



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](#)

碩士學位論文

지방자치단체 공무원의 직무수행의
선행요인과 조절요인에 관한 연구



濟州大學校 經營大學院

經營學科 人事管理專攻

金 奇 柁

2009년 8월

지방자치단체 공무원의 직무수행의 선행요인과 조절요인에 관한 연구

指導教授 姜 永 淳

金 奇 杓

이 論文을 經營學 碩士學位 論文으로 提出함

2009年 8月

金奇杓의 經營學科人事管理專攻 碩士學位 論文을 認准함

審査委員長

宋 秉 軾



委 員

金 熙 哲



委 員

姜 永 淳



濟州大學校 經營大學院

2009年 8月

A Study on Predictive and Moderating
Factors of Local Officer's Job Performance

Ki-Tak Kim

(Supervised by professor Young-Soon Kang)

A thesis submitted in partial fulfillment of requirement for the degree of
Master of Business Administration

2009. 8.

This thesis has been examined and approved.

Thesis director, Byeong-Sik Song, Prof. of Business Administration

Hee-Cheol Kim

Young-Soon Kang

Byeong Sik Song
Hee-Cheol Kim
Young Soon Kang

2009. 8.

Date

Department of Business Administration
GRADUATE SCHOOL OF BUSINESS ADMINISTRATION
CHEJU NATIONAL UNIVERSITY

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 배경 및 목적	1
2. 연구 방법	3
3. 논문의 구성체계	4
II. 이론적 배경	5
1. 직무수행의 선행요인	5
1) 인사공정성의 개념 및 연구동향	5
2) 목표몰입의 개념 및 연구동향	8
3) 직무특성의 개념 및 연구동향	10
2. 직무수행의 조절요인	13
1) 자기효능감	13
2) 직무동기	20
3. 직무수행	21
1) 과업수행	21
2) 혁신수행	22
III. 연구설계	29
1. 연구모형 설계	29
2. 연구가설의 설정	30
1) 직무수행의 선행요인과 직무수행의 관계	31
2) 자기효능감 및 직무동기의 조절효과	34
3. 변수의 정의 및 자료조사 방법	36
1) 변수의 정의	36
2) 설문문의 구성 및 조사방법	39

IV. 실증연구	42
1. 변수에 대한 신뢰성 및 타당성 검증	42
2. 기술통계 분석	47
1) 연구 표본의 일반적 특성	47
2) 연구변수의 상관관계 분석	49
3. 연구가설의 검증 및 분석	50
1) 인사공정성과 직무수행의 관계	50
2) 목표몰입과 직무수행의 관계	52
3) 직무특성과 직무수행의 관계	54
4) 인사공정성과 직무수행간 자기효능감의 조절효과	55
5) 목표몰입과 직무수행간 자기효능감의 조절효과	61
6) 직무특성과 직무수행간 자기효능감의 조절효과	63
7) 인사공정성과 직무수행간 직무동기의 조절효과	68
8) 목표몰입과 직무수행간 직무동기의 조절효과	73
9) 직무특성과 직무수행간 직무동기의 조절효과	74
V. 결론 및 시사점	77
1. 연구의 요약 및 시사점	77
2. 연구의 한계 및 향후 연구과제	81
참고문헌	82
설문지	94

