creative commons
COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

경 영 학 석 사 학 위 논 문

직무배태성과 긍정적 심리자본이 혁신적 과업행동과 이직의도에 미치는 영향

2015년 8월

부경대학교 경영대학원

경영학과

김 은 희

경 영 학 석 사 학 위 논 문

직무배태성과 긍정적 심리자본이 혁신적 과업행동과 이직의도에 미치는 영향

지도교수 김 영 조

이 논문을 경영학석사 학위논문으로 제출함.

2015년 8월

부경대학교 경영대학원

경영학과

김 은 희

김은희의 경영학석사 학위논문을 인준함

2015년 7월

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY 부경대학교

주 심 경영학박사 윤 영 삼 (인)

위 원 경영학박사 류 태 모 (인)

위 원 경영학박사 김 영 조 (인)

목 차

제1장 서론 ····· 1

제1절 연구의 필요성과 목적 ····· 1

제2절 연구의 내용 및 방법 ····· 4

제2장 이론적 배경 ····· 5

제1절 직무배태성 ····· 5

1. 직무배태성의 개념 ····· 5

2. 직무배태성의 구성요소 ····· 6

제2절 혁신적 과업행동 ····· 10

1. 혁신적 과업행동의 개념 ····· 10

2. 혁신적 과업행동의 선행연구 ····· 11

제3절 이직의도 ····· 14

1. 이직의 개념 ····· 14

2. 이직에 대한 선행연구 ····· 16

제4절 긍정적 심리자본 ····· 20

1. 긍정적 심리자본의 개념 ····· 20

2. 긍정적 심리자본의 구성요소 ····· 20

제3장 연구방법 ····· 24

제1절 연구모형설계 ····· 24

제2절 가설 설정 ····· 25

제3절 변수의 조작적 정의 및 측정 ····· 28

제4절 설문지의 구성 ····· 30

제4장 실증분석의 결과 ····· 31

제1절 조사연구방법 ····· 31
1. 자료수집 및 분석방법 ····· 21
2. 표본의 인구통계학적 특성 ····· 32
제2절 신뢰성 및 타당성 분석 ····· 34
1. 측정도구의 신뢰성 및 타당성 분석 ····· 34
2. 상관관계 분석 ····· 42
3. 집단 간 차이 분석 ····· 44
제3절 연구가설의 검증 ····· 53
1. 직무배태성과 이직의도의 관계 검증 ····· 53
2. 직무배태성과 혁신적 과업행동의 관계 검증 ····· 55
3. 긍정적 심리자본의 조절효과 검증 ····· 57

제5장 결론 ····· 65
제1절 연구결과의 요약 및 시사점 ····· 65
제2절 연구의 한계 및 향후 연구방향 ····· 66

- 참고문헌 ····· 68
- Abstract ····· 76
- 설문지 ····· 77

표 차 례

<표 1> 직무배태성의 개념 정의 ····· 8
<표 2> 이직의 영향 ····· 15
<표 3> 이직의 원인 변수 ····· 17
<표 4> 설문지의 구성 ····· 30
<표 5> 분석방법 ····· 31
<표 6> 표본의 구성 : 인구통계 ····· 32
<표 7> 직무배태성의 하위요소에 대한 요인분석 결과 ····· 36
<표 8> 긍정적 심리자본의 하위요소에 대한 요인분석 결과 ····· 38
<표 9> 혁신적 과업행동과 이직의도에 대한 요인분석 결과 ····· 40
<표 10> 신뢰도 분석 결과 ····· 41
<표 11> 연구변수들의 평균, 표준편차와 상관관계 ····· 43
<표 12> 성별에 따른 차이분석 ····· 44
<표 13> 연령에 따른 연구변수의 차이분석 ····· 46
<표 14> 학력에 따른 연구변수의 차이분석 ····· 48
<표 15> 직위에 따른 연구변수의 차이분석 ····· 50
<표 16> 근속기간에 따른 연구변수의 차이분석 ····· 52
<표 17> 혁신적 과업행동에 대한 독립변수의 효과 회귀분석 ····· 54
<표 18> 이직의도에 대한 독립변수의 효과 회귀분석 ····· 56
<표 19> 혁신적 과업행동에 대한 회귀분석 ····· 58
<표 20> 이직의도에 대한 회귀분석 ····· 60
<표 21> 긍정적 심리자본의 조절효과 확인을 위한 회귀분석 결과 ····· 61

그 림 차 례

<그림 1> 연구모형 ····· 24
<그림 2> 조직 내 적합성과 이직의도의 관계에서 자기효능감의 조절효과 ····· 62
<그림 3> 조직 내 적합성과 이직의도의 관계에서 낙관주의의 조절효과 ····· 63
<그림 4> 조직 내 연계와 이직의도의 관계에서 낙관주의의 조절효과 ····· 64

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY
부경대학교

감사의 글

배우고 깨닫는 것의 즐거움이 좋아 다시 학교에 들어와 주경야독의 시간을 보냈습니다. 결코 녹록지 않은 시간들이었으나 되돌아보면 소중하고 행복한 시간들이었습니다. 늦은 저녁 졸음과 씨름하며 수업을 듣고, 시험을 앞두고 마음 졸이며 책을 펼치던 기억, 논문을 완성하기까지 보냈던 우여곡절의 시간들은 이제 가슴 한켠 소중한 추억으로 남았습니다. 석사과정 졸업을 앞두고 부족하나마 제 논문을 마무리할 수 있도록 도와주신 많은 분들께 감사의 인사를 드립니다.

먼저 대학원 첫 수업에서 제게 잊지 못할 기억을 만들어주신, 제가 가장 존경하는 김영조 교수님께 감사드립니다. 논문의 시작에서 마무리까지 섬세한 지도로 이끌어 주시고 저의 약한 의지를 격려로 북돋워주셨던 교수님 덕분에 지금의 논문을 완성할 수 있었습니다. 그리고 늘 유쾌한 웃음으로 핵심을 짚어주셨던 윤영삼 교수님, 너그러운 미소로 논문에 대한 많은 조언을 해주신 류태모 교수님께도 머리 숙여 감사드립니다.

부족함이 많은 직원임에도 유능하게 보아주시고, 논문을 준비할 수 있도록 많은 배려를 해주신 도기철 대표님께 깊은 감사를 드리며, 논문을 이유로 자리를 자주 비우는 팀장을 대신해 열심히 자기 몫을 해준 이나리 대리와 모든 직원들에게도 고마운 마음 전합니다. 아울러 설문지 배포에 자기 일처럼 열과 성을 다해준 수환에게도 각별한 감사의 마음을 전합니다.

엄마의 논문이 완성될 때까지 무한응원을 보내준 나진이와 상우, 고맙고 사랑한다. 그리고 늘 언니를 자랑스러워하는 내 동생 연옥이와 옥주, 사랑스런 조카 동규와 수경이에게 미안하고 고마운 마음 전합니다. 마지막으로 지금은 이 세상에 안계시지만 지금의 제 모습을 보시면 누구보다 기뻐하셨을 아버지께 감사의 마음 전하며 제 논문을 바칩니다.

석사과정을 공부하면서 배움의 길에는 끝이 없음을 새삼 절감하며 겸손은 미덕이 아니라 배우는 자의 덕목임을 깨달았습니다. 부족한 제게 많은 가르침을 주신 교수님들께 재차 감사의 말씀을 드리며, 논문을 완성하기까지 도와주셨던 많은 분들의 사랑과 배려를 가슴에 새기고 앞으로 더욱 노력하고 정진하는 삶을 살겠습니다. 감사합니다.

2015년 8월

김 은 희

직무배태성과 긍정적 심리자본이 혁신적 과업행동과 이직의도에 미치는 영향

김 은 희

부경대학교 경영대학원 경영학과

국문초록

조직 외부환경의 불확실성이 높아지고 있는 상황에서 조직이 성과를 창출하고 존속하기 위해서 자원의 확보와 유지는 중요한 부분이다. 특히 인적자원은 조직 경쟁력의 원천으로서, 조직 구성원의 혁신행동은 기업을 효과적으로 기능하게 하고 장기적인 생존을 가능하게 한다. 이러한 인적자원의 이직은 조직에 인재의 손실, 기술 유출의 위험, 채용 관련 비용의 발생 등을 초래하여 경영의 어려움을 가중시킨다.

직무배태성은 조직 구성원이 조직을 떠나는 이유가 아닌 조직에 머무는 이유를 설명하는 개념으로, 조직 구성원의 조직 잔류에 영향을 미치는 다양한 요소의 집합을 의미하며, 적합성, 연계, 희생의 하위요소로 구성되어 있다. 직무배태성은 이직의도에 대한 선행요인으로 제시된 개념이지만, 직무몰입과 조직시민행동 등에도 긍정적인 영향이 있음이 보고되고 있으므로 관리의 측면에서 적극 활용할 필요가 있다.

본 연구는 조직 구성원들의 직무배태성이 그들의 혁신적 과업행동과 이직의도에 미치는 영향과 긍정적 심리자본의 조절효과를 확인하려는 목적의 연구이다. 혁신적 과업행동은 조직의 성과향상에 도움이 되는 새로운 아이디어를 창조하고 도입하여 적용하려는 것으로 이는 조직의 활동과 생존에 중요한 경쟁우위의 수단으로 인식되고 있다. 긍정적 심리자본은 조직 구성원에 의해 발휘되는 심리적 차원의 역량으로 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력을 통해 개인이 갖는 긍정적인 동기부여적 성향을 말하는데, 직무배태성이 혁신적 과업행동과 이직의도에 미치는 영향에서 조절효과를 가질 것으로 기대하고 가설을 수립하여 실증연구를 실시하였다.

연구를 위해 2015년 4월 26일부터 5월 20일까지 부산과 경남(김해, 거제) 지역에 근무하는

직장인들을 대상으로 설문지를 배포하여 회수된 325부 중에서 285부의 설문지를 토대로 SPSS 21.0을 사용하여 통계적 분석을 통해 가설을 검증하였다.

실증분석 결과 첫째, 직무배태성은 혁신적 과업행동에 정(+)의 영향을 미치고 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 즉, 조직 구성원의 직무배태성의 수준이 높을수록 혁신적 과업행동의 수준도 증가하는 것으로 나타났으며, 이직의도는 낮아지는 것으로 분석되었다. 둘째, 긍정적 심리자본은 혁신적 과업행동에 직접적인 주효과를 가지고 있으며, 직무배태성과 이직의도의 관계를 조절하는 것으로 나타났다. 긍정적 심리자본은 직무배태성과 혁신적 과업행동의 관계에서 조절효과는 나타나지 않았으며, 혁신적 과업행동에 직접적으로 정(+)의 영향을 미치고 있었고, 구성원의 긍정적 심리자본이 높을수록 직무배태성과 이직의도의 관계가 더욱 확대되는 것으로 확인되었다.

연구결과를 통해 조직에서 조직 구성원의 혁신적 과업행동의 수준을 높이고 이직의도를 낮추기 위해서는 종업원의 직무배태성을 증진시키고 긍정적 심리자본을 강화하는 것이 요구됨을 제시하였다. 채용단계에서 조직과 적합성이 높은 인재를 채용하고, 멘토링 제도 등을 통해 조직사회화를 촉진하며, 교육 및 개발 기회의 제공, 상사의 지원과 격려 등의 방안을 통해 구성원의 직무배태성과 긍정적 심리자본의 수준을 높이는 것이 필요하다.

끝으로 본 연구의 한계점을 제시하고 향후 연구방향에 대해 제안하였다.

주제어 : 직무배태성, 혁신적 과업행동, 이직의도, 긍정적 심리자본

제1장 서론

제1절 연구의 필요성과 목적

오늘날 기업 간 경쟁이 심화되고 있는 환경에서 자원의 확보와 유지는 중요한 문제이다. 그중에서도 직접적인 부가가치를 창출하는 인적자원을 확보하고 유지하는 것은 기업에서 가장 고심하는 부분이다. 외환위기를 겪으면서 노동시장은 유연화 되었고, 이러한 변화는 근로자들에게 '평생직장'의 개념을 '평생직업'의 개념으로 전환하는 결과를 가져오게 했다. 근로자들은 자의에 의해서든, 타의에 의해서든 기업 간 이동이 빈번해지게 되었고, 기업에서는 근로자의 이탈에 따른 부가적인 비용의 발생이 이슈가 된지 오래이다. 기업에서 유능한 직원의 이직은 곧 경쟁력의 약화를 가져오게 되므로 직원의 이직을 줄이려는 노력은 기업 생존에 필수적이다.

이직에 대한 연구는 그동안 다양하게 이루어져 왔으며, 근래에는 이직자에 대한 관점이 아닌 잔류자에 대한 관점의 논의도 전개되었다. 사람들이 조직을 떠나려는 이유를 찾는 연구가 아닌, 왜 사람들이 계속 조직에 머무르는지에 대한 물음을 던지는 연구로서 직무배태성(job embeddedness) 이론이 제시되었다. 직무배태성이란 개인의 직업이 그 사람의 삶속에 배태되어 있음을 말한다. 직무배태성이 높아지면 직장, 업무, 동료 등 여러 요소들이 그의 생활과 환경에 거미줄처럼 복잡하게 얽혀 있어 조직 구성원의 이직은 개인의 이러한 연결망을 혼란스럽게 만들게 되며, 결국 이직이 줄어든다고 하였다(Mitchell et al., 2001).

직무배태성이 증가하게 되면 이직의도가 감소하게 되고, 자발적 이직이 줄어들게 되므로 조직에서는 인재의 유지가 가능해진다. 직무배태성과 관련한 연구들에 의하면 직무배태성이 이직의도, 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동, 혁신행동 등에 긍정적인 영향을 가지는 것으로 나타났다(김수현, 2010; 김원식, 2010; 전건우, 2001; 이

경아, 2012; 정동섭, 김재희, 2011; 유영진, 2012; Lee et al, 2004).

혁신은 기업이 효과적으로 기능하고 장기적으로 생존하는데 필수적인 것으로 기존의 방식을 파괴하고 완전히 새로운 방식으로 제품, 절차, 서비스 등을 창출하는 활동이다. 혁신행동은 조직 구성원이 자신의 업무역할이나 소속집단 또는 조직의 성과 향상에 유용한 아이디어를 창조하여 업무에 적용하는 활동을 말하는 것으로 이러한 혁신행동의 주체는 조직 구성원들이다. 조직 경쟁력의 원천은 조직의 구성원들이고, 조직 구성원들로 하여금 혁신행동을 하도록 동기부여를 시킬 수 있는 요인들에 대한 연구는 매우 의미가 있다(이미정, 2014). 혁신행동에 영향을 미치는 요소로는 변혁적 리더십, 셀프리더십, 변화지향 리더십, 리더-구성원 교환관계(LMX), 코칭 리더십 등 다양한 리더십 유형이 영향을 가진다는 연구가 많았으며, 조직몰입, 조직문화, 창의성 등의 영향에 대해서도 연구되어왔다. 조직 구성원의 직무배태성이 높을수록 창의적인 혁신행동을 더 많이 할 것으로 기대되지만, 직무배태성을 혁신행동의 영향요인으로 다룬 연구는 많지 않아 본 연구를 통해 직무배태성과 혁신행동의 관계를 확인하고자 한다.

그동안 조직 구성원의 강점을 개발하고 관리하려는 긍정적 측면에서 자기효능감(self-efficacy), 조직시민행동(organizational citizen behavior) 등의 연구가 진행되어 왔으며, 최근에는 긍정심리학에 근거한 긍정적 심리자본에 대한 관심이 커지고 있다. 긍정적 정서에 대한 연구들은 긍정적 정서가 다양한 형태로 조직성과에 긍정적인 영향을 가져다준다는 점을 제시하고 있다(최문정, 2014, 재인용). 긍정적 심리자본(positive psychological capital)은 긍정적 조직행동 연구와 함께 발전된 개념으로 주변 환경에 대해 긍정심리의 강점을 발휘하는 사고와 행동을 통해 성과를 향상시키는 것을 말한다(문유호, 2014). 따라서 긍정적 심리자본은 조직의 경쟁력과 성과에 유의적인 관계를 갖는 개념이라 할 수 있다.

이에 본 연구에서는 직무배태성이 혁신적 과업행동과 이직의도에 미치는 영향을 연구과제로 하고 직무배태성이 혁신적 과업행동과 이직의도에 영향을 미치는 과정에

서 긍정적 심리자본을 조절변수로 설정하고자 한다. 구체적으로 구성원의 긍정적 심리자본이 강할수록 직무배태성이 혁신적 과업행동 및 이직의도에 미치는 효과는 더욱 확대될 것으로 예상하고 본 연구를 통해 이를 검증하고자 한다. 이러한 연구를 통해 조직 구성원들의 혁신적 과업행동을 증가시키고 이직의도를 낮출 수 있는 방안을 모색하고자 한다.

제2절 연구의 내용 및 방법

본 연구에서는 직무배태성, 혁신적 과업행동, 이직의도, 긍정적 심리자본과 관련된 선행연구들을 통해 이론적 배경을 살펴보고, 실증 연구를 통하여 직무배태성과 이직의도, 혁신적 과업행동 사이의 관련성을 규명하려 한다. 또한 직무배태성과 혁신적 과업행동, 이직의도 사이에서 긍정적 심리자본이 조절 역할을 하는지 살펴보고자 한다. 이러한 목적을 달성하기 위한 본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 조직 구성원의 직무배태성은 혁신적 과업행동에 어떤 영향을 미치는가?

연구문제 2. 조직 구성원의 직무배태성은 이직의도에 어떤 영향을 미치는가?

연구문제 3. 조직 구성원의 긍정적 심리자본은 조직배태성과 혁신적 업무행동, 이직의도의 관계를 조절하는가? 조절효과를 갖는다면 어떠한 방향과 강도로 조절하는가?

제2장 이론적 배경

제1절 직무배태성

1. 직무배태성(job embeddedness)의 개념

기존에 보고된 이직 관련 연구들은 대부분 조직 구성원들이 왜 조직을 떠나는가에 관심을 두고 그 원인을 규명하려는 데 집중해왔다. 전통적인 이직에 대한 연구들은 직무만족(job satisfacion)과 직업대안(job alterntives), 조직몰입(organization commitment) 등에 맞춰져 있었다. 이직에 대한 과거의 연구들은 조직 구성원들이 조직을 떠나는 요인을 찾아내고 그러한 요인들에 대해 조직에서의 대응방안을 제시해왔다. 이러한 연구들이 제시하는 것은 사람들은 자신의 직무에 불만족하게 되면, 직무대안을 탐색하고, 대안을 비교하여 대안이 현재의 상황보다 좋다는 판단이 되면 이직한다는 것이다(Mobley, 1977). 그러나 Hom & Griffeth(1995) 그리고 Griffeth, Hom & Gartner(2000) 등은 기존의 이직에 대한 연구들에서 제시된 태도변수들이 이직의 변량 가운데 약 4~5% 정도만을 설명한다고 주장하면서 기존의 많은 연구들이 의미 있는 결과를 보여주고는 있으나 그 설명력은 크지 않아 이직의도를 정확히 예측하기 힘든 점을 언급하였다(류정란, 2005).

