performance of Knowledge Transfer." *Journal of Knowledge Management*, 8(2): 95-111.
- [24] Kim, J. G., Lee, C. S. and Elias, T. 2015. "Factors Affecting Information Sharing in Social Networking Sites amongst University Students." *Online Information Review*, 39(3): 290-309.
- [25] Krogh, G. von. 1998. "Care in Knowledge Creation." *California Management Review*, 40(3): 133-153.
- [26] McDermott, R. and O'Dell, C. 2001. "Overcoming Cultural Barriers to Sharing Knowledge." *Journal of Knowledge Management*, 5: 76-85.
- [27] Nelson, J. M. and Coopridge, J. G. 1996. "The Contribution of Sharing Knowledge of IS Group Performance." *MIS*, 20(Quarterly): 409-432.
- [28] Nonaka, I. and Takeuchi, H. 1995. *The knowledge-Creating Company*. New York: Oxford University Press.
- [29] O'Dell, C. and Grayson, C. J. 1998. "If Only We Know What We Know Identification and Transfer of Internal Best Practices." *California Management Review*, 40(3): 154-174.
- [30] Rahman, M. S. and Hussain, B. 2014. "The Impact of Trust, Motivation and Rewards on

- Knowledge Sharing Attitude among the Secondary and Higher Secondary Level Students.” *Library Review*, 63(8/9): 637-652.
- [31] Riege, A. 2005. “Three-Dozen Knowledge-Sharing Barriers Managers must Consider.” *Journal of Knowledge Management*, 9(3): 18-35.
- [32] Ruggles, R. 1998. “The State of the Notion: Knowledge Management in Practice.” *California Management Review*, 40(3): 80-89.
- [33] Smith, H. A. and McKeen, J. D. 2003. Instilling a Knowledge-Sharing Culture. [online] [cited 2017. 6. 2.]
<https://www.researchgate.net/profile/Paul_Hendriks/publication/241142898_Unveiling_the_knowledge-sharing_culture/links/00b7d52973f332d288000000.pdf>
- [34] Tampoe, N. 1993. “Motivating Knowledge Workers-The Challenge for the 1990s.” *Long Range Planning*, 26: 49-55.
- [35] Yuan, Y., Fulk, J. and Shumate, M. 2005. “Individual Participation in Organizational Information Commons: The Impact of Team Level Social Influence and Technology-Specific Competence.” *Human Communication Research*, 31(2): 212-240.
- [36] Yuen, T. J. and Majid, M. S. 2007. “Knowledge-Sharing Patterns of Undergraduate Students in Singapore.” *Library Review*, 56(6): 485-494.
- [37] Zaqout, F. and Abbas, M. 2012. “Towards a Model for Understanding the Influence of the Factors that Stimulate University Students’ Engagement and Performance in Knowledge Sharing.” *Library Review*, 61(5): 345-361.

• 국문 참고자료의 영어 표기

(English translation / romanization of references originally written in Korean)

- [1] Gong, Hi-Gyeong. 2004. *An Empirical Study on the Effect of Knowledge Sharing on Knowledge Management System Performance*. Ph.D. diss., The Graduate School, Chonnam National University, Business Administration.
- [2] Kim, Bo-In. 2013. *A Study on Developing Job Information Services in University Library: Focused on P University Library*. M.A. thesis, The Graduate School of Education, Pusan National University, Librarian Education.
- [3] Kim, Jin-Ju. 2016. *Analyzing the Labor Market Transition Patterns of Unemployed College Graduates*. M.A. thesis, The Graduate School, Sungkyunkwan University, Public Administration.
- [4] Kim, Hyo-Geun., Kwon, Hui-Yeong and Jeong, Seong-Hwi. 2001. “Development of an

- Instrument to Measure the Readiness of an Organization for Knowledge Management.” *Journal of the Knowledge Management Research*, 2(1): 45-63.
- [5] Park, Mun-Su and Mun, Hyeong-Gu. 2001. “Research Trends and Challenges: Knowledge Sharing within Organization.” *Journal of the Knowledge Management Research*, 2(1): 1-23.
- [6] Park, Tae-Ho. 2002. *The Influence of Knowledge Sharing and Its Antecedent Factors on Innovative Behavior*. Ph.D. diss., The Graduate School, Kyungsoo University, Business Management.
- [7] Shin, Myung-Ye. 2006. *A Study of Factor Affecting in Knowledge Sharing between University Librarians*. M.A. thesis, The Graduate School, Chonnam National University, Library and Information Science.
- [8] Ahn, Shang-He and Lee, Min-Hwa. 2016. “Fourth Industrial Revolution Impact: How it Changes Jobs.” *Journal of the Korean Academic Society of Business Administration*, 2344-2363.
- [9] Oh, Sung-Ho and Kim, Bo-Young. 2016. “The Effect of Individual Motivation and Organization Supporting Factors on Knowledge Sharing, Satisfaction and Learning Transfer in Community of Practice (CoP) of R&D department.” *Korean Journal of Business Administration*, 29(10): 1431-1457.
- [10] Yu, Gyu-Sang. 2007. *A Empirical Study on Influential Factors and Performance in the of Administrative Knowledge Sharing: A Focus on Public Servants in Chungcheongnam-Do Provincial Government and Cheonan City*. Ph.D. diss., The Graduate School, Hannam University, Public Administration.
- [11] Yun, Chang-Geun, Choe, Jung-In and Jung, Se-Hee. 2017. “The Casual Relationship between Knowledge Sharing and Performance: The Determinants of Knowledge Sharing and Their Impacts on Performance Using Structural Equation Model.” *The Korean Journal of Local Government Studies*, 21(2): 231-259.
- [12] Lee, Sung-Kyun. 2009. “The Social Exclusion of Youth in Korea: Focused on Youth Unemployment.” *Meeting of the Korean Social Society*, 569-581.
- [13] Lee, Soo-Chang. 2007. *Public Knowledge-Information Management and Learning Organization for Organizational Innovation*. Ph.D. diss., The Graduate School, Yeungnam University, Public Administration.
- [14] Chai, Goo-Mook. 2007. “An Analysis of the Determinants of Employment and Wage of New College Graduates.” *Korean Journal of Social Welfare*, 59(4): 35-61.
- [15] Choi, Suk-Hyun. 2017. “Job Creation Strategy for the Fourth Industrial Revolution.” *Issue & Analysis*, 273: 1-20.