표 목 차

<표 III-1> 설문지의 구성	40
<표 IV-1> 선행요인에 대한 타당성 검증	43
<표 IV-2> 직무수행(종속변수)에 대한 타당성 검증	45
<표 IV-3> 직무태도(조절변수)에 대한 타당성 검증	46
<표 IV-4> 연구변수의 신뢰성 검증	47
<표 IV-5> 표본의 특성	48
<표 IV-6> 담당직무별 인구통계 교차분석	49
<표 IV-7> 연구변수간 상관관계 분석	50
<표 IV-8> 인사공정성이 과업수행에 미치는 영향	51
<표 IV-9> 인사공정성이 혁신수행에 미치는 영향	52
<표 IV-10> 목표몰입이 과업수행에 미치는 영향	53
<표 IV-11> 목표몰입이 혁신수행에 미치는 영향	53
<표 IV-12> 직무특성이 과업수행에 미치는 영향	54
<표 IV-13> 직무특성이 혁신수행에 미치는 영향	55
<표 IV-14> 인사공정성과 혁신수행간 자기효능감의 조절효과	58
<표 IV-15> 인사공정성과 과업수행간 자기효능감의 조절효과	59
<표 IV-16> 목표몰입과 직무수행간 자기효능감의 조절효과	61
<표 IV-17> 직무특성과 혁신수행간 자기효능감의 조절효과	64
<표 IV-18> 직무특성과 과업수행간 자기효능감의 조절효과	66
<표 IV-19> 인사공정성과 혁신수행간 직무동기의 조절효과	69
<표 IV-20> 인사공정성과 과업수행간 직무동기의 조절효과	71
<표 IV-21> 목표몰입과 직무수행간 직무동기의 조절효과	73
<표 IV-22> 직무특성과 혁신수행간 직무동기의 조절효과	74
<표 IV-23> 직무특성과 과업수행간 직무동기의 조절효과	76

그림 목차

<그림 II-1> 직무특성과 종업원 성과와의 관계	12
<그림 III-1> 연구모형	30
<그림 IV-1> 조절형태	56
<그림 IV-2> 절차공정성과 과업수행간 자기효능감의 조절형태	60
<그림 IV-3> 목표몰입과 혁신수행간 자기효능감의 조절형태	62
<그림 IV-4> 직무특성과 혁신수행간 자기효능감의 조절형태	65
<그림 IV-5> 비전실현·사회적인정과 과업수행간 자기효능감의 조절형태	67
<그림 IV-6> 결과유용성과 과업수행간 자기효능감의 조절형태	68
<그림 IV-7> 분배공정성과 혁신수행간 직무동기의 조절형태	70
<그림 IV-8> 분배공정성과 과업수행간 직무동기의 조절형태	72
<그림 IV-9> 절차공정성과 과업수행간 직무동기의 조절형태	72
<그림 IV-10> 결과유용성과 과업수행간 직무동기의 조절형태	76

<Abstract>

A Study on Predictive and Moderating Factors of
Local Officer's Job Performance

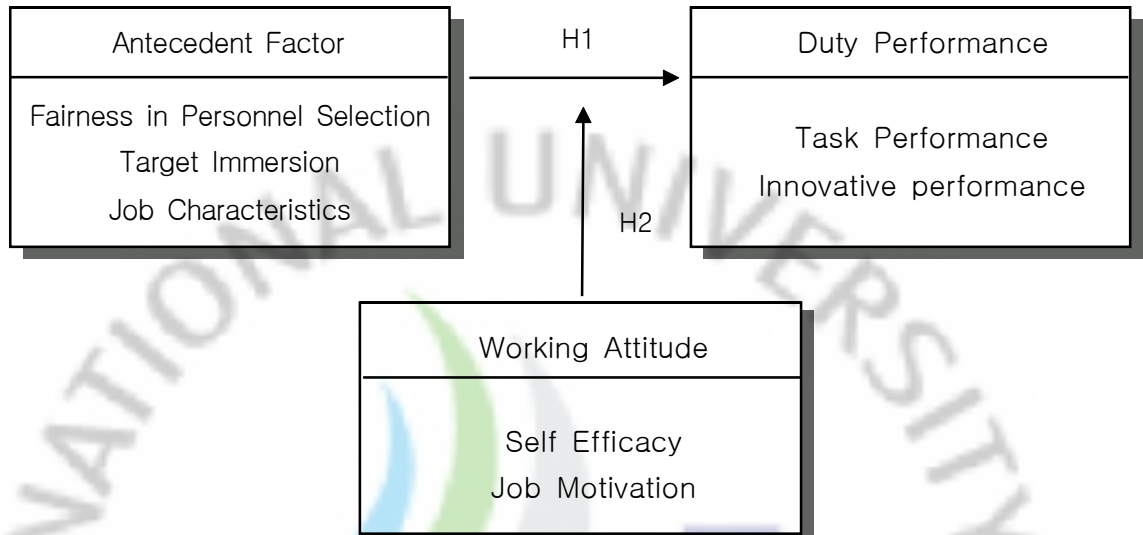
Ki-Tak Kim

Department of Business Administration
Graduate School of Business Administration
Cheju National University