직무배태성은 이러한 태도변수 모형과 달리 비업무적 요인(nonwork factors), 또 다른 조직관련 설명변인(other organization-focused predictors), 새로운 이직이론(new turnover theory)에 기초하여 제시되었다(우항준, 2010). Lee & Mitchell(1994)의 연구에서는 이직자의 상당수가 자신의 직무에 만족하고 있었으며 이직하기 전에 다른 직무대안을 탐색하지 않았다는 사실을 들어, 이직은 부정적인 태도가 아닌 어떠한 촉발사건(shock)으로 인해 이직을 하게 된다고 주장하였다. 직무배태성 이론은 조직 구성원이 조직을 떠나는 이유가 아니라 조직에 잔류하는 이유

를 고찰하여 개인이 직무(job)에 배태되는(embedded) 그물망(net) 또는 거미줄로서 직무배태성 개념을 설명하고 있다. 직무배태성 개념에서 조직 구성원의 조직 잔류(employee retention)에 영향을 미치는 요소들로 조직 구성원 개인의 삶의 공간의 다른 측면과 직무와 공동체가 유사하거나 적합한 정도(fit), 다른 직원들 혹은 공동체 활동과 연결되어 있는 정도(link), 그리고 그가 조직을 떠날 경우 발생되는 희생(sacrifice)이 있다(Mitchell et al., 2001).

2. 직무배태성의 구성요소

Mitchell et al.(2001)은 개인이 고착될 수밖에 없는 그물 또는 거미줄로 직무배태성을 표현하였으며, 사람들이나 활동들에 대한 연계 정도, 직무와 커뮤니티가 자신의 생활과 유사하거나 적합한 정도, 연결이 끊어지기 쉬운 정도 즉, 조직을 떠났을 때 희생해야 하는 것들이 직무배태성에 중요한 역할을 한다고 보았다. Mitchell et al.(2001)은 이러한 각 차원들을 적합성(fit), 연계(links), 희생(sacrifice)으로 구분하였으며, 적합성이란 종업원이 소속된 조직과 환경에 대해 친화성과 안락함을 느끼는 정도로 정의하고, 연계란 개인과 조직 또는 다른 사람들과의 공식 또는 비공식 연결로 정의하였으며, 희생이란 현재의 조직을 떠났을 때 상실되는 물질적 또는 심리적 손실 비용에 대한 인식으로 정의하였다.

가. 적합성(fit)

적합성은 구성원이 조직과 주변 환경에 대한 적합성이나 안락함을 의미하는 것으로, 자신의 직무, 조직, 커뮤니티가 구성원의 삶의 여러 측면들과 유사하거나 적합한 정도를 말한다(Mitchell et al., 2001). 구성원이 수행하는 업무가 자신의 적성이나 전공과 유사할 경우나 소속된 조직의 문화가 구성원 자신의 가치와 일치할 경우, 또는 직장동료들과 화합이 잘되고 업무협조 등이 원활히 이루어질 경우를 예로 들 수

있다. 이와 같은 구성원의 직무와 조직, 커뮤니티에 대한 적합성의 인식은 조직에 대한 애착으로 이어지게 되어 이직의도를 감소시킨다.

나. 연계(links)

연계는 개인이나 조직 또는 타인과의 공식적 혹은 비공식적인 연결을 의미하는 것으로 개인과 그물망 사이의 연결된 정도가 높을수록 구성원은 그의 직무와 조직에 더욱 묶이게 된다(Mitchell et al., 2001). 여러 부서와 관련되어 업무를 하고, 주변에 자신의 도움을 필요로 하는 동료직원이 많을 경우, 사내 동호회 등의 활동을 통해 조직구성원과 비업무적인 관계를 가지고 있을 경우도 해당되는데, 연계는 보통 근속기간이 오래될수록 높게 나타난다. 사람들은 자신의 생활 영역이나 측면에 따라 많은 연계를 가질 수 있으며, 이러한 연결망이 다양해질수록 이직은 어렵게 된다.

다. 희생(sacrifice)

희생은 조직을 떠날 경우 상실될 수 있는 물질적, 심리적 편익으로 급여와 복리후생, 승진기회, 조직에서의 인정 등을 들 수 있다. 마음이 맞는 동료와의 단절, 재량권이 주어졌던 직급과 직책의 소멸, 참여하고 싶었던 프로젝트에서의 소외, 통근의 편리함이나 근속연수에 따른 부가적인 혜택, 자사제품에 대한 직원할인 혜택의 소실 등도 해당된다. 희생은 직무 또는 조직과 관련된 희생만을 의미하는 것이 아니라 직장으로 인해 형성된 직접 혹은 간접적인 인간관계와 생활여건들을 구성원이 이직할 경우에 이들을 다시 만들어야 하는 부담도 내포하고 있다. 희생을 높이 지각하는 구성원들은 이직의 기회비용을 높게 인식하게 되어 이직을 주저하는 결과를 가져올 수 있다.

Mitchell et al.(2001)은 이들 직무배태성의 각 차원들이 조직 내 차원과 조직 외 차원으로 구분될 수 있다고 하면서 총 6개 요인(3x2 매트릭스)으로 제안하였는데, Holtom et al.(2006)은 직무배태성과 하위 차원들에 대해 <표 1>과 같이 정의하고 있다.

경쟁이 치열한 현재의 환경에서 조직이 생존하기 위해서는 유능한 구성원들을 어떻게 효율적으로 유지할 수 있는가에 관심을 가져야 하며, 구성원의 유지를 위한 전략 수립을 위해 적합성, 연계, 희생으로 구성되는 직무배태성을 적극 활용할 필요가 있다. 직무배태성은 구성원들이 조직을 떠나지 않는 이유를 설명하는 새로운 틀(paradigm)로서 이에 대한 연구는 실제 조직에서의 이직관리뿐만 아니라 인재의 유지와 개발, 조직성과의 향상에 도움을 줄 수 있을 것이다(오재동, 2015).

<표 1> 직무배태성의 개념 정의

구성개념	정 의
직무배태성 (job embeddedness)	- 직무배태성은 조직 구성원의 잔류(employee retention)에 영향을 미치는 다양한 요소의 집합을 의미 - 직무배태성의 핵심적인 측면은 조직 구성원이 (a) 그들의 직무와 공동체가 그들의 생활공간의 다른 측면과 유사하거나 적합한 정도, (b) 그들이 다른 사람들이나 활동과 연결되는 정도. © 그들이 이직하게 될 경우 희생하게 되는 것 - 이 측면들은 직무 내적과 외적으로 모두 중요함
조직 내 적합성 (fit-organization)	- 조직 구성원이 조직에 대해 인지하는 융화성과 편안함을 반영함. - 개인의 가치, 경력목표, 미래에 대한 계획 등이 현재의 직무에서 요구하는 내용과 조직문화에 적합해야 함을 의미함. (예 : 직무 지식, 스킬, 능력)
조직 외 적합성 (fit-community)	- 조직 구성원이 자신의 커뮤니티와 주변 환경에 대해 얼마나 적합한지를 반영함. - 거주하고 있는 지역의 날씨, 쾌적함, 문화 등이 커뮤니티 측면의 적합성과 관련됨.
조직 내 연계 (links-organization)	- 조직 구성원과 조직 내 다른 사람들 또는 그룹 사이에 존재하는 공식 및 비공식 연결을 의미.
조직 외 연계 (links-community)	- 조직 구성원의 공동체 내에 있는 사람들 또는 그룹 사이의 연결을 말함. - 가족이나 사회적 모임이 개인의 이직과 관련된 의사결정에 영향을 준다는 측면을 반영함.
조직 내 희생 (sacrifice-organization)	- 조직 구성원이 이직했을 때 상실되는 물질적 또는 심리적 손실에 대해 인식한 비용을 반영함. - 동료, 프로젝트, 조직이 주는 각종 혜택 등을 포기하는 것 등이 이에 해당되며, 이직했을 때 포기해야 하는 것이 많을수록 이직하기 어렵다는 측면을 반영함.
조직 외 희생 (sacrifice-community)	- 공동체 측면의 희생은 통상적으로 거주이전의 문제와 관련됨. - 매력적이고 안전하며 인정받는 공동체를 떠난다는 것은 어렵다는 측면을 반영함. - 이사를 하지 않고 이직할 수도 있으나, 이직으로 인해 근무시간 자유선택제나 공동체 교류 지원 등 다양한 편의가 상실될 수 있음.

자료: Holtom et al. (2006), p.320 참조

제2절 혁신적 과업행동

1. 혁신적 과업행동(innovative work behavior)의 개념

조직은 변화하는 환경 속에서 적응하고 생존해가는 동태적인 존재이다. 변화의 속도가 점진적이었던 과거에 비해 복잡하고 동태적인 오늘날의 환경에서 조직이 생존하기 위해서는 새로운 가치 창조를 위한 혁신중심의 관리가 필요하다.

혁신에 대한 연구는 주로 조직 및 산업 또는 국가 단위였으나 최근 개인수준의 연구가 중요하게 강조되고 있다. 조직이 변화하는 환경에 적응하고 지속적인 성장발전을 하기 위해서는 경영혁신과 업무개선, 원가절감 등의 노력이 요구되는데 이를 수행하는 주체는 결국 조직 구성원이기 때문이다. 따라서 구성원의 혁신행동은 중요한 관리대상이 되고 있으며(김성진, 2013), 조직 구성원들의 혁신행동이 경쟁우위의 중요한 수단으로 인식되고 있다(김영일, 2014).

Van de Ven(1986)은 혁신행동을 주어진 상황 하에서 다른 사람과 관계를 맺고 있는 어떤 사람이 새로운 아이디어를 창출하고 실천하는 것이라고 정의하였고, Amabile(1988)은 창의적 아이디어를 선택하고, 이를 유용한 제품, 서비스 또는 공정으로 전환시키는 과정을 혁신행동이라고 정의하였다. Kanter(1988)는 문제의 인식과 새로운 아이디어와 해결방법의 생성 및 그 아이디어의 실현을 위한 지원을 얻기 위해 지지자들을 모으고 혁신을 위한 시작품을 만드는 활동으로 정의하고 있으며, Rosenfeld와 Servo(1990)는 새롭고 창의적인 아이디어를 도출하고 그것에 경제적인 가치를 만들어내는 것으로 제시하고 있다(이준명, 2015).

혁신적 과업행동은 혁신행동을 의미하기도 하며, 국내 연구들에서는 개인의 혁신성 또는 혁신성향과 그 개념이나 선행연구가 유사하며 중복되어 쓰이고 있다(이원희, 2009). 혁신적 과업행동에 대한 학자들의 다양한 정의를 살펴보면 혁신적 과업행동은 새롭고 유용한 아이디어의 개발에 초점을 맞추는 창의성(creativity)과 유사하다

고 볼 수 있다. 그러나 혁신적 과업행동은 아이디어의 개발에만 국한되지 않고 그것의 홍보, 실행, 확산까지 포괄하기 때문에 창의성보다 그 구성 범위가 넓은 개념으로 이해되어야 한다(Scott & Bruce, 1994). 또한 혁신적 과업행동은 종업원들에게 요구되는 일상적인 과업이 아닌 역할 외 행동(extra-role behavior)의 특징을 지닌다. 새로운 아이디어를 개발하거나 받아들여 이를 홍보하고 실현하는 것은 종업원의 일상적인 과업수행이라기보다는 자발적 행동이다(김일천 외, 2004). 조직에서 공식적으로 요구되지는 않지만 구성원들의 혁신적 과업행동에 따라 조직의 활동과 생존은 크게 달라질 수 있다. 불확실성이 높고 변화의 속도가 빠른 환경 속에서 문제를 감지하고 원인을 탐색하며 문제해결의 아이디어를 개발하고 실현하려는 조직 구성원의 자발적인 노력은 조직의 경쟁력 강화에 필수적이다.

본 연구에서 논의되는 혁신적 과업행동은 개인수준의 행동이라는 측면에서 West & Farr(1989), Janssen et al.(2000)의 정의를 사용하여, 혁신적 과업행동을 자신의 과업역할이나 소속집단 또는 조직에서 성과향상에 도움이 되는 새로운 아이디어를 의도적으로 창조, 도입, 적용하는 활동이라고 정의하였다.

2. 혁신적 과업행동의 선행연구

혁신은 새로운 아이디어에서 시작되며 이러한 아이디어는 혁신적 과업행동의 실행주체인 구성원들에게서 촉발되므로 구성원의 혁신 행동을 촉진하고 증진시킬 수 있는 요인들을 밝히려는 노력은 매우 중요하다.

혁신 행동에 영향을 주는 요인은 크게 개인의 특질 차원과 조직 차원이 있다. 개인의 특질 측면에서는 모호함에 대한 인내가 높거나, 위험선호성향이 강하거나, 독립심, 자신감이 높은 사람이 혁신 행동을 할 가능성이 높고(Howell & Higgens, 1990; Kirton,1988, 조왕옥(2010)에서 재인용), 개인이 자신의 업무에 관해 보유하고 있는 지식, 기술적 능력 등은 구성원의 혁신 행동에 영향을 주게 된다(Amabile, 1988).

조직 차원에서 혁신에 영향을 주는 특성으로는 조직의 구조, 전략, 문화, 연령, 자원, 조직 내 의사소통, 보상체계와 같은 변수들이 있으며(조왕옥, 2010), 조직의 구조가 유기적일 때, 물적 자원이나 인적 자원과 같은 조직의 자원이 풍부할수록, 조직 내 의사소통이 활발할수록 구성원의 혁신 행동에 긍정적인 영향을 미친다. 개인의 특질 측면과 조직 차원은 상호작용을 통해 혁신 행동에 영향을 미치기도 한다.

혁신적 과업행동에 대한 선행연구를 살펴보면, Scott & Bruce(1994)는 혁신적 과업행동에 영향을 미치는 결정요인에 대해 LMX(Leader-Member Exchange)와 리더 역할 기대(leader role expectations)는 혁신적 과업행동에 정의 영향을 미치고, 경력단계(career stage)와 체계적 문제해결 유형은 음의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 혁신에 대한 지원과 자원 제공 등의 심리적 혁신 분위기(psychological climate for innovation)는 LMX와 직관적 문제해결 유형, 경력 단계와 혁신적 과업행동의 관계를 매개하는 것으로 제시하였다.

Janssen et al.(2000)은 직무요구(job demands)와 혁신적 과업행동과의 관계에서 종업원이 자신의 노력과 보상에 대한 공정성 지각이 조절효과를 가질 것으로 기대하고 연구한 결과 종업원이 과소보상(under-reward)의 불공정성을 인식할 때 보다 노력-보상(effort-reward)의 공정성을 인식할 때 직무요구가 혁신적 과업행동에 긍정적인 영향을 가지고 있음을 보고하였다.

Ramamoorthy et al.(2005)는 공정성 지각, 급여수준, 과업 자율성, 능력주의(meritocracy)가 기대 충족(met expectation)과 혁신의무(obligation to innovate)를 통해 혁신적 과업행동에 영향을 미친다고 가정하고 연구한 결과, 능력주의와 공정성, 절차적 공정성 지각, 급여수준이 구성원의 기대에 충족되면 구성원이 혁신 의무를 지각하고 혁신적 과업행동으로 이어진다고 하였다. 그리고 절차적 공정성 지각과 과업 자율성은 혁신의무에 영향을 미치며 급여와 과업 자율성은 혁신적 과업행동에 직접적인 영향도 가지는 것으로 나타났다.

김일천 외(2004)는 혁신적 과업행동에 영향을 미치는 변수로 개인특성(내적 통제

위치, 조직기반 자긍심), 과업특성(업무강도, 과업 비일상성), 관계특성(리더-구성원 교환관계, 팀-구성원 교환관계), 조직특성(혁신지원적 조직문화, 분권화)을 설정하여 연구한 결과 리더-구성원 교환관계와 분권화를 제외한 나머지 변수들은 혁신적 과업행동과 유의한 관계가 있음을 발견하였으며, 내적 통제위치와 조직기반 자긍심으로 구성된 개인특성이 종속변수에 대해 가장 많은 설명력을 가지고 있어, 혁신적 과업행동을 예측하는데 중요한 역할을 한다고 제시하였다.

이승희(2011)는 리더-구성원 교환관계, 문제해결 스타일(직관적, 체계적), 창의성(영역관련 지식, 창의적 사고기술, 내재적 직무동기)이 조직지원인식(perceived organizational support)의 매개효과를 통해 개인혁신행동에 미치는 영향을 조사하여, 창의적 사고기술과 내재적 직무동기가 개인혁신행동에 영향관계를 가지며 조직지원인식이 매개효과를 가짐을 보고했다. 최석봉 외(2010)는 변혁적 리더십이 혁신행동에 미치는 영향에서 학습지향성과 조직몰입의 매개효과를 검증하는 연구를 통해 변혁적 리더십, 학습지향성, 조직몰입이 혁신행동에 정의 영향을 미치고, 학습지향성과 조직몰입은 변혁적 리더십과 혁신행동의 관계를 매개하는 것으로 확인하였다.

혁신 행동에 영향을 미치는 변수로 개인적 특성과 리더십 유형, 조직특성, 공정성 지각, 상호작용 효과 등을 다룬 연구가 많은데, 본 연구에서는 개인차원의 특성으로 직무배태성을 독립변수로 하여 혁신적 과업행동에 미치는 영향을 조사하여 혁신행동에 대한 이론을 확장하고 실무적 시사점을 도출해보고자 한다.

제3절 이직의도

1. 이직의 개념

이직에 대한 선행연구들을 살펴보면 이직에 대하여 매우 다양한 정의들이 제시되어 있다. Macy & Mirvis(1976)는 이직을 조직의 경계를 넘어서는 영구적인 이동으로 정의하였고, Price(1977)는 사회시스템에서 구성원 자격의 경계를 넘나드는 이동의 정도로 이직을 정의하였으며, Mobley(1978)는 조직으로부터 금전적인 보상을 받는 개인이 자의로 조직에서 그 구성원의 자격을 종결짓고 조직을 떠나는 것이라 정의하였다. 국내 연구를 살펴보면, 박인규(2005)는 현재의 담당업무를 그만두고 다른 직무나 조직으로 옮겨가는 것으로 정의하고 있다.

Bluedorn(1982)은 이직을 어느 특정한 기업체에 있어서의 노동자의 유입과 유출로 정의하면서, 이는 입직(신규채용 및 재고용)과 이직(사직, 일시해고, 해고, 정년퇴직, 사망, 군복무, 장애 등)을 모두 포함하는 것으로 주장하였다.

Dalton et al.(1982)은 이직을 순기능적 이직과 역기능적 이직으로 분류하고, 순기능적 이직이란 개인이 그 조직을 떠나길 원하고 조직은 그것에 대하여 관심을 두지 않는 경우의 이직을 말하며, 역기능적 이직이란 개인은 그 조직을 떠나기를 원하고 조직은 그를 보유하기를 원하는 경우를 말한다고 하였다. 순기능적 이직은 개인과 조직 모두의 이해에 부합하는 바람직한 이직으로 볼 수 있으나 역기능적 이직은 구성원은 조직을 떠나기를 원하지만, 조직측면에서는 그가 떠나기를 원하지 않아 양자의 이해가 불일치되어 발생하는 이직으로 역기능적 이직의 발생은 조직에서는 새로운 인력을 모집, 교육, 배치하는 인력관리 비용의 증가를 초래하고 새로운 직원과 기존의 직원들이 새롭게 적응해야 하는 등 조직에 부정적인 영향과 인력비용이 증가하는 이직이다(오재동, 2015).