Supervised by professor Young-Soon Kang

This study was designed to be implemented by two categories. First is to verify how the parameters of fairness in personnel selection, target immersion and job characteristics, the antecedent factors of working attitude and duty performance have affect duty performance (task performance, innovative performance), the consequent factor. Second is to verify control effect of working attitude between antecedent factor and duty performance (self efficacy, job motivation). The research model of them is as below.

<Research Model>



A summary of the study is as follows.

First, the study failed to derive statistical significance for the effect on task performance by fairness in personnel selection (interactive fairness, distribution fairness, process fairness). However it was proven that the fairness in personnel selection had positive effect on innovative performance.

Second, in a relationship between target immersion and task performance, the target immersion positively affect the task performance at a level of $p < 0.1$.

Third, for the relation of the job characteristics and task performance, the job characteristics (vision realization/social acknowledgement, job importance, result availability, process efficiency) were positively related to the both task performance and innovative performance.

Fourth, the control model of self-efficacy between fairness in personnel

selection (interactive fairness, distribution fairness, process fairness) and innovative performances was turned out that all low-level components of fairness in personnel selection had no statistical significance. However in a control model of self-efficacy between fairness in personnel selection and task performance, it proved the control effect of self-efficacy between task performance and process fairness, one of low-level components of fairness in personnel selection.

Fifth, the verification of control effect of self-efficacy between target immersion and duty performance (innovative performance, task performance) showed that there is control effect of self-efficacy between target immersion and innovative performance.

Sixth, in verification of control effect of self-efficacy between job characteristics (vision realization/social acknowledgement, job importance, result availability, process efficiency) and innovative performance, the self-efficacy between process efficiency, one of low-level components of job characteristics and innovative performance showed control effect. Also, for the verification of control effect of self-efficacy between job characteristics (vision realization/social acknowledgement, job importance, result availability, process efficiency) and task performance, two factors of low-level components of job characteristics, vision realization/social acknowledgement and result availability showed its control effect of self-efficacy.

Seventh, with reference to control effect of job motivation between fairness in personnel selection and innovative performance, distribution fairness made an attenuated form of control effect of job motivation in a relation with innovative performance. As for the control effect of job motivation between fairness in personnel selection and task performance, distribution fairness and process fairness were known to be controlled by job motivation.

Eighth, the control effect of job motivation between target immersion and

duty performance (between innovative performance and task performance), all had no statistical significance.

Ninth, in terms of control effect of job motivation between job characteristics (vision realization/social acknowledgement, job importance, result availability, process efficiency) and duty performance (innovative performance, task performance), all factors of job characteristics had no statistical significance for innovative performance. On the other hand, in task performance, the result availability, one of low-level components of job characteristics was proven to be controlled by job motivation.

The results of this study provide some academic and practical suggestions.

As for the academic suggestion, most study results are similar to those of preceding researches (Lind and Typer (1988), Singer (1992), Korsgaard & Robertson (1995), Williams (1999) etc.) and supporting the explanation that high consciousness of process fairness among fairness in personnel selection is the important final element of attitude and behavior.

Target immersion is also backing the result that this study results like those of preceding research influence on members' duty performances in a way that individual's target works on his or her action motive as a direct factor. Therefore target immersion can play an important role in enhancing attitude and behavior of organization members' .

The job characteristics have high explanation effect in relation with duty performance and it has proven that job characteristics are the parameters to be importantly considered as leading parameters. Especially, vision realization and social acknowledgement have high regression coefficient to explain task performance, showing that they are parameters to be importantly considered in task performance.