Flippo(1984)는 이직이란 광의로는 조직으로 들어가고 나가는 조직구성원의 이동

을 포함하지만, 구체적으로는 재직의 반대되는 말로서 담당직무를 그만두고 다른 직무나 조직으로 옮겨가는 것으로 정의하고 있다.

Mobley(1982)는 이직의 원인, 결과와 관리에 대한 연구에서 이직의 긍정적 영향과 부정적 영향을 <표 2>와 같이 조직, 이직자, 잔류자의 입장에서 제시하였다.

<표 2> 이직의 영향

구분	긍정적 영향	부정적 영향
조직	- 성과가 낮은 직원의 배제 - 새로운 기술과 지식의 도입 - 정책 및 관행변화 촉진 - 내부 이동의 기회 - 부정적 행위 감소(결근, 지각)	- 신규직원 채용비용 발생 - 고급 인력의 손실 - 인간관계, 의사소통구조 파괴 - 이직자의 조직비방 - 기술습득 기간 중 생산성 저하
이직자	- 자기개발의 기회 - 소득의 증대 및 경력 상승 - 새로운 환경에 대한 자극 유발 - 조직에 대한 적합성 증가로 스트레스 감소	- 장기근속 손실 - 가족 및 사회적 관계 손실 - 이동에 따른 스트레스 증가 - 경력기회의 축소 - 배우자의 경력개발 중단
잔류자	- 내부이동의 기회 - 신규직원에 의한 자극 - 새로운 기술 습득 - 만족, 단결, 몰입의 증가	- 대인관계, 의사소통 패턴 파괴 - 업무량 증가 - 만족, 단결, 몰입의 감소 - 동료 상실

자료: Mobley (1982); 박인규 (2005)에서 재인용.

이러한 이직의 다양한 정의들은 이직의 개념에 대한 이해의 차이에 따라서 광의와 협의로 다르게 인식될 수 있다(Bludorn, 1978). 광의의 이직은 인력의 조직외부로의 이동과 조직내부로의 이동 모두를 포괄하는 개념으로 즉, 조직에서 외부로 이탈(separation)하는 것과 조직의 내부로 진입(accession)하는 것을 모두 포함한다. 반면 협의의 이직은 광의의 이직보다는 좁은 개념으로 인력의 이동이 조직 외부로 이

루어지는 것만을 포함한다.

이직은 조직구성원이 조직을 이탈하여 이직의 행위가 이루어지는 것을 의미하고, 이직의도(turnover intention)는 이직을 실행할 수 있는 의사가 있음을 나타내는 것이다. 이직의도는 실증분석에서 이직에 대해 효과적으로 판단할 수 있는 개념이라 할 수 있으며, 이직의도가 높으면 실제 이직으로 이어질 가능성도 높다는 것을 의미하는 것이다(김가영, 2012). Steel & Ovalle(1984)의 연구에 따르면, 평균적으로 이직의도와 이직 간에 상당한 상관관계가 있는 것으로 조사되었으며, 많은 국내외 연구에서 이직의도를 이직의 직접적인 선행요인으로 본다(김수현, 2010 재인용).

본 연구에서는 이직을 조직에서 외부로 이탈하는 것으로 이해하는 협의의 이직 정의를 따라 조직 구성원이 조직 외부로 이동함으로 인하여 조직과 구성원의 관계가 종결되는 것으로 이직을 정의하고, 이직의 선행변수인 이직의도를 통하여 이직을 예측하는 데에 초점을 두고자 한다.

2. 이직에 대한 선행연구

이직이 발생하는 원인은 단차원이 아닌 다차원의 복합적인 요인의 작용이라고 할 수 있다. Cotton & Tuttle(1986)은 이직에 대해 실증적으로 분석한 기존의 연구들을 바탕으로 메타분석한 후 이직의 원인변수들을 <표 3>과 같이 직무관련 요인, 개인특성 요인, 외부환경 요인으로 정리하였다.

<표 3> 이직의 원인 변수

직무관련 요인	개인특성 요인	외부적 요인
- 급여 - 직무성과 - 역할 명확성 - 직무 반복성 - 전반적인 직무만족 - 급여 만족도 - 직무 만족도 - 감독자에 대한 만족도 - 동료에 대한 만족도 - 승진기회에 대한 만족도 - 조직몰입	- 연령 - 근속기간 - 성별 - 교육수준 - 혼인 여부 - 부양가족의 수 - 적성과 능력 - 지적능력 - 이직의도 - 기대충족의 정도	- 구성원 인식 - 실업률 - 신규 채용률 - 노동조합의 존재

자료 : Cotton & Tuttle (1986).

가. 직무관련 요인

직무관련 요인은 급여, 직무성과, 역할 명확성, 직무 반복성 등이 있으며 이는 조직의 입장에서 통제 가능한 요인이므로 이의 적절한 관리는 이직관리에서 중요하다 할 수 있다.

급여의 수준은 종업원이 이직을 결정하는 데 매우 중요한 변수로 작용하고 있으며, 낮은 급여수준은 이직의 일차적인 요인으로 진술된다. 역할 명확성과 직무 반복성과 같은 직무내용 요인의 경우 역할 명확성이 낮을수록, 직무 반복성이 높을수록 구성원들의 몰입수준은 낮아지게 되어 이직의도가 높아지게 된다. 직무자체에 대한 만족도는 이직과 상당한 음(-)의 관계가 있음을 보여주고 있으며(박인규, 2005), 감독자와의 인간관계에 대한 만족의 정도나 인정이나 피드백의 유무 등은 구성원의 이직결정에 영향변수로 작용한다. Farris(1971)는 개인이 조직에 계속 머무는 데 동료와의 관계를 역설하면서 개인이 조직 내에서 포괄되지 못하고 있음에 대한 지각과

집단 응집력에 대해 인지하는 정도를 측정하여 이직을 효과적으로 예측할 수 있다고 주장하였다(박인규, 2005, 재인용).

나. 개인특성 요인

개인의 연령, 근속기간, 교육수준, 부양가족의 수, 적성과 능력 등의 개인특성 요인들은 이직에 중요한 영향을 미치는 변수이다. 이러한 인구통계학적 요인들에 대한 영향요인을 살펴보면, 먼저 연령은 이직률과 부(-)의 관계를 가진다. 이 관계는 근속기간의 경우에도 동일하게 나타나는데 연령이 많을수록 근속기간이 길수록 이직률은 낮아진다. 교육수준과 직업적성도 이직에 영향을 미치는데, 교육수준이 높을수록, 직무요건과 직업적성간의 유사성이 낮을수록 직무와 자아와의 갈등으로 인해 이직률이 높아지게 된다. 부양책임이나 가족의 규모에서 볼 때 책임과 안정성을 추구할수록 이직률은 낮아지는 모습을 보인다. 즉 가족규모가 클수록 남성은 가족부양의 책임 때문에 조직에 머무는 반면, 여성은 가사를 돌보기 위해 이직을 한다는 연구가 있다(박인규, 2005).

다. 외부환경 요인

외부환경 요인으로는 고용기회에 대한 지각, 실업률, 신규 채용률, 노동조합의 존재 등이 있으며, 대체적 직무의 기회를 포함한다. 기업외부의 대체적 직무기회 요인은 개인이 인식하는 외부의 고용기회로서 타 기업의 공석률, 현재의 경제활동수준 등을 말하는데, 조직 구성원이 이들 요인의 수준이 높은 것으로 인식할 때 자발적 이직률은 높아지게 된다. 조직 내에 노동조합이 구성되어 있고, 노동조합이 활발하게 운영되고 있을 경우 이직률은 낮아지는 경향이 있으며, 그 외에 한 국가 또는 지역의 경제활동이 활발할 때는 일반적으로 개인의 이직률이 높아지는 반면, 경제활동이 경직될 때에는 이직률이 낮아진다(Mobley et al., 1979).

기존의 이직관련 연구에서 다양한 요인들이 이직 혹은 이직의도의 원인변수로 작용함을 제시하였으나, 이직을 예측하기 위해 관련 변수들을 추가하여 설명력을 높이는 것은 간명성(parsimony)의 측면에서 한계가 있으며(이종현, 2014), 실제 이직은 종업원의 직무불만족이나 동료 혹은 상사와의 불화 등의 원인보다는 어떤 촉발사건(shock)과 같이 예측이 어려운 상황에서 발생하기도 한다. 촉발사건이란 종업원이 심리적으로 이직을 결정하게 만드는 일련의 사건을 말하는 것으로 동료의 이직이나 타기업의 스카웃 제의, 가족구성원의 발병, 배우자의 임신, 부서이동, 회사의 합병 소식 등의 사건들이 해당될 수 있는데, 종업원의 이직 예측이 가능한 경우도 있고 그렇지 못한 경우도 있다. 직무배태성은 종업원의 잔류에 초점을 둔 개념으로, Holtom & Inderrieden(2006)은 직무배태성의 수준이 높은 이들은 촉발사건에 대해 둔감하게 반응하여 조절효과를 가진다고 하였다.

직무배태성과 이직의도의 관계에 대한 연구는 국내외에서 다양하게 시도되었으며 다수의 연구에서 직무배태성과 이직의도는 부(-)의 상관관계를 가진다는 결과를 제시하고 있는데(박인규, 2005; 김재희, 2009; 우항준, 2010; 조현청, 2010; 최숙희, 2011; 김가영, 2012; 이소정, 2015), 본 연구에서는 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향에서 긍정적 심리자본이 조절효과를 갖는지에 대해서도 함께 연구해보고자 한다.

제4절 긍정적 심리자본

1. 긍정적 심리자본의 개념

긍정적 심리자본(positive psychological capital)이란 조직구성원에 의해 발휘되는 심리적 차원의 역량을 의미한다. 주어진 환경에 대해 긍정적인 심리적 강점을 활용하여 진취적인 사고와 행동을 통해 성과를 향상시키는 것을 의미한다(문유호, 2014).

긍정적 심리자본은 1988년 Seligman이 주장한 긍정심리학의 영향을 받은 긍정적 조직학(POS; psychological organizational scholarship)과 긍정적 조직행동(POB; psychological organizational behavior)에서 파생된 개념이다. 긍정적 조직행동의 정의를 만족시키는 개인의 긍정적인 상태변수로 자기효능감(self-efficacy), 희망(hope), 낙관주의(optimism), 복원력(resiliency)을 들 수 있다. 연구 초기에는 이러한 속성들이 개별적으로 연구되어 왔으나, 이 네 가지 변인들이 함께 작용했을 때 시너지 효과를 일으키며 조직에 긍정적 영향을 미칠 수 있다는 연구들을 바탕으로, 이 네 변인을 하위 구성요인으로 하는 통합적 개념인 긍정심리자본의 개념이 등장하게 되었다. 특히 Luthans et al.(2005)는 자기효능감, 희망, 복원력, 낙관주의를 개별적으로 이해하기보다는 통합적인 차원으로 이해될 때 이들 심리적 차원들 사이의 상승작용이 발생되어 더 높은 설명력과 효과성을 보일 수 있다는 점을 들어, 긍정적 심리자본이라는 하나의 개념으로 묶어서 연구하는 것이 타당하다는 논리를 제시하였다.

본 연구에서는 긍정적 심리자본을 Luthans et al.(2004)의 정의에 따라 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력을 통해 과업이나 업무에 대한 성공이나 성취에 대해 개인이 긍정적인 동기부여적 성향을 갖는 것으로 정의하였다.

2. 긍정적 심리자본의 구성요소

1) 자기효능감(Self-efficacy)

자기효능감은 일반적으로 어떤 일을 할 때 그 일을 성취할 수 있다는 자신에 대한 굳은 믿음으로 표현할 수 있다. Luthans 외(2007)는 자기효능감이 긍정심리자본 기준에 가장 적합한 변인라고 하였다. 사회인지이론을 토대로 발전된 자기효능감은 조직구성원이 주어진 상황에서 과업을 수행할 때 자신이 목표한 성과 수준을 성취 또는 달성할 수 있다는 신념이나 확신을 말한다(안화용, 2013 재인용).

Luthans 외(2004)는 자기효능감을 가진 사람들의 특징으로 다섯 가지를 꼽았는데 스스로 높은 수준의 목표를 설정하고 어려운 일을 선택하고, 어떤 도전도 두려워하지 않고 언제나 즐기고 성공시키며, 자신에게 스스로 동기를 부여하고, 목표 달성을 위해 지속적으로 노력하며, 과업을 수행하면서 발생하는 어려움에 부딪혀도 인내하고 이겨내는 점을 제시했다. 이러한 효능감은 어떠한 특정 영역뿐만 아니라 다른 영역으로 점차 이동할 수 있고 새로운 영역에서도 발전을 가속시킬 수 있다(이청아, 2014).

2) 희망(hope)

일반적으로 희망은 원하는 바를 기대하고 바라는 마음을 말하지만 긍정심리자본에서의 희망은 목표를 달성하고자 하는 의지로 지속적인 대안을 찾으려 노력하는 마음을 일컫는다. 즉, 희망이란 원하는 목표를 위해 주어진 상황에서 새로운 경로로 변경하거나 재설정하여 목표를 달성하고자 하는 의지와 방법으로 이루어져 있다(이청아, 2014).

희망은 자기효능감 만큼 폭넓게 연구되지는 않았으나 심리적 자본에서 매우 중요한 요소이다. 목표에 대한 동기부여, 그리고 행동에 영향을 준다는 점에서 희망은 자기효능감과 비슷하지만, 목표가 성취되는 과정에 초점을 두고 이루어진다는 점에서

자기효능감과 구분된다. 즉, 자신의 목표를 성취하기 위한 동기부여, 의지 및 결심을 창출하는 내재화된 통제력, 목표를 달성하고 장애를 극복하기 위해 창출되는 구체적인 경로들과 대안적인 계획을 세우는 과정에 대한 평가를 강조한다(이혜림, 2013).

3) 낙관주의(optimism)

낙관주의는 난관과 좌절에도 불구하고 미래의 삶은 궁극적으로 좋아질 것이라고 믿는 신념을 말하는 것으로, 실패의 상황에서도 좌절하지 않고 실패의 원인을 파악하여 재도전하고자 하는 마음가짐이다(유현숙, 2004). Seligman(1998)은 낙관주의를 귀인이론(attribution theory)에 기초하여 설명하고 있으며 긍정적인 사건들의 발생을 내재적, 항구적(permanent), 지배적인(pervasive) 요인들의 결과로 바라보고, 부정적인 사건들은 외부적, 일시적, 특수한 상황 요인들의 결과로 바라본다. 즉, 낙관적인 사람은 부정적 사건 발생은 일시적이라고 해석하지만 부정적인 사람은 영속적이라고 해석하고, 반대로 낙관적인 사람은 부정적 사건의 범위를 특정 영역에 최소화시켜 해석하지만 부정적인 사람은 부정적 사건을 일반화시키는 경향이 있다(홍성화, 2011). 실증적 연구에서는 낙관주의 수준이 높은 사람이 낙관주의 수준이 낮은 사람보다 자신의 직무에서 진정한 즐거움과 보람을 찾고 높은 성과를 달성한다고 보고하고 있다(Luthans & Youssef, 2007).

4) 복원력(resiliency)

복원력은 난관과 좌절에도 불구하고 미래의 삶은 궁극적으로 좋아질 것이라고 믿는 신념을 말하는 것으로, 실패의 상황에서도 좌절하지 않고 실패의 원인을 파악하여 재도전하고자 하는 마음가짐으로 정의된다(Coutu, 2002; Luthans, 2002). 복원력을 가진 사람들은 고통과 역경을 본인 또는 타인을 위해 창조하는 고통으로 보기 때문에(Coutu, 2002) 복원력의 수준이 높은 사람은 고난과 역경을 극복하는 과정에서 긍정적인 의미와 긍정적인 가치를 찾으며 스스로 성장할 수 있다(Luthans, 2002). 희망이나 낙관주의는 합리적으로 설명될 수 있는 상황에서 적용가능성이 큰

반면, 복원력은 변화와 불확실성이 매우 큰 상황에서 즉, 즉흥적인 대응, 유연함, 적응력이 요구될 때 그 가치가 더 커진다고 본다(최용득, 2009). 좌절이나 역경에 직면했을 때 어떻게 반응할 것인가의 문제에 초점을 두고 있는 복원력은 희망이나 낙관주의가 주체의 능동성을 주로 강조하고 있다는 점에서 구별된다(Youseef & Luthans, 2007).

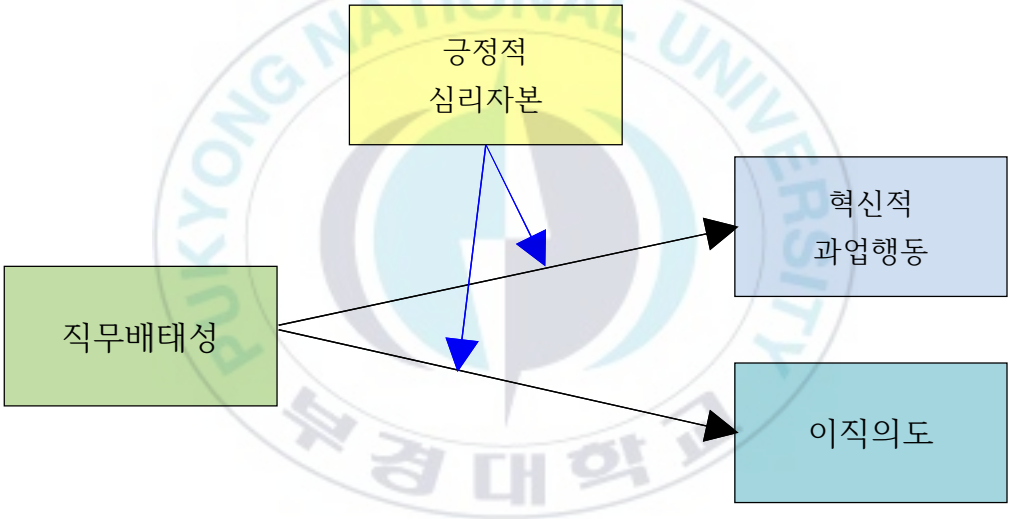
복원력은 전통적으로 임상 및 사회심리학에서 한정된 개인들만 가진 특수한 역량으로 파악되었지만 긍정심리학과 긍정조직행동의 관점에서는 복원력을 대부분의 보통 사람들에게서도 개발되고 학습될 수 있는 것으로 판단하고 있다(이혜림, 2013).

선행 연구에서 긍정적 심리자본은 직무만족과 정서적 몰입에 정(+)의 영향을 미치고 있으며 개인 창의성과 조직 창의성, 조직시민행동에도 정(+)의 영향을 미치는 것으로 조사되고 있다(이혜림, 2013; 이청아, 2014; 문유호, 2014). 본 연구에서는 직무배태성이 혁신적 업무행동과 이직의도에 미치는 영향에서 긍정적 심리자본이 그 영향을 확대하는 조절효과를 가질 것으로 기대하고 연구해보고자 한다.