The suggestion of practical side is as follows.

First, it presents the change of personnel management system to increase job performance for efficiency of public servants and innovative action for

pliability and direction of reorganization to increase quality of working.

Second, various education and training system should be established to improve work performance ability so that public servants can have affirmative values of their abilities to perform works. To this end, training program focused on strengthening capability should be introduced. In order to introduce capability-strengthening program, it is urgent to derive common capability of officials' organization and core capability based on official' s duty.

For that purpose, basic job training, further training by duty and core professional education should be carried out. In addition, training method needs to be diversified and it is required to have 360 degree review on compulsory-learning system (allowing mandatory training time by position), private consignment training system, in-house training and revitalization of learning system and introduce them.

I. 서론

1. 연구의 배경 및 목적

제주특별자치도는 국제자유도시로 그 위상이 격상됨에 따라 제주특별자치도의 미래 비전을 달성하기 위해 제주특별자치도 구성원 모두의 자발적 노력과 협력, 그리고 끊임없는 혁신이 요구되고 있는 것이 현실이라고 할 수 있다. 특히 요즘 미국의 금융위기로 시작된 전 세계적인 경제위기에서 산업구조가 취약하고 재정 자립도가 미약한 제주특별자치도의 경우에는 보다 높은 강도의 노력과 자기혁신이 요구된다고 하겠다.

제주특별자치도의 경우는 타 지역에 비해 인구대비 공무원의 수가 전국평균을 상회하고 있는 것이 현실이고, 또한 제주특별자치도 지방공무원들은 제주특별자치도의 미래 비전을 달성하기 위한 핵심적 주체로서 역할과 책임, 그리고 이를 수행할 수 있는 권한을 확보하게 됨에 따라 제주특별자치도 지방공무원들의 역량강화와 혁신적 업무수행은 제주특별자치도 미래비전의 중심적 수행자로서 매우 중요한 의미를 갖게 된다.

그간 공무원 조직의 효율적 운영 및 관리에 대한 많은 연구들이 있어왔지만 관료제 조직이 지닌 특성으로 인해 유연성 측면에서 한계를 벗어나지 못하였다. 그러나 최근 우수인력이 공무원 조직으로 대거 유입됨으로 인해 이들이 지닌 역량을 최대한 발휘할 수 있는 조직시스템 구축은 필연적인 과제로 등장하게 되었다. 본 연구는 이러한 측면에서 공무원의 직무수행, 특히 효율성 차원의 과업수행과 유연성 차원의 혁신수행에 영향을 미치는 선행요인을 탐구하고자 한다. 본 연구에서 관심을 갖는 선행요인은 인사공정성, 목표몰입, 직무특성이다.

지금까지의 연구결과들을 종합해 보면 인사공정성 등의 선행요인들이 조직 유효성 증대에 많은 영향을 미치는데, 그 중, 특히 분배공정성은 개인수준의 유효성 차원에 더 큰 영향을 미치고, 절차 공정성은 조직수준의 유효성 차원에 더 큰

영향을 미치는 것으로 조사되고 있다. 여기에 본 연구는 상사와 부하간의 상호작용공정성을 추가하였다. 관료제 조직으로서 공무원 조직은 여전히 위계적 질서와 문화가 존재하고 있기 때문에 상사가 지니는 공식적 권력도 사기업에 비해 상대적으로 클 수 밖에 없다. 따라서 상사의 공정성에 대한 부하의 지각은 직무수행에도 영향을 미칠 수 밖에 없을 것이다.