제3장 연구방법

제1절 연구모형설계

본 연구는 직무배태성이 혁신적 과업행동과 이직의도에 미치는 영향과 긍정적 심리자본이 조절역할을 수행하는지에 대해 검증하는데 목적이 있다. 이를 위하여 변수간 관계에 대한 선행연구와 추론을 바탕으로 다음과 같이 연구모형을 구성하였다.



<그림 1> 연구 모형

제2절 가설 설정

1. 직무배태성과 혁신적 과업행동

하동현(2010)은 호텔 식음료부서 종사원의 직무배태성은 조직몰입을 증가시키고, 이직의도를 감소시킨다는 연구결과를 제시하였고, 정동성, 김재희(2011)의 연구에서는 직무배태성이 조직시민행동에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무배태성이 조직 구성원의 조직몰입과 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미친다는 결과를 볼 때 조직몰입을 경험하는 조직 구성원이 조직과의 유의미한 관계형성을 위해 혁신적 과업행동을 더 많이 하게 될 것이라고 기대할 수 있을 것이다.

따라서, 본 연구에서는 직무배태성과 혁신적 과업행동에 대해 다음과 같이 가설1을 설정하여 검증하고자 한다.

<가설1> 직무배태성은 조직 구성원의 혁신적 과업행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2. 직무배태성과 이직의도

Mitchell et al.(2001)은 식료품점과 병원에서 근무하는 종업원들을 대상으로 한 연구에서 직무배태성과 이직의도 간에는 높은 부(-)의 상관관계를 가진다는 것을 밝혀내어 종업원의 직무배태성이 높을수록 이직의도가 낮아진다는 결과를 제시하였다.

직무배태성과 이직의도에 대한 국내 연구에서도 두 변인 사이에 부(-)의 상관관계를 보이고 있다. 김재희(2009)의 연구에서 직무배태성은 병원조직 구성원의 이직의도에 부(-)의 상관관계를 보이고 있으며, 조현청(2010)의 연구에서도 건설업 종사자의 직무배태성이 이직의도에 부(-)의 상관관계를 보이고 있음으로 나타났다. 그 외 김수현(2012), 김가영(2012), 손소영(2014) 등의 연구에서도 직무배태성과 이직의도

와의 관계에서 같은 결과를 제시하고 있다.

본 연구에서는 직무배태성과 이직의도와의 관계에 대한 선행연구를 토대로 다음과 같이 가설2를 설정하였다.

<가설2> 직무배태성은 조직 구성원의 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

3. 긍정적 심리자본의 조절효과

긍정적 심리자본이 높은 조직 구성원은 직무를 창의적으로 수행하고, 장애물을 극복하는 능력이 있으며, 자신의 역량에 대해 자신감을 가지고 있다. 이러한 사람은 조직이 추구하는 목표활동에 적극적으로 참여하고 난관이나 어려움에 직면했을 때, 쉽게 포기하지 않는 성향을 지닌다(김지연, 2013). 긍정적 심리자본이 강한 조직 구성원은 그렇지 않은 사람에 비해 조직에 대한 몰입도와 직무만족도가 높은 것으로 밝혀졌다(Larson & Luthans, 2006). 또한 Avey et al.(2009)의 연구에 따르면 심리적 자본은 반생산적 과업행동에 부(-)의 영향을 미친다고 보고하였고, 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 심리적 자본 수준이 높은 사람들은 그렇지 않은 사람들에 비해 조직의 효과성에 자발적으로 공헌하는 행동을 하는 것으로 밝혀졌다(김지윤, 2011, 재인용).

이러한 선행연구 결과를 바탕으로 조직 구성원의 직무배태성과 이직의도, 혁신적 과업행동과의 관계에서 긍정적 심리자본이 조절효과를 가질 것으로 기대하고 아래와 같이 가설을 설정하였다.

<가설3-1> 긍정적 심리자본은 조직 구성원의 직무배태성과 혁신적 과업행동과의 관계에서 정(+)의 조절효과를 가질 것이다. 즉, 긍정적 심리자본이 높을수록 직무배태성과 혁신적 과업행동의 관계가 더 강해질 것이다.

<가설3-2> 긍정적 심리자본은 조직 구성원의 직무배태성과 이직의도와의 관계에서 정(+)의 조절효과를 가질 것이다. 즉, 긍정적 심리자본이 높을수록 직무배태성과 이직의도의 관계가 더 강해질 것이다.

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY 부경대학교

제3절 변수의 조작적 정의 및 측정

본 연구는 직무배태성이 혁신적 과업행동과 이직의도에 미치는 영향과 이들의 관계에서 긍정적 심리자본의 조절효과를 검증하는 것을 목적으로 하고 있다. 독립변수로는 직무배태성을, 종속변수로는 혁신적 과업행동과 이직의도를 설정하고, 긍정적 심리자본을 조절변수로 설정하였다. 본 연구에서는 실증분석을 위한 자료수집 방법으로 설문조사 방법을 사용하였다. 설문지를 통한 자료 수집은 응답 당시의 상황이나 응답자의 기분상태 등의 외생변수에 의해 영향을 받을 수 있으나, 표준화된 설문지를 이용함으로써 결과의 비교가능성을 높일 수 있기 때문에 본 방법을 사용하였다. 모든 변수들에 대한 설문은 Likert 5점 척도를 사용하였으며, 본 연구에 사용된 변수들은 다음과 같이 조작적으로 정의하였다.

가. 직무배태성

직무배태성은 직무와 개인의 고착과 연결 정도를 의미하는 개념으로 적합성, 연계, 희생의 하위요소를 가지고 있으며 세 요소에 대해 조직 내 차원과 조직 외 차원으로 구성되어 있다. 직무배태성을 측정하기 위해 Mitchell et al.(2001)이 개발한 설문문항을 사용하였다.

나. 혁신적 과업행동

혁신적 과업행동은 창의적인 아이디어를 창출하고, 도입하여 확산시키는 것을 말하는 것으로 자신의 과업역할이나 소속집단 또는 조직에서 성과향상에 도움이 되는 새로운 아이디어를 의도적으로 창조, 도입, 적용하는 활동이다. 혁신적 과업행동을 측정하기 위해 Janssen(2000)이 개발한 설문문항을 수정하여 사용하였다.

다. 이직의도

이직은 구성원과 조직 사이의 관계의 단절을 의미하는 것으로 크게 자발적 이직과 비자발적 이직으로 나눌 수 있는데 본 연구에서는 자발적 이직에 한정하여, 이직의 선행요인인 이직의도와 변수들과의 관계를 살펴보려 한다. 이직의도는 이직을 실행할 수 있는 의사가 있음을 나타내는 것으로 이직의도를 측정하기 위해 Singh(1996)의 연구에서 사용한 설문문항을 6개 항목으로 구성한 배인호(2013)의 것을 사용하였다.

라. 긍정적 심리자본

긍정적 심리자본은 조직구성원에 의해 발휘되는 심리적 차원의 역량을 의미하며, 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력을 통합하는 상위의 개념이다. 자기효능감은 어떤 일을 성취할 수 있다는 자신에 대한 굳은 믿음을 의미하고, 희망은 목표를 달성하고자 하는 의지로 지속적인 대안을 찾으려 노력하는 마음을, 낙관주의는 난관과 좌절에도 불구하고 미래의 삶은 궁극적으로 좋아질 것이라고 믿는 신념을 말하고, 복원력은 난관과 좌절에도 불구하고 미래의 삶은 궁극적으로 좋아질 것이라고 믿는 신념을 말한다. 긍정적 심리자본을 측정하기 위해 Luthans et al.(2007)의 연구를 근거로 4개의 하위요소별로 6문항씩 24개의 문항을 사용하였다.

제4절 설문지의 구성

설문지는 자기보고(self-reporting)식으로 구성하여 총 69문항으로 이루어져 있다. 독립변수인 직무배태성은 조직 내 직무배태성을 묻는 문항은 총 17문항으로 구성하였고, 조직 외 직무배태성을 묻는 문항은 7문항을 배치하였다. 결과변수인 혁신적 업무행동은 8문항으로, 이직의도는 6문항으로 측정하였다. 조절변수인 긍정적 심리자본은 네 개의 하위개념에 대해 각각 6문항의 질문으로 구성하였으며 통제변수인 인구통계학적 질문은 7문항을 배치하였다.

<표 4> 설문지의 구성

설문항목	설문내용	문항수	구성
직무배태성	조직 내 적합성	6	Ⅰ. 1~6
	조직 내 희생	6	Ⅰ. 7~12
	조직 내 연계	5	Ⅰ. 13~17
	조직 외 적합성	2	Ⅰ. 18~19
	조직 외 희생	2	Ⅰ. 20~21
	조직 외 연계	3	Ⅳ. 2, 2-1, 9
혁신적 과업행동	혁신적 과업행동	8	Ⅱ. 1, 6, 11, 16, 21, 26, 29, 32
이직의도	이직의도	6	Ⅲ. 1~6
긍정적 심리자본	자기효능감	6	Ⅱ. 2, 7, 12, 17, 22, 27
	희망	6	Ⅱ. 3, 8, 13, 18, 23, 28
	낙관주의	6	Ⅱ. 4, 9, 14, 19, 24, 30
	복원력	6	Ⅱ. 5, 10, 15, 20, 25, 31
응답자 개인특성	성별, 연령, 학력, 직위, 근속년수, 이직횟수	7	Ⅳ. 1, 3~8

제4장 실증분석의 결과

제1절 조사연구방법

1. 자료수집 및 분석방법

본 연구를 위해서 부산과 경남(김해, 거제) 지역에 근무하는 직장인들을 대상으로 설문지를 배포하여 자료를 수집하였다. 설문지는 2015년 4월 26일부터 5월 20일까지 350부의 설문을 배포하였고, 총 325부가 회수되었다. 회수된 설문지 중 응답이 불성실한 설문지(응답이 한 번호에 집중되어 있거나 누락된 답변이 많은 설문 등) 40부를 제외한 285부를 분석에 사용하였다.

본 연구의 가설을 검증하기 위해 SPSS 21.0을 사용하여 통계적 분석을 하였다. 인구통계학적 특성은 빈도분석을 실시하였고, 각 변수의 신뢰성과 타당성을 검증하기 위해 요인분석과 신뢰도분석을 실시하였다. 변수 간 상관관계 확인을 위해 상관분석을 실시하였고 가설검증을 위해 위계적 회귀분석 등을 실시하였다.

<표 5> 분석방법

구분	분석 내용	분석 방법
기초분석	인구통계적 특성	빈도분석
	변수의 타당성	요인분석
	변수의 신뢰성	신뢰도분석
	변수 간 상관관계	상관분석
가설검증	집단 간 차이 분석	분산분석
	직접효과	회귀분석
	조절효과	위계적 회귀분석

2. 표본의 인구통계학적 특성

설문 응답자의 분포를 살펴보면, 남성이 49.5%, 여성이 50.5%로 나타나고 있으며, 20~30세가 26%, 31~40세가 50.5%, 41세 이상은 23.5%이다. 이중 기혼자는 53%이고 기혼자 중 73.5%가 부부가 같이 경제활동을 한다고 응답했다. 교육수준을 보면 고졸 이하의 학력이 13.7%이며, 전문대졸 32.6%, 대졸 48.1%, 대학원 이상이 5.6%로 분포되어 있다. 직급은 평사원이 54.4%로 가장 많았으며, 근속년수는 5년 이하인 자가 53.7%로 나타났으며, 이직횟수는 1회 이하가 56.1%로 평균 1.56회로 산출되었다.

<표 6> 표본의 구성 : 인구통계 (n=285)

구분	범주		빈도	백분율 (%)
성별	남성		141	49.5
	여성		144	50.5
연령	20~30세		74	26.0
	31~35세		75	26.3
	36~40세		69	24.2
	41~50세		52	18.2
	51세 이상		15	5.3
혼인상태	미혼		134	47.0
	기혼		151	53.0
맞벌이 여부	기혼자 중	맞벌이	111	73.5
		외벌이	40	26.5

구분	범주	빈도	백분율 (%)
최종학력	고졸 이하	39	13.7
	전문대졸	93	32.6
	대졸	137	48.1
	대학원 이상	16	5.6
현재 직급	사원	155	54.4
	대리	44	15.4
	과장	36	12.6
	차장	21	7.4
	부장급 이상	29	10.2
근속년수	1년 이하	58	20.4
	1~5년	95	33.3
	5~10년	89	31.2
	10~20년	37	13.0
	20년 초과	6	2.1
이직 횟수	없음	101	35.4
	1회	59	20.7
	2회	41	14.4
	3회	45	15.8
	4회	26	9.1
	5회 이상	13	4.6

제2절 신뢰성 및 타당성 분석

1. 측정도구의 신뢰성 및 타당성 분석

가설 검증에 앞서 변수들의 타당성을 검증하기 위해 직무배태성과 긍정적 심리자본에 대해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 회전방식은 베리맥스(varimax) 직각회전 방식을 사용하였으며, 검증과정에서 개념타당성을 저해하는 것으로 나타난 문항들을 제거한 후 요인을 추출하였다.

가. 직무배태성의 구성요소에 대한 요인분석

독립변수인 직무배태성의 하위요소인 조직 내 적합성, 조직 내 연계, 조직 내 희생, 조직 외 적합성, 조직 외 연계, 조직 외 희생을 묻는 24개 문항에 대해 요인분석을 실시한 결과 이전의 직무배태성 관련 연구와는 다르게 요인이 도출되었다. 개념타당성을 저해하는 문항들을 제거하고 다시 요인분석을 실시하는 과정의 반복을 통해 <표 7>과 같이 3개의 요인으로 도출되었다.

<요인1>은 직무배태성의 하위요소 중 조직 내 적합성(fit to organization)을 나타내는 것으로 '나는 우리 회사의 문화와 잘 맞는다.', '나는 우리 회사와 잘 맞는다고 느낀다.', '나는 나의 직장동료들을 좋아한다.', '나는 회사에서 나에게 부여한 권한과 책임을 좋아한다.' 등 6개의 문항을 포함하고 있다. <요인2>는 직무배태성의 하위요소 중 조직 내 연계(links to organization)를 나타내는 것으로 '나의 동료들은 나에게 의존하고 있다.', '나의 도움을 필요로 하는 동료가 많다.', '나는 여러 부서와 관련되어 일을 한다.', ' 나는 현재의 직장에서 근무한 기간이 오래되었다.' 등 4개의 문항을 포함하고 있다. <요인3>은 조직 외 적합성(fit to community)을 나타낸다. '나는 이 도시에서 내가 좋아하는 야외활동을 할 수 있다.', '나는 현재 거주하고 있는 이 도시를 정말 좋아한다.'의 2개 문항은 조직 외 적합성을 묻는 항목이지만 '나

는 이 도시에서 좋은 사람들과 교류하고 있다.'는 항목은 Mitchell et al.의 연구에서 조직 외 희생(sacrifice to community)을 묻는 항목이었다. 그러나 '나는 이 도시에서 좋은 사람들과 교류하고 있다'는 질문이 조직 외 희생이라기보다는 조직 외 적합성과 더욱 일치하는 것으로 판단되어 <요인3>을 조직 외 적합성으로 명명하였다.

Mitchell et al.의 연구와 이후의 다수의 연구에서 직무배태성의 하위요소로 제시되었던 조직 내 희생(organization-related sacrifice), 조직 외 연계(links to community), 조직 외 희생(community-related sacrifice) 등 3개의 개념은 본연구의 요인분석에서는 도출되지 않았다. 요인분석을 실시하는 과정에서 조직 내 희생을 묻는 설문항목이 조직 내 적합성으로 요인이 도출되거나, 조직 내 적합성과 조직 외 희생, 조직 내 희생을 묻는 설문항목이 한 요인으로 도출되기도 하고, 개념타당성을 저해하는 것으로 판단되는 항목을 제외하고 요인분석을 실시할 경우 추출되는 성분의 수가 달라지고 항목들이 섞이는 등 하위개념이 명확하게 판별되지 않았다. 그러므로 본 연구에서는 요인분석의 결과에 따라 직무배태성의 하위요소로 조직 내 적합성, 조직 내 연계, 조직 외 적합성의 3개 요소를 설정하였다.

<표 7> 직무배태성의 하위요소에 대한 요인분석 결과

설문 번호	설문 내용	<요인1> 조직 내 적합성	<요인2> 조직 내 연계	<요인3> 조직 외 적합성
I-5	나는 우리 회사의 문화와 잘 맞는다.	**.816**	.028	.100
I-4	나는 우리 회사와 잘 맞는다고 느낀다.	**.800**	.157	.142
I-1	나는 나의 직장동료들을 좋아한다.	**.733**	-.035	.185
I-6	나는 회사에서 나에게 부여한 권한과 책임을 좋아한다.	**.732**	.239	.237
I-2	나의 동료들은 나와 잘 맞는다.	**.727**	-.090	.074
I-3	나의 업무는 내 기술과 능력을 잘 활용할 수 있는 일이다.	**.681**	.308	.131
I-15	나의 동료들은 나에게 의존하고 있다.	.167	**.852**	.072
I-16	나의 도움을 필요로 하는 동료가 많다.	.139	**.840**	.057
I-14	나는 여러 부서와 관련되어 일을 한다.	.177	**.685**	-.001
I-13	나는 현재의 직장에서 근무한 기간이 오래되었다.	-.180	**.590**	.158
I-19	나는 이 도시에서 내가 좋아하는 야외활동을 할 수 있다.	.197	.089	**.871**
I-18	나는 현재 거주하고 있는 이 도시를 정말 좋아한다.	.176	.107	**.843**
I-20	나는 이 도시에서 좋은 사람들과 교류하고 있다.	.165	.061	**.749**
고유치(Eigen Value)		3.580	2.459	2.206
설명된 변량(Percentage of Variance; %)		27.537	18.912	16.972
누적 변량(Cumulative Percentage; %)		27.537	46.450	63.422

나. 긍정적 심리자본의 구성요소에 대한 요인분석

조절변수인 긍정적 심리자본(positive psychological capital)의 하위 구성요소인 자기효능감(self-efficacy), 희망(hope), 낙관주의(optimism), 복원력(resiliency)에 대한 요인분석을 실시하였다. 긍정적 심리자본에 대한 24개의 설문항목에 대해 요인분석을 실시한 결과, 서로 다른 하위 구성요소를 묻고 있는 14개의 항목들이 한 가지 성분으로 도출되는 등, 명확하게 4개의 하위요소로 추출된 것으로 보고된 기존의 연구와 다른 결과를 나타냈다. 개념타당성을 저해하는 항목을 제외하고 요인분석을 재실시하는 반복과정을 통해 <표 8>과 같이 2개의 요인을 도출하였다.

<요인1>은 자기효능감(self-efficacy)을 나타내는 것으로 '나는 관리자들과의 회의에 참여해서 우리 업무분야를 대표할 자신이 있다.', '나는 우리 회사의 경영전략에 관한 논의에 참여해서 뭔가 기여할 자신이 있다.', '나는 협력업체 직원이나 고객 등 외부사람들과 만나서 일을 잘 처리할 자신이 있다.', '나는 장기적인 문제를 분석해서 해결책을 찾는 일에 자신이 있다.' 등 5개의 문항을 포함하고 있다. <요인2>는 낙관주의(optimism)를 나타내는 것으로 '나는 힘든 날이 있으면 좋은 날도 있다는 믿음으로 업무에 임한다.', '나는 내 업무에 대해서 항상 긍정적인 측면을 본다.', '내가 맡은 일을 수행하다 보면 앞으로 나에게 좋은 일이 생길 것으로 낙관한다.', '나는 상황이 불확실한 경우에도 잘 될 거라고 생각한다.' 등 4개의 문항을 포함하고 있다.

<표 8> 긍정적 심리자본의 하위요소에 대한 요인분석 결과

설문 번호	설문 내용	<요인1> 자기효능감	<요인2> 낙관주의
Ⅱ-7	나는 관리자들과의 회의에 참여해서 우리 업무분야를 대표할 자신이 있다.	**.830**	.114
Ⅱ-12	나는 우리 회사의 경영전략에 관한 논의에 참여해서 뭔가 기여할 자신이 있다.	**.800**	.137
Ⅱ-22	나는 협력업체 직원이나 고객 등 외부사람들과 만나서 일을 잘 처리할 자신이 있다.	**.735**	.312
Ⅱ-2	나는 장기적인 문제를 분석해서 해결책을 찾는 일에 자신이 있다.	**.676**	.242
Ⅱ-17	나는 나의 업무분야의 목표를 적절하게 설정할 자신이 있다.	**.648**	.338
Ⅱ-31	나는 힘든 날이 있으면 좋은 날도 있다는 믿음으로 업무에 임한다.	.108	**.812**
Ⅱ-15	나는 내 업무에 대해서 항상 긍정적인 측면을 본다.	.283	**.776**
Ⅱ-20	내가 맡은 일을 수행하다 보면 앞으로 나에게 좋은 일이 생길 것으로 낙관한다.	.265	**.746**
Ⅱ-5	나는 상황이 불확실한 경우에도 잘 될 거라고 생각한다.	.211	**.681**
고유치(Eigen Value)		2.953	2.584
설명된 변량(Percentage of Variance; %)		32.815	28.712
누적 변량(Cumulative Percentage; %)		32.815	61.527

다. 혁신적 과업행동과 이직의도에 대한 요인분석

혁신적 과업행동(innovative work behavior)과 이직의도(turnover intention)에 대한 요인분석을 실시하였다. 서로 다른 개념을 묻고 있는 문항이니만큼 명확한 두 개의 성분으로 요인이 도출되었다. <표 9>에서 확인되듯이 <요인1>은 '나는 과업을 수행할 때 새로운 기술이나 아이디어를 찾아서 활용한다.', '나는 문제해결을 위한 독창적인 아이디어를 자주 낸다.' 등의 항목을 포함하고 있어 혁신적 과업행동을 나타내고 있고, <요인2>는 '나는 현재 직장을 그만 두어야겠다는 생각을 자주 한다.', '나는 현 직업이 아닌 다른 직업에 종사하고 싶을 때가 있다.' 등의 항목을 포함하고 있어 이직의도를 나타내고 있다.

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY 부경대학교

<표 9> 혁신적 과업행동과 이직의도에 대한 요인분석 결과

설문 번호	설문 내용	<요인1> 혁신적 과업행동	<요인2> 이직의도
Ⅱ-1	나는 과업을 수행할 때 새로운 기술이나 아이디어를 찾아서 활용한다.	**.757**	-.188
Ⅱ-6	나는 문제해결을 위한 독창적인 아이디어를 자주 낸다.	**.721**	-.002
Ⅱ-16	나는 새로운 아이디어를 적용하는 데 필요한 정보들을 적극적으로 수집하고 분석한다.	**.716**	-.206
Ⅱ-29	나는 기존의 업무수행방법을 그대로 따르기보다는 좀 더 효율적인 방법을 개발하려고 애쓰는 편이다.	**.697**	-.010
Ⅱ-21	나는 혁신적인 아이디어를 적용할 때 사전에 계획을 세워서 체계적으로 접근한다.	**.671**	-.141
Ⅱ-26	나는 혁신적인 아이디어가 있을 때 그러한 아이디어의 유용성을 객관적으로 평가하려고 노력한다.	**.659**	-.124
Ⅱ-11	나는 다른 구성원들이 창의적인 아이디어를 내고 활용할 수 있도록 북돋운다.	**.642**	-.145
Ⅱ-32	나는 새로운 업무수행방법을 적용하는 경우 상사에게 설명하고 동의를 구한다.	**.596**	-.060
Ⅲ-2	나는 현재 직장을 그만 두어야겠다는 생각을 자주 한다.	-.116	**.873**
Ⅲ-4	나는 현 직업이 아닌 다른 직업에 종사하고 싶을 때가 있다.	-.192	**.797**
Ⅲ-5	나는 다른 직장에 대한 취업기회에 관한 정보를 들으면 자세하게 알아보려고 노력한다.	-.007	**.781**
Ⅲ-1	나는 앞으로 새로운 직장을 찾기 위하여 노력할 것이다.	.071	**.741**
Ⅲ-3	나는 아침에 일어나면 출근하기 싫을 때가 많다.	-.272	**.716**
Ⅲ-6	내가 현 직장에서 근무하는 이유는 단지 다른 대안이 없기 때문이다.	-.349	**.628**
고유치(Eigen Value)		3.995	3.600
설명된 변량(Percentage of Variance; %)		28.536	25.716
누적 변량(Cumulative Percentage; %)		25.536	54.252

라. 측정변수들의 신뢰도 분석

측정하고자 하는 독립변수, 조절변수, 종속변수에 대한 신뢰도 분석을 실시하였다. 독립변수인 직무배태성의 하위요소로 추출된 조직 내 적합성, 조직 내 연계, 조직 외 적합성에 대한 신뢰도 분석 결과 조직 내 적합성은 Cronbach의 알파값이 .863으로 나타났으며, 조직 내 연계는 .728, 조직 외 적합성은 .806으로 나타났다. 조절변수인 긍정적 심리자본에 대한 신뢰도 분석에서 자기효능감의 Cronbach의 알파값은 .834로 나타났으며, 낙관주의는 .797로 나타났다. 종속변수 중 혁신적 과업행동의 Cronbach의 알파값은 .845로 나타났으며, 이직의도는 .864로 나타나 측정변수들의 신뢰도는 확보되었다고 할 수 있다. 변수들의 신뢰도 계수는 <표 10>과 같다.

<표 10> 신뢰도 분석 결과

변수		요인	문항수	Crobach's Alpha(α)
독립변수	직무배태성	조직 내 적합성	6	.863
		조직 내 연계	4	.728
		조직 외 적합성	3	.806
조절변수	긍정적 심리자본	자기효능감	5	.834
		낙관주의	4	.797
종속변수	혁신적 과업행동	혁신적 과업행동	8	.845
	이직의도	이직의도	6	.864

2. 상관관계 분석

본 연구의 실증분석에 앞서 예비적인 절차로 변수들 간의 상관관계 분석을 실시하였다. 요인분석을 통해 확인된 직무배태성의 하위 구성요소인 조직 내 적합성, 조직 내 연계, 조직 외 적합성과 조절변수인 긍정적 심리자본의 자기효능감과 낙관주의, 종속변수인 혁신적 과업행동과 이직의도, 그리고 인구통계학적 변수들의 상관관계를 분석하여 <표 11>에 나타내었다.

상관관계 분석결과를 보면 직무배태성의 구성요소인 조직 내 적합성이 성별, 학력, 직위 등과 유의한 상관관계를 보이고 있으며, 조직 내 연계는 연령, 직위, 결혼여부, 재직기간 등과 유의한 상관관계가 있음을 알 수 있다. 조직 외 적합성은 연령, 학력 등과 약한 상관관계를 보이고 있다. 긍정적 심리자본의 구성요소인 자기효능감은 성별, 연령, 직위 등과 유의한 상관관계를 보이고 있으며, 또 다른 구성요소인 낙관주의는 성별, 연령, 학력, 직위, 결혼여부 등과 약한 상관관계를 보이고 있다.

종속변수인 혁신적 과업행동은 성별, 연령, 직위, 직무배태성, 긍정적 심리자본과 유의한 상관관계를 보이고 있으며, 이직의도는 성별, 직위, 직무배태성, 긍정적 심리자본, 혁신적 과업행동과 유의한 상관관계를 보이고 있다.

상관관계분석의 결과를 보면 성별, 연령, 학력, 직위, 근속기간 등의 인구통계학적 변수와 연구변수들의 상관관계가 유의미하게 나타나고 있어 연구가설의 검증을 위한 회귀분석에서 이들 변수를 통제변수로 투입하여 인구통계학적 변수의 영향을 통제하였다.

<표 11> 연구변수들의 평균, 표준편차와 상관관계 (N=285)

구분	평균	표준편차	성별	연령	학력	직위	결혼여부	근속기간	조직 내 적합성	조직 내 연계	조직 외 적합성	자기 효능감	낙관주의	혁신적 과업행동
성별	.49	.50												
연령	2.51	1.21	-.054											
학력	2.46	.80	-.188**	.030										
직위	2.04	1.37	.313**	.599**	.040									
결혼여부	1.53	.50	-.136*	.617**	-.008	.322**								
근속기간	2.43	1.02	-.082	.531**	-.052	.306**	.482**							
조직 내 적합성	3.49	.71	.295**	.083	-.137*	.209**	-.007	-.144*						
조직 내 연계	3.08	.76	.084	.353**	-.086	.447**	.287**	.404**	.241**					
조직 외 적합성	3.40	.88	-.020	.135*	-.121*	.098	.033	.017	.397**	.207**				
자기 효능감	3.23	.69	.253**	.270**	-.030	.438**	.150*	.034	.517**	.484**	.304**			
낙관주의	3.67	.66	.117*	.129*	-.170**	.189**	.117*	-.032	.577**	.256**	.428**	.536**		
혁신적 과업행동	3.34	.57	.299**	.153**	-.054	.350**	.062	-.048	.591**	.376**	.406**	.804**	.666**	
이직의도	2.94	.87	-.228**	-.086	.033	-.201**	.007	.085	-.579**	-.127*	-.271**	-.294**	-.377**	-.342**

* p<.05, ** p<0.01
1) 성별 : 여=0, 남=1
2) 연령 : 20~30세=1, 31~35세=2, 36~40세=3, 41~50세=4, 51세 이상=5
3) 학력 : 고졸 이하=1, 전문대졸=2, 대졸=3, 대학원 이상=4
4) 직위 : 평사원=1, 대리=2, 과장=3, 차장=4, 부장급 이상=5
5) 결혼여부 : 미혼=1, 기혼=2
6) 근속기간 : 1년 이하=1, 1년 초과~5년 이하=2, 5년 초과~10년 이하=3, 10년 초과~20년 이하=4, 20년 초과=5

3. 집단 간 차이 분석

연구가설을 검증하기 전 인구통계학적 변수에 따라 연구변수들이 차이를 보이는지 확인하기 위해 t-test와 일원배치분산분석(one-way ANOVA)을 실시하였다. 성별, 연령, 학력, 직위, 근속년수 등의 변수를 집단변수로 하여 집단 간 차이를 분석하였다.

가. 성별에 따른 차이 분석

t-test를 통해 성별에 따른 연구변수들의 차이를 분석하고 그 결과를 <표 12>에 나타내었다. 결과를 보면 조직 내 연계와 조직 외 적합성을 제외한 모든 연구변수가 남녀 간에 유의적인 차이를 보이고 있음을 알 수 있다. 조직 내 적합성, 자기효능감, 낙관주의, 혁신적 과업행동은 남성이 여성보다 높은 것으로 나타나고 있고, 이직의도는 여성이 남성보다 높은 것으로 나타나고 있다.

<표 12> 성별에 따른 차이분석 (t-test)

구분(표본수)	남 (141)	여 (144)	전체 (285)	t-test 결과 (t, p)	
조직 내 적합성	3.70 (0.66)	3.28 (0.69)	3.49 (0.71)	-5.20	0.00
조직 내 연계	3.14 (0.83)	3.02 (0.69)	3.08 (0.76)	-1.42	0.16
조직 외 적합성	3.39 (0.92)	3.42 (0.84)	3.40 (0.88)	0.34	0.73
자기효능감	3.40 (0.66)	3.06 (0.67)	3.23 (0.69)	-4.39	0.00
낙관주의	3.75 (0.64)	3.60 (0.66)	3.67 (0.66)	-1.98	0.05
혁신적 과업행동	3.51 (0.52)	3.18 (0.56)	3.34 (0.57)	-5.27	0.00
이직의도	2.74 (0.87)	3.14 (0.83)	2.94 (0.87)	3.93	0.00

* ( )안의 수치는 표준편차임.

나. 연령에 따른 차이 분석

일원배치분산분석을 통해 연령대별로 연구변수의 차이가 있는지 확인하였다. 연령에 따른 직무배태성의 하위요소별로 차이가 있는지를 검증한 결과, <표 13>에서와 같이 연령대에 따라 유의적인 차이를 보이고 있다. 조직 내 적합성은 36~40세의 집단이 가장 낮고(3.17), 41세~50세의 집단(3.73)과 51세 이상 집단(3.94)이 높은 것으로 나타났다. 조직 내 연계는 나이가 증가함에 따라 단계적으로 증가함을 보여주고 있으며, 조직 외 적합성은 40세 이하보다 41세 이상이 높게 나타났다.

연령대별로 긍정적 심리자본의 하위요소별로 차이가 있는지를 검증한 결과, 연령대 간에 유의적인 차이를 보이고 있는데, 자기효능감과 낙관주의 모두 40세 이하 집단보다는 41세 이상 집단에서 높게 나타나고 있다.

연령대별로 혁신적 과업행동과 이직의도에 유의적인 차이의 여부를 분석한 결과, 혁신적 과업행동은 유의적 차이를 보이는 반면, 이직의도는 유의적인 차이가 나타나지 않고 있다. 혁신적 과업행동의 경우 40세 이하 집단보다 41세 이상 집단에서 높게 나타나고 있다.

<표 13> 연령에 따른 연구변수의 차이분석 (one-way ANOVA)

구분	표본수	조직 내 적합성 (평균, 표준편차)	조직 내 연계 (평균, 표준편차)	조직 외 적합성 (평균, 표준편차)	자기효능감 (평균, 표준편차)	낙관주의 (평균, 표준편차)	혁신적 과업행동 (평균, 표준편차)	이직의도 (평균, 표준편차)
① 20~30세	74	3.54 (.68)	2.70 (.68)	3.35 (.93)	3.07 (.60)	3.61 (.66)	3.32 (.51)	2.98 (.95)
② 31~35세	75	3.47 (.67)	3.06 (.72)	3.33 (1.01)	3.22 (.66)	3.64 (.59)	3.33 (.57)	2.94 (.85)
③ 36~40세	69	3.17 (.78)	3.14 (.64)	3.22 (.76)	2.98 (.68)	3.57 (.74)	3.12 (.59)	3.13 (.90)
④ 41~50세	52	3.73 (.53)	3.40 (.75)	3.73 (.67)	3.60 (.61)	3.84 (.56)	3.57 (.50)	2.72 (.75)
⑤ 51세 이상	15	3.94 (.55)	3.67 (.99)	3.76 (.82)	3.92 (.60)	4.00 (.67)	3.76 (.48)	2.66 (.71)
전체	285	3.49 (.71)	3.08 (.76)	3.40 (.88)	3.23 (.69)	3.67 (.66)	3.34 (.57)	2.94 (.87)
분산분석 결과	*d.f=284*	F=7.387 p=.000	F=10.576 p=.000	F=3.473 p=.009	F=12.506 p=.000	F=2.442 p=.047	F=7.500 p=.000	F=2.115 p=.079
사후검증 (Scheffe)	집단1	③ ② ①	① ② ③	③ ② ① ④ ⑤	③ ① ②	③ ① ② ④ ⑤	③ ① ②	⑤ ④ ② ① ③
	집단2	② ① ④ ⑤	② ③ ④		② ④		① ② ④	
	집단3		④ ⑤		④ ⑤		④ ⑤	

다. 학력에 따른 차이 분석

학력에 따른 연구변수의 차이를 확인하여 <표 14>에 나타내었다. 직무배태성의 하위요소 중 조직 내 적합성에서는 전문대졸 이상자 그룹과 고졸이하자 사이의 유의적인 차이가 나타났는데 고졸이하자의 조직 내 적합성이 높은 것으로 검증되었다. 조직 내 연계는 학력에 따른 유의적인 차이가 검증되지 않았으며, 조직 외 적합성의 경우 조직 내 적합성과 유사하게 대졸자와 전문대졸자보다 고졸이하자의 조직 외 적합성이 높은 것으로 나타났다.

긍정적 심리자본의 하위요소에 대한 학력 간 차이를 검증한 결과를 보면, 자기효능감은 학력 간의 유의적인 차이는 나타나지 않았으나, 낙관주의는 전문대졸 이상자 그룹과 고졸이하자의 그룹에서 유의적인 차이를 보이고 있다. 고졸이하자의 조직 내 적합성과 조직 외 적합성, 낙관주의에 대한 응답수치가 대졸자의 응답수치보다 유의적으로 높게 나타나는 것은 고졸이하자의 기대수준이 대졸자의 기대수준보다 낮아서 현실에 대한 인식과의 차이가 전문대졸 이상자에 비해 크지 않기 때문인 것으로 판단된다.

학력별로 혁신적 과업행동과 이직의도의 차이를 분석한 결과에서 학력별 유의적인 차이는 발견되지 않았다.

<표 14> 학력에 따른 연구변수의 차이분석 (one-way ANOVA)

구분	표본수	조직 내 적합성 (평균, 표준편차)	조직 내 연계 (평균, 표준편차)	조직 외 적합성 (평균, 표준편차)	자기효능감 (평균, 표준편차)	낙관주의 (평균, 표준편차)	혁신적 과업행동 (평균, 표준편차)	이직의도 (평균, 표준편차)
① 고졸이하	39	3.92 (.64)	3.03 (.78)	3.78 (.86)	3.36 (.61)	4.01 (.58)	3.49 (.58)	2.79 (1.10)
② 전문대졸	93	3.41 (.65)	3.25 (.79)	3.42 (.88)	3.21 (.69)	3.67 (.61)	3.33 (.55)	2.94 (.86)
③ 대졸	137	3.40 (.71)	2.99 (.71)	3.24 (.87)	3.17 (.72)	3.56 (.67)	3.28 (.56)	3.03 (.81)
④ 대학원이상	16	3.72 (.73)	2.92 (.89)	3.81 (.67)	3.50 (.48)	3.75 (.72)	3.58 (.56)	2.60 (.80)
전체	285	3.49 (.71)	3.08 (.76)	3.40 (.88)	3.23 (.69)	3.67 (.66)	3.34 (.57)	2.94 (.87)
분산분석 결과	*d.f=284*	F=7.002 p=.000	F=2.438 p=.000	F=5.333 p=.001	F=1.697 p=.168	F=4.898 p=.002	F=2.432 p=.065	F=1.633 p=.182
사후검증 (Scheffe)	집단1	③ ② ④	④ ③ ① ②	③ ② ①	③ ② ① ④	③ ② ④	③ ② ① ④	④ ① ② ③
	집단2	④ ①		② ① ④		② ④ ①		

라. 직위에 따른 차이 분석

<표 15>는 직위에 따른 연구변수의 차이를 분석한 결과이다. 직무배태성의 하위요소 중 조직 내 적합성과 조직 내 연계는 직위가 올라감에 따라 단계적으로 증가하고 있음을 보여주고 있다. 조직 외 적합성은 평사원에서 과장직위까지 감소하다가 차장직위에서 다시 증가하는 모습을 보이고 있다.