공무원의 직무수행에 영향을 미치는 또 하나의 변수로 목표몰입을 제시하였다. 목표몰입은 일정기간동안 처음 수용한 목표를 바꾸지 않고 계속적으로 그 목표를 달성하려는 결의나 심리적 애착을 내포한다. 공무원 조직은 공식화 정도가 높기 때문에 개인의 직무 수행에 대한 권한과 책임도 상대적으로 높을 수 밖에 없다. 많은 연구에서는 개인의 목표가 그의 행동동기에 직접적인 요인으로 작용한다는 전제하에 조직구성원의 의식적인 목표(conscious goal)와 행동 간의 관계를 설명하고자 하였다. 몰입을 증가시키는 요소는 크게 두 가지의 범주로 구분할 수 있다. 하나는 '가능성'으로 목표달성이 가능하다고 확신시키는 것이고, 다른 하나는 '중요성'으로 그 목표를 달성하는 것은 중요하고, 타당하다고 확신시키는 것이다(Hollenbeck & Klein, 1987; Klein 1991). 즉 조직은 목표가 달성가능하고, 중요하다고 조직원을 설득하여 목표몰입을 조장함으로써 과업수행과 혁신행동을 제고시키는데 중요한 역할을 할 수 있을 것이다.

또한 직무특성은 개인에게 내재적 만족과 동기를 제공하고 조직에 작업 성과와 관여도를 높이는 등 바람직한 결과를 제공하게 되며, 직무충실화에 의한 직무설계의 문제점을 보완하기 위하여 나온 직무재설계 방법으로 직무의 특성이 직무수행자의 자긍심과 자기효율성에 부합될 때 비로소 직무가 그 직무수행자에게 보다 큰 의미와 책임감을 주고 이로 인해 동기유발의 측면에서 긍정적인 성과를 얻는 것으로 알려지고 있다.

한편, 인간은 환경에 대하여 수동적이기 보다 능동적인 지각과 그 지각에 근거하여 적극적으로 환경에 대응해 나가게 된다. 연구자들은 조직을 위한 구성원들의 행동은 이들이 지니는 심리적 기제에 따라 다르며, 이러한 심리적 기제가 약할 경우 성과향상이나 혁신행동을 유발하는데 효과를 발휘하지 못한다고 주장한다. 각 개인들이 내리는 조직여건에 관한 호의적 판단 및 조직을 위한 제반 행동들은 이들의 심리적 기제에 따라 다르며, 이와 같은 심리적 기제의 핵심적 요소

가 직무동기와 자기효능감이다. 따라서 이러한 심리적 기재들은 직무수행의 선행 변수와 직무수행변수간의 관계에서 중요한 작용을 할 수 밖에 없다. 특히 조직구성원의 직무수행에 작용하는 심리적 기재를 선택하는데 있어서 중요한 고려요인은 직무수행과 관련된 것이어야 한다. 이러한 측면에서 본 연구는 직무동기와 직무수행능력에 대한 긍정적 가치판단 기준인 자기효능감을 직무수행의 조절변수로 선정하였다.

본 연구는 크게 두 가지 연구목적에 지니고 있다. 첫째, 제주특별자치도의 미래모습을 완성하는데 중요하고도 핵심적인 역할을 수행해야하는 제주지방공무원들의 목표몰입, 인사 공정성 지각, 직무특성 등의 선행변수들이 직무수행(과업수행, 혁신수행)에 미치는 영향을 규명한다. 둘째, 직무수행의 선행변수와 직무수행간의 관계에서 자기효능감과 직무동기의 조절효과를 규명한다. 이러한 연구수행 결과는 향후 제주특별자치도 공무원의 직무성과향상 및 유연성을 증대시키기 위한 인사제도 개선 방안 및 조직재설계 등에 유용한 정보를 제공할 수 있다.

2. 연구방법

본 연구의 연구목적에 수행하기 위한 연구방법으로 문헌 연구와 실증적 분석을 위한 통계적 방법이 병행되었다. 문헌 연구방법에서는 기존의 연구성과를 고찰한 후, 이를 기초로 연구가설과 연구모형을 설정하고, 변수의 조작적 정의를 실시하였다.