긍정적 심리자본 하위요소에 대해 직위별 차이를 분석한 결과에서, 직위가 올라갈수록 자기효능감도 유의적으로 상승하고 있음을 확인할 수 있으며, 낙관주의는 과장직위에서 약간 감소하지만 전체적으로 직위의 상승에 따라 증가함을 보여주고 있다.

직위별 혁신적 과업행동과 이직의도의 차이를 분석한 결과, 혁신적 과업행동은 차장직위에서 약간 감소하지만 직위가 높아지면 혁신적 과업행동도 높아지는 것으로 나타나고 있다. 이직의도에 있어서는 직위별 유의적인 차이가 확인되지 않고 있다.

<표 15> 직위에 따른 연구변수의 차이분석 (one-way ANOVA)

구분	표본수	조직 내 적합성 (평균, 표준편차)	조직 내 연계 (평균, 표준편차)	조직 외 적합성 (평균, 표준편차)	자기효능감 (평균, 표준편차)	낙관주의 (평균, 표준편차)	혁신적 과업행동 (평균, 표준편차)	이직의도 (평균, 표준편차)
① 평사원	155	3.37 (.73)	2.76 (.68)	3.39 (.90)	2.97 (.62)	3.55 (.65)	3.16 (.56)	3.10 (.89)
② 대리	44	3.53 (.70)	3.33 (.69)	3.37 (1.03)	3.38 (.72)	3.82 (.72)	3.49 (.52)	2.89 (.98)
③ 과장	36	3.62 (.62)	3.41 (.55)	3.15 (.73)	3.45 (.56)	3.68 (.61)	3.52 (.49)	2.75 (.71)
④ 차장	21	3.63 (.64)	3.43 (.69)	3.30 (.72)	3.49 (.54)	3.86 (.61)	3.46 (.48)	2.72 (.77)
⑤ 부장 이상	29	3.82 (.59)	3.73 (.75)	3.92 (.65)	3.91 (.56)	3.92 (.56)	3.78 (.41)	2.61 (.71)
전체	285	3.49 (.71)	3.08 (.76)	3.40 (.88)	3.23 (.69)	3.67 (.66)	3.34 (.57)	2.94 (.87)
분산분석 결과	*d.f=284*	F=3.329 p=.011	F=20.495 p=.000	F=3.448 p=.009	F=18.142 p=.000	F=3.458 p=.009	F=7.500 p=.000	F=2.115 p=.079
사후검증 (Scheffe)	집단1	① ② ③ ④ ⑤	①	③ ④ ② ①	① ②	① ③ ② ④ ⑤	① ④ ② ③	⑤ ④ ③ ② ①
	집단2		② ③ ④ ⑤	④ ② ① ⑤	② ③ ④		④ ② ③ ⑤	
	집단3				④ ⑤			

마. 근속기간에 따른 차이 분석

근속기간에 따라 연구변수들의 차이가 있는지를 분석하여 <표 16>에 나타내었다. 조직 내 적합성은 근속기간 1년 이하인 근무자에게서 가장 높이 나타나고 있으며(3.72), 5년 초과 10년 이하 근무자에게서 가장 낮게 나타나고 있다(3.23). 조직 내 연계는 근속기간의 증가에 따라 함께 증가하는 모습을 보이고 있으며, 조직 외 적합성은 근속기간에 따른 유의적인 차이가 없는 것으로 확인되었다.

근속기간에 따른 긍정적 심리자본 하위요소의 차이를 분석한 결과에서 자기효능감은 근속기간에 따른 유의적인 차이가 확인되지 않으며, 낙관주의는 5년 초과 10년 이하 근무자에게서 가장 낮게 나타나고(3.51), 표본수가 적은 20년 초과 근무자(6명)를 제외하면 1년 이하 근무자의 낙관주의가 근소하게 높은 것으로 나타났다(3.80). 혁신적 과업행동과 이직의도에 대해 근속기간별 차이를 검증한 결과, 혁신적 과업행동은 5년 초과 10년 이하 근무자가 가장 낮고(3.18), 나머지 그룹에서는 비슷한 것으로 나타났다. 이직의도에 대해서는 5년 초과 10년 이하 근무자의 이직의도가 가장 높게 나타나고 있으며(3.08), 1년 이하 근무자에게서 가장 낮게 나타나고 있음을 확인할 수 있다(2.64).

<표 16> 근속기간에 따른 연구변수의 차이분석 (one-way ANOVA)

구분	표본수	조직 내 적합성 (평균, 표준편차)	조직 내 연계 (평균, 표준편차)	조직 외 적합성 (평균, 표준편차)	자기효능감 (평균, 표준편차)	낙관주의 (평균, 표준편차)	혁신적 과업행동 (평균, 표준편차)	이직의도 (평균, 표준편차)
①1년 이하	58	3.72 (.58)	2.58 (.76)	3.43 (.95)	3.23 (.56)	3.80 (.50)	3.39 (.48)	2.64 (.73)
②1<n≤5년	95	3.56 (.74)	3.04 (.73)	3.41 (.98)	3.27 (.69)	3.67 (.68)	3.43 (.53)	3.05 (.97)
③5<n≤10년	89	3.23 (.66)	3.20 (.62)	3.30 (.76)	3.11 (.67)	3.51 (.61)	3.18 (.58)	3.08 (.81)
④10<n≤20년	37	3.55 (.74)	3.55 (.69)	3.61 (.81)	3.33 (.86)	3.80 (.82)	3.40 (.70)	2.80 (.90)
⑤20년 초과	6	3.67 (.59)	3.92 (.74)	3.39 (.44)	3.77 (.64)	4.04 (.66)	3.65 (.36)	3.06 (.64)
전체	285	3.49 (.71)	3.08 (.76)	3.40 (.88)	3.23 (.69)	3.67 (.66)	3.34 (.57)	2.94 (.87)
분산분석 결과	*d.f=284*	F=5.386 p=.000	F=14.512 p=.000	F=.861 p=..488	F=1.837 p=.122	F=2.841 p=.025	F=3.157 p=.015	F=3.123 p=.015
사후검증 (Scheffe)	집단1	③ ④ ② ⑤ ①	① ② ③	③ ⑤ ② ① ④	③ ① ② ④	③ ② ④ ① ⑤	③ ① ④ ② ⑤	① ④ ② ⑤ ③
	집단2		② ③ ④		① ② ④ ⑤			
	집단3		④ ⑤					

제3절 연구가설의 검증

1. 직무배태성과 혁신적 과업행동의 관계 검증

직무배태성이 혁신적 과업행동에 미치는 영향을 검증하기 위해 직무배태성의 하위요소를 독립변수로 하고 혁신적 과업행동을 종속변수로 투입하여 다중회귀분석을 실시하였다. 통제변수의 영향을 제거하기 위해 인구통계학적 변수를 투입하여 분석한 <모형1>에서 성별, 직위, 근속기간이 혁신적 과업행동에 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 성별과 직위는 혁신적 과업행동에 정(+)의 영향을 미치고 있고, 근속기간은 부(-)의 영향을 미치고 있으며, 통제변수의 영향에 따른 설명력은 .182로 나타났다.

독립변수를 투입하여 분석한 <모형2>는 추가 투입된 조직 내 적합성, 조직 내 연계, 조직 외 적합성의 세 변수가 모두 유의적으로 종속변수에 정(+)의 영향을 미치고 있으며 설명력의 증분($\triangle R^2$)은 .300으로 확인되었다. 직무배태성의 하위요소 모두가 혁신적 과업행동에 유의적인 영향을 미치는 것으로 나타나고 있어 조직구성원의 직무배태성을 증진시키면 혁신적 과업행동이 증가될 것으로 기대할 수 있다. <표17>의 회귀분석 결과에 따라 “직무배태성은 조직 구성원의 혁신적 과업행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.”라는 <가설1>은 채택되었다.

<표 17> 혁신적 과업행동에 대한 독립변수의 효과 회귀분석[1)]

구 분	모형1	모형2
통제변수 :		
성별	**.188 (.003)**	**.126 (.015)**
연령	.072 (.361)	-.009 (.892)
학력	-.042 (.453)	.053 (.241)
직위	**.300 (.000)**	**.151 (.018)**
근속기간	**-.164 (.011)**	-.113 (.045)
독립변수 :		
조직내적합성		**.380 (.000)**
조직내연계		**.217 (.000)**
조직외적합성		**.208 (.000)**
회귀분석 결과	$F=12.413^{***}$ $R^2=.182$	$F=32.089^{***}$ $R^2=.482$ $\triangle R^2=.300^{***}$

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

1) 표에 제시된 수치는 표준화된 회귀계수(standardized regression coefficient)이고, 괄호 안의 수치는 유의수준임.

2. 직무배태성과 이직의도의 관계 검증

<가설2>의 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향을 검증하기 위하여 직무배태성의 하위요소를 독립변수로, 이직의도를 종속변수로 투입하여 다중회귀분석을 실시하였다.

<표 18>에서 통제변수만을 투입한 <모형5>의 결과를 보면, 성별, 근속기간이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 설명력(R^2)은 .091로 나타났다. 상관관계 분석에서도 확인되었듯이, 성별은 이직의도와 유의적인 음(-)의 상관관계를 보이고 있는데 회귀분석에서도 유사한 결과를 확인할 수 있다. 즉, 여성의 이직의도가 남성에 비해 유의적으로 높게 나타나는 것이다. 이는 여성이 이직을 결정하는데 있어 남성이 가지는 가장의 책임이나 부양의 의무 등의 부담에서 비교적 자유롭기 때문일 수도 있고, 근무조건이 남성에 비해 상대적으로 나빠서 이직의도가 높은 것일 수도 있다.

독립변수인 직무배태성의 하위요소를 투입하여 분석한 <모형6>을 보면, 조직 내 적합성이 유의적인 음(-)의 영향을 미치고 있으며, 이들 변수의 투입으로 인한 설명력의 증분($\triangle R^2$=.261)도 유의적인 것으로 나타났다. 즉, 조직구성원의 조직 내 적합성의 수준이 높을수록 이직의도가 낮아지는 것이다. 따라서 “직무배태성은 조직 구성원의 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다”라는 <가설2>는 지지되었다.

분석결과에서 직무배태성의 하위요소 중 조직 내 적합성만이 유의적인 영향이 있는 것으로 나타나고 조직 내 연계, 조직 외 적합성은 유의적인 영향이 없는 것으로 나타났다. 조직 구성원이 조직과의 적합성을 높이 인식할수록 이직의도에 부(-)의 영향을 미치지만, 조직 내 다른 구성원들과의 공식 및 비공식 연결의 정도가 높거나 근무지역에 대한 애착이나 적합성을 높게 인식한다고 해도 구성원의 이직의도에는 영향을 미치지 않는다는 것이다. 이는 조직 구성원의 이직의도를 낮추기 위해서는 직무배태성의 다른 하위요소보다 구성원이 지각하는 조직 내 적합성의 수준을 높이

려는 관리의 노력이 필요함을 시사한다고 할 수 있다.

<표 18> 이직의도에 대한 독립변수의 효과 회귀분석[1)]

구 분	모형5	모형6
통제변수 :		
성별	**-.173 (.008)**	-.059 (.308)
연령	-.103 (.215)	-.008 (.913)
학력	.018 (.765)	-.051 (.313)
직위	-.137 (.086)	-.084 (.239)
근속기간	**.168 (.014)**	.010 (.871)
독립변수 :		
조직내적합성		**-.534 (.000)**
조직내연계		.053 (.379)
조직외적합성		-.069 (.208)
회귀분석 결과	$F=5.569^{***}$ $R^2=.091$	$F=18.692^{***}$ $R^2=.351$ $\triangle R^2=.261^{***}$

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

1) 표에 제시된 수치는 표준화된 회귀계수(standardized regression coefficient)이고, 괄호 안의 수치는 유의수준임.

3. 긍정적 심리자본의 조절효과 검증

긍정적 심리자본이 직무배태성과 혁신적 과업행동 사이에서 조절효과를 가지는지 검증하기 위해 계층적 회귀분석을 실시하고 그 결과를 <표 19>에 제시하였다. <모형3>에서 긍정적 심리자본의 하위요소를 추가하여 분석한 결과 자기효능감과 낙관주의 모두 종속변수에 대해 유의적인 영향을 미치는 것으로 나타나고 있고 설명력의 증분($\triangle R^2$)도 .271로 확인되고 있어서 긍정적 심리자본은 종속변수에 주효과를 가지는 것으로 나타났다. 직무배태성과 긍정적 심리자본의 상호작용 항목을 추가한 <모형4>의 분석결과를 보면 유의적인 상호작용 항목이 없어 긍정적 심리자본의 조절효과는 나타나지 않았다. 따라서 긍정적 심리자본은 가설에서 예측한 바와 달리 직무배태성과 혁신적 과업행동의 관계를 조절하는 것이 아니라 혁신적 과업행동에 직접적인 효과를 갖는 것으로 밝혀져 “긍정적 심리자본은 조직 구성원의 직무배태성과 혁신적 과업행동과의 관계에서 정(+)의 조절효과를 가질 것이다.”라는 <가설3-1>은 기각되었다.

<표 19> 혁신적 과업행동에 대한 회귀분석 (N=285)[1)]

구 분	모형1	모형2	모형3	모형4
통제변수 :				
성별	**.188 (.003)**	**.126 (.015)**	**.098 (.007)**	**.099 (.007)**
연령	.072 (.361)	-.009 (.892)	-.063 (.155)	-.064 (.158)
학력	-.042 (.453)	.053 (.241)	.050 (.117)	.049 (.133)
직위	**.300 (.000)**	**.151 (.018)**	.033 (.457)	.030 (.515)
근속기간	**-.164 (.011)**	-.113 (.045)	-.017 (.670)	-.020 (.616)
독립변수 :				
조직내적합성		**.380 (.000)**	.073 (.077)	.076 (.074)
조직내연계		**.217 (.000)**	.003 (.937)	.002 (.957)
조직외적합성		**.208 (.000)**	**.100 (.004)**	**.105 (.004)**
자기효능감			**.567 (.000)**	**.566 (.000)**
낙관주의			**.274 (.000)**	**.273 (.000)**
상호작용항목 :				
내적합성 X 효능감				.012 (.780)
내적합성 X 낙관				-.034 (.459)
내연계 X 효능감				-.017 (.669)
내연계 X 낙관				.037 (.353)
외적합성 X 효능감				.040 (.311)
외적합성 X 낙관				-.008 (.841)
회귀분석 결과	$F=12.413^{***}$ $R^2=.182$	$F=32.089^{***}$ $R^2=.482$ $\triangle R^2=.300^{***}$	$F=83.442^{***}$ $R^2=.753$ $\triangle R^2=.271^{***}$	$F=51.845^{***}$ $R^2=.756$ $\triangle R^2=.003$

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

1) 표에 제시된 수치는 표준화된 회귀계수(standardized regression coefficient)이고, 괄호 안의 수치는 유의수준임.

직무배태성과 이직의도의 관계에서 긍정적 심리자본의 조절효과를 검증한 회귀분석의 분석결과는 <표 20>과 같다. <모형7>에서 긍정적 심리자본의 하위요소를 추가하여 분석한 결과 <모형7>의 설명력은 <모형6>에 비해 유의적으로 증가하지 않았다. 따라서 긍정적 심리자본은 이직의도에 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. <모형8>에서 직무배태성의 하위요소와 긍정적 심리자본의 하위요소의 상호작용 항목을 투입하여 분석한 결과 세 개의 상호작용 항목이 유의적인 것으로 나타났고, 설명력의 증분($\triangle R^2$)은 .068로 유의적으로 확인되었다. 따라서 “긍정적 심리자본은 조직 구성원의 직무배태성과 이직의도와의 관계에서 정(+)의 조절효과를 가질 것이다.”라는 <가설3-2>는 채택되었다.

<표 20> 이직의도에 대한 회귀분석 (N=285)[1)]

구 분	모형5	모형6	모형7	모형8
통제변수 :				
성별	**-.173 (.008)**	-.059 (.308)	-.070 (.225)	-.071 (.205)
연령	-.103 (.215)	-.008 (.913)	-.013 (.851)	-.006 (.932)
학력	.018 (.765)	-.051 (.313)	-.064 (.217)	-.055 (.268)
직위	-.137 (.086)	-.084 (.239)	-.094 (.193)	-.099 (.153)
근속기간	**.168 (.014)**	.010 (.871)	.019 (.761)	.018 (.766)
독립변수 :				
조직내적합성		**-.534 (.000)**	**-.521 (.000)**	**-.476 (.000)**
조직내연계		.053 (.379)	.031 (.622)	-.023 (.712)
조직외적합성		-.069 (.208)	-.058 (.302)	-.026 (.641)
자기효능감			.085 (.227)	.088 (.193)
낙관주의			-.088 (.183)	**-.149 (.024)**
상호작용항목 :				
내적합성 X 효능감				**.136 (.045)**
내적합성 X 낙관				**-.293 (.000)**
내연계 X 효능감				.014 (.809)
내연계 X 낙관				**.180 (.004)**
외적합성 X 효능감				-.055 (.362)
외적합성 X 낙관				.011 (.860)
회귀분석 결과	$F=5.569^{***}$ $R^2=.091$	$F=18.692^{***}$ $R^2=.351$ $\triangle R^2=.261^{***}$	$F=15.227^{***}$ $R^2=.357$ $\triangle R^2=.006$	$F=12.393^{***}$ $R^2=.425$ $\triangle R^2=.068^{***}$

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

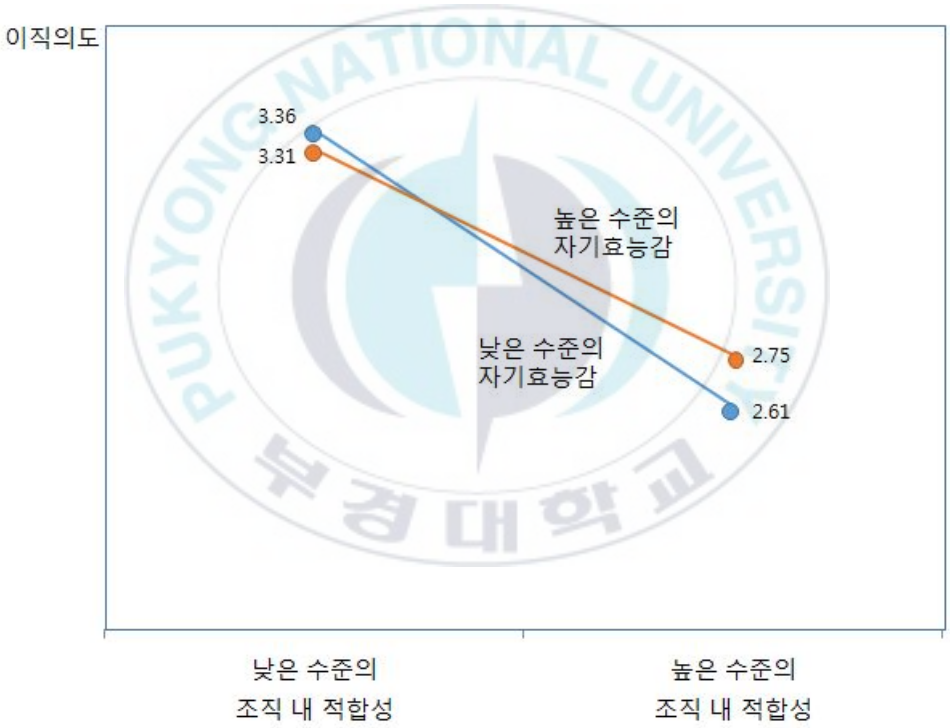
1) 표에 제시된 수치는 표준화된 회귀계수(standardized regression coefficient)이고, 괄호 안의 수치는 유의수준임.