실증적 검증을 위한 자료의 수집은 설문지 조사(questionnaire survey)방법을 이용하였으며, 연구대상은 제주특별자치도 내의 공무원을 대상으로 하였다. 설문을 통하여 수집된 자료는 SPSS(Statistical Package for the Social Sciences) Ver. 14.0 통계 패키지를 활용하여 분석을 수행하였다. 연구모형에 투입된 변수들의 내적 일관성을 검증하기 위해 신뢰도 분석을 실시하였으며, 구성개념의 타당성을 검증하기 위해 탐색적 요인분석(주요인분석)을 실시하였다. 또한 연구가설을 검증하기 위해 다중회귀분석 및 조절회귀분석을 실시하였다.

3. 논문의 구성체계

본 연구는 총 5장으로 학술적 연구논문이 갖추어야 할 일반적 구조의 형태로 구성되어 있다. 각 장별 주요내용은 다음과 같다.

제I장은 본 연구의 배경 및 목적 그리고 연구방법 및 구성체계를 서술하였다.

제II장은 이론적 배경으로 본 연구에서 사용하고 있는 용어의 개념적 접근과 연구동향에 대하여 문헌 및 선행연구를 통한 고찰을 실시하였다. 고찰한 주요 내용은 선행변수로 사용된 인사공정성, 목표몰입, 직무특성과 종속변수로 사용된 과업수행 및 혁신수행, 조절변수로 사용된 자기효능감과 직무동기에 대한 용어 정의와 연구동향이다.

제III장은 실증연구의 설계로서 연구모형을 소개하고 연구가설을 설정한 후 연구모형에 투입된 변수들을 조작적으로 정의하고, 본 연구에 따른 조사표본의 설계와 설문 구성 및 분석방법 등에 대하여 제시하였다.

제IV장은 설정된 가설에 대해 수집된 설문 자료를 바탕으로 실증분석을 실시하였다. 먼저 본 연구의 신뢰성과 각 변수의 타당성을 분석하고, 제시된 가설을 검증하였다. 가설을 검증하기 위해서는 검증목적에 맞게 다중회귀분석과 단계적 회귀분석을 실시하였다.

제V장은 연구결과를 요약하고 연구의 학문적·실무적 시사점을 제시하였으며, 본 연구가 지니는 한계를 기술한 후 향후 연구방향을 제시하였다.

II. 이론적 배경

1. 직무수행의 선행요인

1) 인사공정성의 개념 및 연구동향

(1) 인사공정성의 개념

인사공정성에 대한 연구는 Homans의 저서인 사회적 행동(social behavior)에서 그 기원을 찾을 수 있다. 그는 사회 안에 존재하는 모든 개인들은 교환관계를 형성하게 되며, 그러한 교환관계 속에서 자신이 투입한 만큼의 보상을 얻게 될 때 공정성을 느낀다고 주장하였다(김기정, 2000). 조직공정성은 조직 내 작업환경에서 종업원들이 경험하게 되는 다양한 공정성 지각의 차원들을 반영하기 위해 도입된 개념이다.

지금까지 연구된 인사공정성 문헌들을 종합하면 인사공정성은 분배공정성, 절차공정성, 그리고 상호작용적 공정성으로 구성되어 있는데 분배공정성은 구성원들이 조직에 기여한 대가로 받는 보상의 총량에 대한 적절성의 인지정도이며, 절차공정성은 보상의 총량을 결정하는데 이용되는 수단이나 절차가 얼마나 공정한가에 대한 인지정도라 하겠다. 또한, 상호작용적 공정성은 절차의 실행과정에서 타인으로부터 받는 처우의 공정성에 대해 지각으로 절차공정성의 하위개념으로 볼 것인가 또는 독립된 개념으로 볼 것인가에 대해 많은 논란이 있으나 최근 연구에서 기존의 절차공정성과 구분하여 연구될 필요성이 강하게 제기되고 있다(송병식 · 강영순, 2001).

(2) 인사공정성의 연구동향

공정성에 대한 본격적인 연구가 진행된 것은 Adams(1965)의 공정성이론(equity theory)이 발표된 이후이다. 그는 사회교환이론의 틀을 사용하여 공정성에 대한 관심 중에서도 분배공정성 문제에 접근하였다. 이 이론은 자신의 투입에 대한 성과의 비율을 타인의 그것과 비교하여 두 비율이 불일치함을 지각하게 되

면 불형평성을 경험하며, 이렇게 지각된 불형평성은 심리적 긴장을 초래하기 때문에 이를 시정하려는 동기적인 노력으로 이어진다는 주장을 하였다.

투입과 성과라는 구체적인 계량적 개념들을 사용하여 그 이론 명제들이 정교하게 구성되어 있기 때문에, 공정성이론은 산업현장에서 조직 구성원의 만족이나 동기, 수행 등을 연구하는 학자들에게 많은 주목을 받았다. 그러나 공정성이론은 분배공정성을 대표하는 이론이지만, 이 이론은 성과나 보상의 배분에만 관심을 가져 성과나 보상이 결정되기까지의 과정과 절차에 대해서 간과하고 있음이 지적되었다(Folger & Bies; 1989).

공정성 연구에 절차와 과정의 개념이 도입된 것은 Thibaut & Walker(1975)의 절차이론에서 비롯된다. 이들은 중재와 같은 제3자가 개입하는 분쟁해결 단계를 크게 과정단계와 결정단계로 구분하였다. 여기서 이들은 분쟁의 당사자들이 종종 결정단계에 대한 통제권을 쉽게 포기하는데, 이는 과정단계에 대한 통제권을 충분히 보장되는 경우에 한한다는 점에 주목하였다. 즉 사람들은 어떤 결정을 내리기 전에 그 결정과정에 대해 통제가 가능하면 그 절차를 공정하게 지각한다는 것이며, 이러한 현상을 과정통제효과(process control effect) 또는 발언효과(voice effect)라고 명명하였다.

Thibaut & Walker는 절차공정성이라는 개념을 처음 도입하였지만 이들 후속 연구들은 법정의 소송해결 과정들만을 주로 다루고 있다. 법정 장면을 떠나 조직에서 절차공정성 개념을 처음 도입한 것은 Leventhal(1980)의 연구에서 비롯된다. 그는 과정통제의 개념 이외에 사람들로 하여금 어떤 절차가 공정했다는 느낌을 향상시키는 데는 전술한 바와 같이 당사자들에 대한 고려, 일관성, 편견 억제, 정확성, 수정 가능성, 윤리성 등 여섯 가지 요인들이 작용하게 되며, 이것들이 절차공정성의 구조적 결정요인들로 제시한 바 있다.

Greenberg(1987)는 내용(content) 또는 절차(process)의 차원과 반응적(reactive) 또는 전향적(proactive)차원으로 구분하여 설명하고 있다. 즉 공정성에 대한 이론이 산출결과의 공정성에 초점을 두는가, 아니면 산출의 결정에 활용되는 절차에 초점을 두고 있는가에 따라 내용과 절차의 차원으로 구성하며, 불공정에 대하여 사람들이 어떠한 반응을 보이는가, 혹은 공정한 상태를 만들기 위해 개개인이 어떠한 행위를 보이는가에 따라 반응적 또는 전향적 차원으로 구분

하였다.

반응-내용이론들은 개개인들이 불공정한 처우에 대해 어떻게 반응하였는지에 초점을 두는 공정성에 대한 개념적 접근으로 이 이론들은 사람들 자신들이 경험한 불공정성을 시정하기 위한 방향으로 행동함으로써 불공정한 관계에 반응하게 될 것이라고 보는 중요한 공통점이 있다. 따라서 이러한 이론들은 사람들이 보상 및 자원의 불공정한 분배에 어떻게 반응하는가에 초점을 두고 있다. 반면 반응-절차이론들은 절차의 공정성 내지는 불공정성의 지각에 따른 사람들의 반응에 초점을 두고 있다.