직무배태성과 이직의도의 관계에서 유의적으로 나타난 긍정적 심리자본의 조절효과를 가시화해보기 위해 추가분석을 실시하였다. 긍정적 심리자본 하위요소인 자기효능감과 낙관주의에 대한 응답을 대상으로 평균값에서 1표준편차 이상인 집단과 1표준편차 이하인 집단을 추출하고, 각 집단의 이직의도에 긍정적 심리자본이 미치는 영향을 추정하였다. 회귀분석 결과 회귀계수와 유의확률, 샘플의 수는 <표 21>과 같다.

<표 21> 긍정적 심리자본의 조절효과 확인을 위한 회귀분석 결과

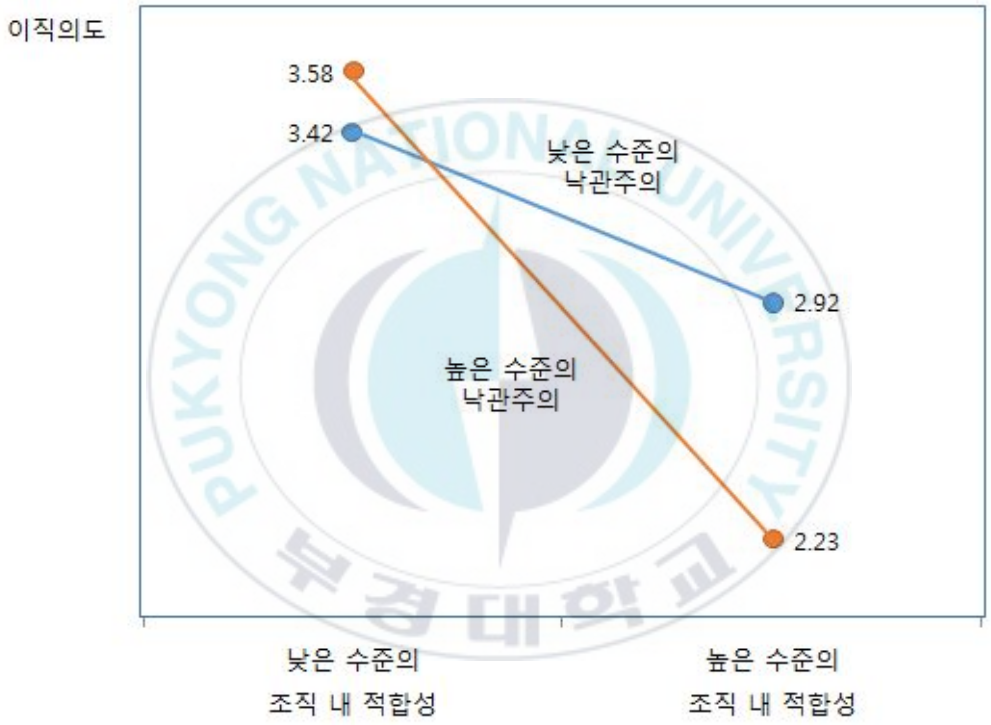
독립변수	조절변수	회귀계수	유의확률	n
조직 내 적합성	낮은 자기효능감 집단	-.533	.007	45
	높은 자기효능감 집단	-.397	.063	51
	낮은 낙관주의 집단	-.355	.074	57
	높은 낙관주의 집단	-.955	.000	43
조직 내 연계	낮은 낙관주의 집단	-.310	.076	57
	높은 낙관주의 집단	.371	.022	43

<그림 2>는 회귀방정식을 이용하여 조직 내 적합성이 이직의도에 미치는 효과를 그래프로 나타낸 것으로 자기효능감이 낮은 경우 조직 내 적합성이 높아짐에 따라 약하게나마 이직의도의 감소가 확대됨을 보여주고 있다. 이는 자기효능감이 낮은 구성원일수록 조직 내 적합성의 증가가 이직의도의 감소로 나타나는데 비해, 자기효능감이 높은 구성원일 경우 조직 내 적합성의 증가가 이직의도에 미치는 영향은 상대적으로 적다는 것을 나타낸다. 이는 자기효능감이 조직 내 적합성과 이직의도 간의 관계를 조절하지만, 가설의 예측과는 달리 자기효능감이 낮은 집단에서 조직 내 적합성이 이직의도에 미치는 효과가 더 강하게 나타나고 있음을 보여주고 있다.



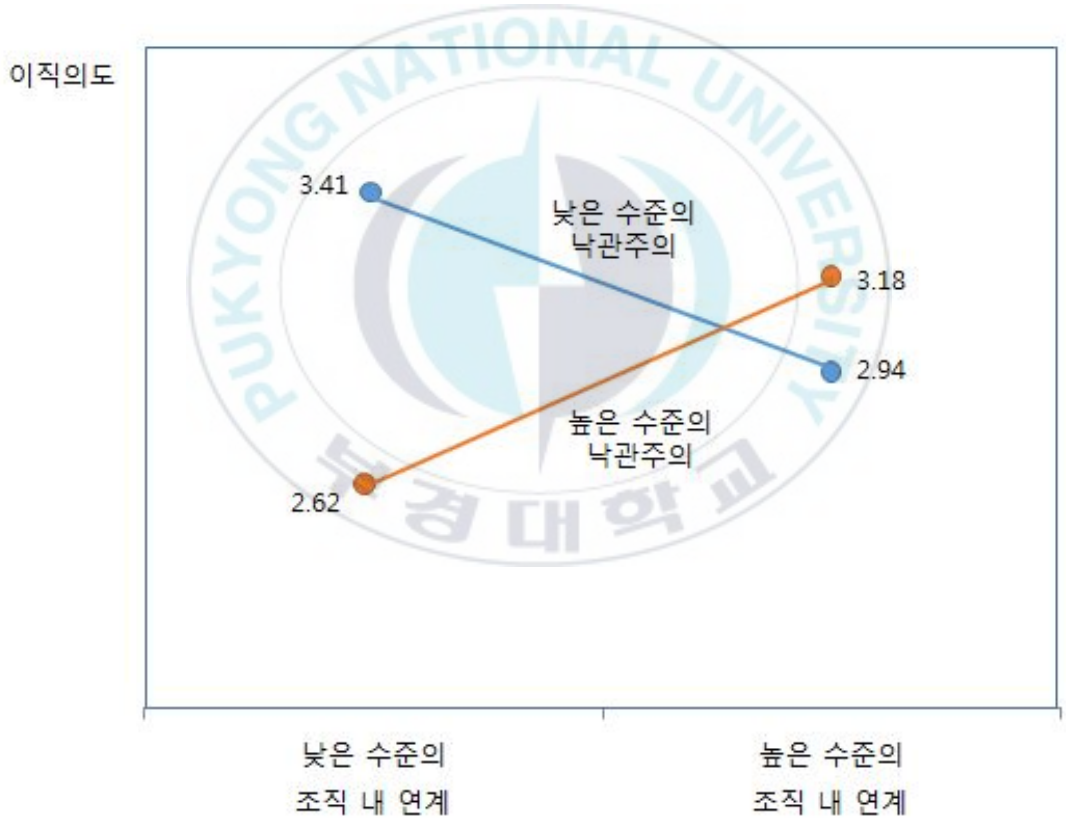
<그림 2> 조직 내 적합성과 이직의도의 관계에서 자기효능감의 조절효과

<그림 3>은 조직 내 적합성과 이직의도의 관계에서 낙관주의의 조절효과를 그래프로 나타낸 것으로 낙관주의가 높은 경우 조직 내 적합성이 증가함에 따라 이직의도의 감소가 더욱 확대되어 나타남을 보여주고 있다. 이는 가설의 예측과 일치하는 것으로서, 높은 낙관주의 성향의 조직구성원은 조직 내 적합성을 높게 인식할수록 더 좋은 대안을 찾아 이직하기보다는 현재의 조직에서 정착하려는 의도가 더 강한 것으로 해석할 수 있다.



<그림 3> 조직 내 적합성과 이직의도의 관계에서 낙관주의의 조절효과

<그림 4>는 조직 내 연계와 이직의도의 관계에서 낙관주의의 조절효과를 그래프로 나타낸 것으로 낙관주의가 낮은 조직 구성원은 조직 내 연계를 높이 지각할수록 이직의도가 감소하는 반면, 낙관주의가 높은 조직 구성원은 조직 내 연계를 높이 지각할수록 이직의도가 증가하는 것으로 나타나고 있다. 이는 가설의 예측과는 상반되는 것으로서 낮은 낙관주의 성향의 구성원이 조직 내 연계를 높게 인식할수록 이직의도가 낮아진다는 것을 의미한다. 높은 낙관주의 성향의 구성원이 조직 내 연계를 높이 인식할수록 이직의도가 높아지는 것으로 나타난 결과에 대해서 향후 좀 더 세밀한 연구가 필요한 부분이다.



<그림 4> 조직 내 연계와 이직의도의 관계에서 낙관주의의 조절효과

제5장 결론

제1절 연구결과의 요약 및 시사점

본 연구에서는 직무배태성이 혁신적 과업행동과 이직의도에 미치는 영향을 확인하고 이들 관계에서의 긍정적 심리자본의 조절효과를 검증하기 위해 실증분석을 실시하였다. 설문조사를 통해 수집된 285명의 응답을 바탕으로 SPSS 21.0을 이용하여 통계적인 분석을 실행하였으며, 분석 결과의 내용을 정리하고 도출된 결과가 가지는 시사점에 대해 논의하고자 한다.

첫째, 직무배태성은 혁신적 과업행동에 정(+)의 효과를 가지는 것으로 확인되었다. 조직 내 적합성, 조직 내 연계, 조직 외 적합성의 세 하위요소가 모두 영향을 미치는 것으로 확인되어 조직에서 혁신적 과업행동의 수준을 높이기 위해서는 직무배태성을 증진시키는 것이 필요하다. Holtom et al.(2006)은 조직 내 적합성의 증진을 위해 현실적 직무소개(realistic job preview) 제공, 조직의 가치와 부합되는 가치관을 가진 사람의 채용, 함께 일하게 될 부서나 팀의 구성원을 만나고 알아갈 사회적 기회의 제공, 종업원의 경력 계획 지원, 직원의 장기적인 경력 목표를 충족할 수 있도록 교육 및 개발 기회를 제공, 근무환경 설계 시 종업원들의 의견 반영 등의 방안을 제시하였고, 조직 내 연계를 향상시키는 방안으로 근무하게 될 부서나 참여 프로젝트에 대한 선택권 부여, 신입사원 멘토링 제도 운영, 구성원 사이의 지식 공유의 기회 제공, 직원 추천 보너스 제공 등을 제시하였다. 그리고 구성원의 조직 외 적합성을 높이기 위해 직원의 채용 시 연고지역에서 채용, 직원의 거주지 이동을 동반하는 인사이동 지양, 지역 내 행사나 야외활동에 대한 정보 제공, 회사의 이전이나 신사옥 건립 시 직원의 통근의 편의성을 고려한 입지 선택 등을 제안하였다.

둘째, 직무배태성이 이직의도에 미치는 효과를 분석한 결과, 조직 내 적합성은 이

직의도를 낮추는데 유의적인 것으로 나타났으며, 조직 내 연계, 조직 외 적합성은 유의적이지 않은 것으로 나타났다. 이에 대해 조직에서는 구성원의 이직의도를 낮추기 위해 구성원의 조직 내 적합성의 수준을 높이는 노력이 필요하다.

셋째, 긍정적 심리자본은 혁신적 과업행동에 직접효과를 가지고 있으며, 직무배태성과 이직의도와의 관계에서는 조절효과를 가지는 것으로 나타났다. 따라서 구성원의 혁신적 과업행동을 증가시키고 이직의도를 감소시키기 위해서는 직무배태성의 수준을 높이는 것과 함께 긍정적 심리자본을 개발하는 것이 요구된다. 긍정적 심리자본의 하위요소인 자기효능감과 낙관주의는 학습을 통해서도 습득이 가능하므로 상사의 지원과 격려를 통해 조직 구성원의 자기효능감과 낙관주의를 고취시키려는 노력을 기울여야 할 것이다.

제2절 연구의 한계 및 향후 연구방향

본 연구가 지니고 있는 연구의 한계점을 논의하고 향후 연구방향을 제시하고자 한다.

첫째, 설문조사에서 사용한 설문항목 중 직무배태성과 혁신적 과업행동, 긍정적 심리자본을 묻는 항목을 외국 논문의 것을 가져와 사용하였는데, 설문항목의 의미와 맥락이 문화 차이로 인해서 달랐을 가능성이 있다. 요인분석에서 기존의 연구에서 검증된 하위요소들이 도출되지 않았는데, 설문항목을 우리나라의 문화특성과 조직맥락에 맞추어 개발하는 것이 필요하다고 하겠다.

둘째, 본 연구는 직무배태성의 효과에 초점을 두고 있는 반면, 직무배태성을 증가시킬 수 있는 요인에 대해서는 다루지 못했다. 본 연구를 통해 직무배태성과 혁신적 과업행동, 이직의도와의 관계가 유의적인 것을 확인했지만 직무배태성의 선행변수에 대한 연구가 또한 필요하다고 하겠다. 선행연구를 보면, 권기준(2010)의 연구에서 심리적 임파워먼트와 상사-부하간 교환관계가 직무배태성에 영향을 미치는 것으로 보

고하였고, 우항준(2010)의 연구에서 인적자원관리 관행에 대한 인식이 직무배태성에 영향을 미치는 것으로 보고하고 있다. 직무배태성은 조직구성원을 유지시키고, 성과를 향상시키는 혁신행동을 유발하도록 기능하므로 향후 직무배태성의 선행변수를 규명하는 다양한 접근의 연구가 요구된다 하겠다.

셋째, 본 연구는 설문지 응답 방식을 사용하였는데, 이는 응답자가 응답할 당시의 기분이나 태도에 따라 응답이 달라질 수 있다. 표준화된 측정으로 결과의 비교가능성을 높일 수는 있으나, 응답이 중심화 경향을 보이는 등 성실한 응답을 전제할 수 없으므로 한계가 있다. 따라서 향후 연구에서는 면접법이나 관찰법, 사례연구와 같은 방법을 병행하는 실증연구가 이루어지기를 기대한다.

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY 부경대학교

참 고 문 헌

<국내 참고문헌>

권기준(2010), 조직구성원 직무착근도의 선행요인, 「관광·레저연구」, 제22권 제3호(통권 제52호), pp. 367~387

김가영(2012), 조직의 보상시스템이 구성원의 직무착근도 및 이직의도에 미치는 영향, 한국항공대학교 항공경영대학원 석사학위논문.

김미경(2011), 구성원의 직무몰입과 혁신행동의 관계에서 리더의 코칭행동 조절효과, 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.

김성진(2013), 상사의 감성리더십이 직원들의 자기효능감과 혁신행동에 미치는 영향 - 외식업종사자들을 중심으로, 울산대학교 경영대학원 석사학위 논문.

김수현(2010), 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구, 한양대학교 대학원 석사학위논문.

김원식(2010), 호텔직원의 직무착근도가 자긍심, 조직몰입, 직무만족에 미치는 영향, 경운대학교 산업정보대학원 석사학위논문.

김영일(2014), LMX의 질이 업무 성장활력을 통해 혁신행동 및 조직시민행동에 미치는 영향, 홍익대학교 경영대학원 석사학위논문.

김재희(2009), 직무배태성이 병원조직구성원의 이직의도와 조직시민행동에 미치는 영향, 경성대학교 대학원 박사학위논문.

김지연(2013), 변혁적 리더십이 심리적 자본 및 조직시민행동에 미치는 영향-심리적 자본의 매개효과를 중심으로, 경기대학교 관광전문대학원 석사학위 논문.

김지윤(2011), 셀프리더십과 조직시민행동과의 관계에서 심리적 자본의 매개효과에 관한 연구, 한국항공대학교 항공경영대학원 석사학위논문.

노선희, 권태일(2008), 호텔직원의 직무배태성과 조직애착도간의 관계, 「호텔경영학연구」, 제17권 제4호(통권 제44호), pp. 73~89

류정란(2005), 직무배태성이 조직잔류에 미치는 영향에 관한 연구, 부산대학교 대학원 석사학위논문.

문유호(2014), 긍정심리자본이 심리적 주인의식과 조직시민행동에 미치는 영향-공정성 인식과 집단효능감의 매개효과를 중심으로, 안양대학교 대학원 박사학위논문.

박인규(2005), 호텔 종사원의 직무착근도가 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구, 대구대학교 대학원 박사학위논문.

성미영(2013), 직무임베디드니스가 혁신행동과 직무몰입에 미치는 영향에 관한 연구-직무의미성의 조절효과를 중심으로, 금오공과대학교 대학원 석사학위 논문.

손소영(2014), 간호사의 직무착근도와 자기효능감이 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향, 가천대학교 간호대학원 석사학위논문.

안화용(2013), 진실한 리더십과 긍정심리자본, 직무만족 및 혁신행동과의 관계에 관한 연구, 충남대학교 대학원 박사학위논문.

오재동(2015), 지방공무원 이직의도의 영향요인에 관한 연구 - 직무배태성과 조직시민행동을 중심으로, 경상대학교 대학원 박사학위논문.

우항준(2010), 인적자원관리 프랙티스와 IT인력의 이직의도에 관한 연구: 중소IT기업의 소프트웨어 개발인력을 중심으로, 동국대학교 대학원 박사학위논문.

유영진(2011), 직무배태성의 구성요인이 혁신관련행동과 이직의도에 미치는 연구, 「한국식생활문화학회지」, 26(6), pp.649~656

유현숙(2004), 여성의 인적·사회적·심리적 자본에 관한 실증연구, 대전대학교 대학원 박사학위논문.

이경아(2012), 호텔종사원의 직무착근도가 이직의도와 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구-직무만족, 조직몰입, 경력몰입의 매개역할을 중심으로, 경성대학교 대학원 박사학위논문.

이미정(2014), 조직구성원의 사회적 자본과 흡수능력이 혁신행동에 미치는 영향, 건국대학교 대학원 석사학위논문.

이소정(2015), 간호사의 직무배태성, 감성지능, 사회적지지, 이직의도 간의 구조적 관계,「간호행정학회지」, Vol. 21 No. 1, pp.32~42

이승곤(2012), 직무배태성과 직무태도와의 관계 및 조절변수의 영향에 관한 연구, 원광대학교 산업·경영대학원 석사학위논문.

이청아(2014), 긍정심리자본이 조직창의성에 미치는 영향과 팀워크역량의 매개효과, 중앙대학교 글로벌대학원 석사학위논문.

이혜림(2013), 긍정심리자본이 개인 창의성에 미치는 영향-긍정적 정서, 인지욕구의 매개효과를 중심으로, 경북대학교 대학원 석사학위논문.

장현춘(2014), 중소IT서비스기업 소프트웨어 인력의 이직의도 직무배태성 및 직무만족, 인사관리 프랙티스간의 관계에 관한 연구, 동국대학교 대학원 박사학위논문.

전건우(2007), 직무임베디드니스가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구, 금오공과대학교 산업대학원 석사학위논문.

정동섭, 김재희(2011), 직무배태성과 조직시민행동의 관계,「한국산업경영학회 2011년 동계학술대회 인사·조직 논문집」, pp. 297~312.

조현청(2010), 건설업 종사자의 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향, 진주대학교 벤처기업대학원 석사학위논문.

최문정(2014), 긍정심리자본이 조직시민행동에 미치는 영향과 직무만족의 매개효과, 중앙대학교 글로벌대학원 석사학위논문.

최숙희(2011), 보육교사의 직무만족도와 직무착근도가 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구, 명지대학교 사회복지대학원 석사학위논문.

하동현(2010), 호텔 식음료부서 종사원의 직무착근도가 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향, *KOREAN J. FOOD COOKERY SCI.* Vol. 26, No. 1,

pp. 1 ~ 12

홍성화(2011), 중소기업 최고경영자의 오센틱 리더십, 학습조직, 구성원의 심리자본, 조직 유효성 간의 구조적 관계 분석, 숭실대학교 대학원 박사학위논문.

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY 부경대학교

<국외 참고문헌>

Amabile, T, M.(1988), "A model of Creativity and Innovation in Organizations" *Research in Organizational Behavior,* 10. pp.123-167.

Bluedorn, A. C.(1978), "A taxonomy of turnover", *Academy Management Review,* Vol.3, No.3, pp.647-651.

Bluedorn, A. C.(1982), "The theories of turnover-causes, effects and meaning", *Research in the Sociology Organization*, 1, pp.75-128.

Cotton, J. L. & Tuttle, J.M.(1986), "Employee Turnover: A meta analysis and review with Implication for research". *Academy of Management Review,* 11(1), pp.55-70.

Coutu, D. L.(2002), "How Resilience Works". *Harvard Business Review*, 80(5), pp.46-55.

Dalton, D. R.(1982), Todor, W.D. & Krackhardt, D.M., "Turnover Overstated: The Functional Taxonomy", *Academy of Management Review*, Vol.7, No.1, pp.117-123.

Farris, G. F.(1971), "A predictive study of turnover", *Personnel psychology*.

Flippo, E. B.(1984), *Personnel management, 5th ed.,* New-York: McGraw-Hill.

Griffeth, R. W., Hom, P. W. & Gaertner, S.(2000), "A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium", *Journal of Management*, Vol.26, No.3, pp.463-488.

Holtom, B. C., Mitchell, T. R. and Lee, T. W.(2006), "Increasing human and social capital by applying job embeddedness theory", *Organizational Dynamics*, Vol.35, No.4, pp.316-331.

Hom, P. W. & Griffeth, R. W.(1995), *Employee turnover,* Cincinnati: South-Western.

Janssen, O.(2000), "Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour", *Journal of occupational and organizational psychology*, Vol.73, pp.287-302.

Kanter R. M.(1988), "When a thousand flowers bloom :structural, collective, and social conditions for innovation in organization", *Research in Organizational Behavior,* Vol.10, pp.169-211.

Larson, M. & Luthans, F.(2006), "Potential Added of Psychological Capitalin Predicting Work Attitudes", *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol.13, pp.45-62.

Lee, T. W. & Mitchell, T. R.(1994), "An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover" *Academy of Management Review,* Vol.19, No.1, pp.51-89.

Luthans, F. (2002a), "The need for and meaning of positive organizational behavior", *Journal of Organizational Behavior*, Vol.23, No.6, pp.695-706.

Luthans, F. (2002b), "Positive organizational behavior : Developing and managing psychological strengths", *The Academy of Management Executive*, Vol.16, No.1, pp.57-75.

Luthans, F. et al.(2003), "Positive psychological capital - Beyond human and social capital", *Business Horizons,* Vol.47, No.1, pp.45-50.

Luthans, F. & Youssef, C.(2004), "Human, social and now positive psychological capital management - investing in people for competitive advantage", *Organizational Dynamics*, Vol.33, No.2, pp.143-160.

Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W.(2005), "The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance", *Management and Organization Review*. Vol.1, No.2, pp.249-271.

Luthans, F. et al.(2007), "Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction", *Personnel psychology*, Vol.60, No,3, pp.541-572.

Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablynski, C. J. and Erez, M.(2001), "Why people stay: Using organizational embeddedness to predict voluntary turnover", *Academy of Management Journal,* Vol.44, No.6, pp.1102-1122.

Mobley, W. H.(1977), "Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover", *Journal of Applied Psychology*, Vol.62, No.2, pp.237-240.

Price, J. L.(1977), T*he study of turnover,* Ames, Iowa: Iowa state University Press.

Ramamoorthy, N. et al(2005), "Determinants of innovative work behavior-development & test of an integrated model" *Creativity and innovation management,* Vol. 14, No.2, pp.142-150.

Rosenfeld, R., & Servo, J. C.(1990), "Facilitating innovation in large organizations", In M. A. West & J. L. Farr(Eds.), *Innovation and Creativity at Work,* pp.251-263, Chichester, UK: John Wiley & Sons.

Seligman, M. E. P.(1998), "Learned optimism; How to change your knowledge, and warm fuzziness", *American Psychology,* Vol.56, No.3, pp.250-263.

Scott, S. G. & Bruce, R. A.(1994), "Determinants of innovation behavior: A path model of individual innovation in the workplace" *Academy of Management Journal*, Vol.37, No.3, pp.580-607.

Thomas W. Lee, Terence R. Mitchell, Chris J. Sablynski, James P. Burton, Brooks C. Holtom(2004), "The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional, absences, and voluntary turnover" *Academy of Management Journal,* Vol.47, No.5, pp.711-722.

Van de ven A. H.(1986), "Central Problems in the Management of Innovation", *Management Science*, Vol.32, No.5, pp.590-607.

West, M. A., & Farr, J. L. (Eds.).(1990), *Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies*, Chichester, UK: Wiley.

Youssef, C. M., & Luthans. F.(2007), "Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resiliency", *Journal of Management*, vol.33, No.5, pp.774-800.

The effect of job embeddedness and psychological capital on innovative work behavior and turnover intention

Eun-Hee Kim

Major in Business Management
Graduate School of Business Administration
Pukyong National University

Abstract

Today's organizations face more and more uncertainty of their environment. For their survival and thriving, it is important to secure and maintain resources. Especially the human resources are the major source of competitive advantage. Employees' innovative behavior allows their organization to function effectively and survive for a long-term period. If employees quit their jobs frequently, it results in an organization's loss of competent manpower, risk for technology leakages, and raised cost for hiring and training.

Job embeddedness is a concept to explain why people stay in their organization. It consists of a group of factors influencing employees to stay in an organization and is composed of subfactors like fit, link, and sacrifice. Job embeddedness is, in fact, a concept suggested as a antecedent factor for turnover intention; however, it is reported that it also has positive effects on job commitment and organizational citizenship behavior. Therefore, it is needed to utilize it positively in terms of management.

The purpose of this study is to examine how employees' job embeddedness influences their innovative work behavior and turnover intention and also test the moderating effects of positive psychological capital on the relationship between job embeddedness and innovative work behavior and turnover intention. Innovative work behavior refers to creating, inducing, and applying new ideas helpful for improving organizational performance, and it is regarded as a crucial means for gaining competitive advantage. Positive psychological capital is a kind of psychological competence exhibited by employees. It refers to a disposition of positive

motivation consisting of four dimensions: self-efficacy, hope, optimism, and resiliency. This study expects and hypothesize that positive psychological capital would have moderating effects on the relationship between job embeddedness and innovative work behavior and turnover intention.

To examine it, a survey conducted to a sample of employees working in Busan and Gyeongnam from April 26th until May 20th, 2015. Out of 325 questionnaires distributed, 285 were collected and analyzed.

The results show that job embeddedness has positive effects on innovative work behavior and negative effects on turnover intention. In other words, if organizational members' job embeddedness is higher, the level of their innovative work behavior increases, too, but their turnover intention becomes lower. Second, positive psychological capital has direct effects on innovative work behavior and moderates the relationship between job embeddedness and turnover intention. However, positive psychological capital does not have moderating effects on the relationship between job embeddedness and innovative work behavior, whereas it has direct and positive effects on innovative work behavior. If employees' positive psychological capital becomes higher, the impact of job embeddedness on turnover intention becomes stronger.

The result of this study implies that it is needed to improve employees' job embeddedness and enhance positive psychological capital in order to increase organizational members' innovative work behavior and lower turnover intention in an organization. It is necessary to elevate employees' job embeddedness and positive psychological capital by hiring competent persons appropriate for the organization, promoting their socialization through a mentoring system or such, providing opportunities for education and development, and demonstrating the supportive leadership.

Lastly, the limitations of this study were presented and suggestions for future research were discussed.

key words : job embeddedness, innovative work behavior, turnover intention, positive psychological capital

No.□□□

설 문 지

안녕하십니까?

우선 바쁘신 와중에도 본 설문에 응해주셔서 감사드립니다.

본 조사는 "**조직 및 직무특성이 혁신적 과업행동과 이직의도에 미치는 영향**"을 연구하기 위한 것으로서 평소 우리 직장인의 의식과 행동에 영향을 주는 요인들에 대해 알아보는 내용입니다.

본 설문은 정답이 없으므로 각 질문에 대해 귀하의 경험과 생각을 있는 그대로 표시해 주시면 됩니다.

본 조사결과는 통계분석의 목적으로만 이용되며, 연구목적 이외에는 사용되지 않을 것을 약속드립니다.

본 설문지의 문항 하나하나가 본 연구의 귀중한 자료로서 양질의 연구를 위한 기초가 된다는 점을 생각하시어 부디 진지하고 솔직하게 응답해주시기 바랍니다.

귀하의 도움에 진심으로 감사드립니다.

2015년 4월

부경대학교 경영대학원 경영학과
연구자 : 석사과정 김 은 희
(지도교수 : 김 영 조)
[연락처 : 010-7430-1717, skyshe@hanmail.net]

Ⅰ. 다음은 귀하가 현재 소속된 조직과 담당 직무에 대한 본인의 생각을 묻고 있습니다. 귀하의 생각과 일치하거나 가장 유사한 곳에 체크해 주세요.

번호	설 문	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통 이다	그런 편이다	매우 그렇다
1	나는 나의 직장동료들을 좋아한다.	1	2	3	4	5
2	나의 동료들은 나와 잘 맞는다.	1	2	3	4	5
3	나의 업무는 내 기술과 능력을 잘 활용할 수 있는 일이다.	1	2	3	4	5
4	나는 우리 회사와 잘 맞는다고 느낀다.	1	2	3	4	5
5	나는 우리 회사의 문화와 잘 맞는다.	1	2	3	4	5
6	나는 회사에서 나에게 부여한 권한과 책임을 좋아한다.	1	2	3	4	5
7	나는 내 업무목표를 달성하는 방법을 결정하는데 많은 재량권을 가진다.	1	2	3	4	5
8	현재의 회사에서 제공되는 혜택수준은 높은 편이다.	1	2	3	4	5
9	나의 직장동료들은 나를 상당히 존중한다.	1	2	3	4	5
10	나는 현재의 직장을 그만두면 상당한 희생을 해야 할 것이다.	1	2	3	4	5
11	현재 직장에서는 승진기회를 많이 준다.	1	2	3	4	5
12	우리 회사는 내 성과수준에 적합한 보상을 제공한다.	1	2	3	4	5
13	나는 현재의 직장에서 근무한 기간이 오래되었다.	1	2	3	4	5
14	나는 여러 부서와 관련되어 일을 한다.	1	2	3	4	5
15	나의 동료들은 나에게 의존하고 있다.	1	2	3	4	5
16	나의 도움을 필요로 하는 동료가 많다.	1	2	3	4	5
17	나는 동료들과 정기적으로 모임을 갖는다.	1	2	3	4	5
18	나는 현재 거주하고 있는 이 도시를 정말 좋아한다.	1	2	3	4	5
19	나는 이 도시에서 내가 좋아하는 야외 활동을 할 수 있다.	1	2	3	4	5
20	나는 이 도시에서 좋은 사람들과 교류하고 있다.	1	2	3	4	5
21	나는 사람들에게 평판이 좋은 편이다.	1	2	3	4	5

Ⅱ. 다음은 귀하의 업무태도 및 행동에 대한 질문입니다. 귀하의 생각과 일치하거나 가장 유사한 곳에 체크해 주세요.

번호	설 문	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통 이다	그런 편이다	매우 그렇다
1	나는 과업을 수행할 때 새로운 기술이나 아이디어를 찾아서 활용한다.	1	2	3	4	5
2	나는 장기적인 문제를 분석해서 해결책을 찾는 일에 자신이 있다.	1	2	3	4	5
3	나는 업무수행 중 문제에 부딪혔을 때 다양한 방법으로 해결할 수 있다.	1	2	3	4	5
4	나는 직장에서 좌절을 경험했을 때, 그것을 떨쳐내고 다시 일을 시작하는 것이 어렵다.	1	2	3	4	5
5	나는 상황이 불확실한 경우에도 잘 될 거라고 생각한다.	1	2	3	4	5
6	나는 문제해결을 위한 독창적인 아이디어를 자주 낸다.	1	2	3	4	5
7	나는 관리자들과의 회의에 참여해서 우리 업무분야를 대표할 자신이 있다.	1	2	3	4	5
8	나는 현재 내 업무 목표를 달성하려는 의지와 열정이 강하다.	1	2	3	4	5
9	나는 업무 중 겪게 되는 어려움을 대체로 잘 해결해낸다.	1	2	3	4	5
10	일이 잘못될 가능성이 있는 경우 나는 그 일이 잘 안 풀릴 것이라고 생각한다.	1	2	3	4	5
11	나는 다른 구성원들이 창의적인 아이디어를 내고 활용할 수 있도록 북돋운다.	1	2	3	4	5
12	나는 우리 회사의 경영전략에 관한 논의에 참여해서 뭔가 기여할 자신이 있다.	1	2	3	4	5
13	나는 어떠한 문제든지 그것을 해결하는 방법은 많다고 생각한다.	1	2	3	4	5
14	나는 업무수행 중 필요하다면 혼자 힘으로도 문제를 해결할 수 있다.	1	2	3	4	5
15	나는 내 업무에 대해서 항상 긍정적인 측면을 본다.	1	2	3	4	5
16	나는 새로운 아이디어를 적용하는 데 필요한 정보들을 적극적으로 수집하고 분석한다.	1	2	3	4	5
17	나는 나의 업무분야의 목표를 적절하게 설정할 자신이 있다.	1	2	3	4	5
18	현재 나는 직장에서 제법 성공한 편이라고 스스로를 평가한다.	1	2	3	4	5
19	나는 스트레스 상황에도 침착하게 대처한다.	1	2	3	4	5

20	내가 맡은 일을 수행하다보면 앞으로 나에게 좋은 일이 생길 것으로 낙관한다.	1	2	3	4	5
21	나는 혁신적인 아이디어를 적용할 때 사전에 계획을 세워서 체계적으로 접근한다.	1	2	3	4	5
22	나는 협력업체 직원이나 고객 등 외부사람들과 만나서 일을 잘 처리할 자신이 있다.	1	2	3	4	5
23	나는 업무목표를 달성하기 위해 다양한 방법들을 생각해낼 수 있다.	1	2	3	4	5
24	나는 이전에 어려움을 극복했던 경험 덕분에 힘든 상황도 잘 이겨낸다.	1	2	3	4	5
25	업무를 수행할 때 결코 내가 원하는 방식대로 일이 풀리지 않는다.	1	2	3	4	5
26	나는 혁신적인 아이디어가 있을 때 그러한 아이디어의 유용성을 객관적으로 평가하려고 노력한다.	1	2	3	4	5
27	나는 내가 가진 정보를 동료들에게 잘 설명할 자신이 있다.	1	2	3	4	5
28	현재 나는 내가 설정한 업무목표를 성공적으로 달성하고 있다.	1	2	3	4	5
29	나는 기존의 업무수행방법을 그대로 따르기보다는 좀 더 효율적인 방법을 개발하려고 애쓰는 편이다.	1	2	3	4	5
30	나는 현 직무를 수행하면서 많은 일들을 한꺼번에 처리할 수 있다.	1	2	3	4	5
31	나는 힘든 날이 있으면 좋은 날도 있다는 믿음으로 업무에 임한다.	1	2	3	4	5
32	나는 새로운 업무수행방법을 적용하는 경우 상사에게 설명하고 동의를 구한다.	1	2	3	4	5

Ⅲ. 다음은 이직의도에 관한 질문입니다. 귀하의 생각과 일치하거나 가장 유사한 곳에 체크해 주세요.

번호	설 문	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통 이다	그런 편이다	매우 그렇다
1	나는 앞으로 새로운 직장을 찾기 위하여 노력할 것이다.	1	2	3	4	5
2	나는 현재 직장을 그만 두어야겠다는 생각을 자주 한다.	1	2	3	4	5
3	나는 아침에 일어나면 출근하기 싫을 때가 많다.	1	2	3	4	5
4	나는 현 직업이 아닌 다른 직업에 종사하고 싶을 때가 있다.	1	2	3	4	5
5	나는 다른 직장에 대한 취업기회에 관한 정보를 들으면 자세하게 알아보려고 노력한다.	1	2	3	4	5
6	내가 현 직장에서 근무하는 이유는 단지 다른 대안이 없기 때문이다.	1	2	3	4	5

Ⅳ. 다음은 통계처리를 위한 자료입니다. 개인 단위로는 처리되지 않으므로 빠짐없이 응답해 주세요.

1. 귀하의 성별은? ① 남 ② 여

2. 귀하의 혼인 여부는? ① 미혼 ② 기혼
   ☞ 2-1. 기혼인 경우 맞벌이 여부는? ① 예 ② 아니오

3. 귀하의 연령은?
   ① 20~25세 ② 26~30세 ③ 31~35세 ④ 36~40세
   ⑤ 41~45세 ⑥ 46~50세 ⑦ 51~55세 ⑧ 56세 이상

4. 귀하의 학력은?
   ① 고졸 이하 ② 전문대졸 ③ 대졸 ④ 대학원 이상

5. 귀하의 현재 직장에서의 직위는?
   ① 평사원 ② 대리 ③ 과장 ④ 차장 ⑤ 부장급 이상

6. 현 직장에서의 근속년수는? (년)

7. 전체 직장 경력기간은? (년)

8. 귀하의 이직경험은?
   ① 없음 ② 1회 ③ 2회 ④ 3회 ⑤ 4회 ⑥ 5회 이상

9. 귀하의 주거유형은? ① 자가 ② 전월세 ③ 기타(예, 회사 관사)

< 수고하셨습니다. 설문에 응해주셔서 감사합니다. >