전향-내용이론들은 산출의 공정한 배분을 위해 종업원들이 접근하는 방식에 초점을 둔 것으로 Leventhal(1980)에 의해 제시된 공정성판단이론이 대표적인 이론이다. 한편 전향-내용이론으로는 Leventhal(1980)등이 제시한 배분선호이론(allocation preference theory)을 들 수 있다. 배분선호이론은 공정성판단이론에서 출발한 것으로, 배분행동에 대한 일반모델로서 제시된 것이다. 그러나 이 이론은 분배적 결정보다는 절차적 결정에 매우 광범위하게 적용되어 온 까닭에 Greenberg는 전향-절차이론으로 분류하고 있다. 따라서 반응-절차이론에서 전형적으로 보여주는 분배해결절차에 강조를 두는 것과는 대조적으로 전향-절차이론에서는 배분절차에 초점을 두는 경향이 있다.

공정성에 관한 연구는 그 후 Bies & Moag(1986)에 의해 확장되었는데, 이들은 절차가 시행되거나 분배가 결정될 때 사람들 간에 이루어지는 상호작용의 질에 따라 공정성에 대한 지각이 달라 질 수 있음에 주목하고 이를 상호작용공정성이라 불렀다. 상호작용 공정성은 다시 두 개의 유형으로 나뉘어서 개념화되었다(Greenberg, 1990). 첫 번째 유형은 대인적 공정성(interpersonal justice)으로, 절차가 시행될 때 또는 결정이 이루어 질 때 사람들이 얼마나 정중하게 존경받았다는 느낌을 전달받았는지의 정도에 따라 달라지는 공정성 지각을 말한다. 두 번째 유형은 정보적 공정성(informational justice)으로, 왜 이런 절차가 사용되었는지 또는 왜 이런 분배 결정이 내려졌는지에 관하여 설명할 때 어떤 형태의 정보가 전달되었느냐에 따라서 달라지는 공정성 지각을 말한다.

본 연구에서는 기존 연구동향을 종합하여 분배공정성, 절차공정성, 상호작용적 공정성을 인사공정성의 하위 구성요인으로 채택하여 공정성 지각이 직무수행에

어떠한 영향을 미치는지 검증하였다.

2) 목표몰입의 개념 및 연구동향

(1) 목표몰입의 개념

Loke는 “목표에 대한 몰입도가 낮은 사람은 어려운 직무에 직면했을 때, 목표를 달성하는 것은 불가능하다고 인식한다고 노력을 멈춘다”라고 언급하면서 목표몰입의 중요성을 강조하였다. 목표몰입은 일정기간동안 처음 수용한 목표를 바꾸지 않고 계속적으로 그 목표를 달성하려는 결의나 심리적 애착을 내포한다. 즉, 개인이 그 목표에 애착을 갖고, 목표를 중요하고 의미 있게 여겨 목표를 달성하려고 노력하고, 장애에 직면하여서도 그 목표를 계속 고수하려는 정도를 말하는 것이다(Latham & Locke, 1991).

흔히 목표몰입과 목표수용은 유사한 개념으로 혼용하기도 하는데, 목표몰입은 할당된 목표이거나, 참여적 목표이거나 또는 스스로 세운 목표이든 간에 목표를 달성하기 위한 노력의 결의를 의미한다. 이에 반하여 목표수용은 할당된 목표에 한정하여 개인이 이를 수용 또는 몰입하는 것을 의미한다. 따라서 목표몰입은 노력, 시간, 목표를 성취하기 위한 강도와 설정된 목표에 집착하려는 정도를 나타내는 것이라고 할 수 있다(Latham & Locke, 1991).

(2) 목표몰입의 연구동향

목표몰입은 Locke(1968)가 목표설정이론(goal setting theory)을 제시한 이래로 어렵고 구체적인 목표가 쉽고 모호한 목표 보다 더 높은 수행을 초래한다는 목표효과를 설명하려는 다양한 연구들이 이루어지는 가운데 목표설정에 대한 광범위한 연구들의 주요 결과와는 달리 수행에 대한 목표난이도 효과를 증명하지 못한 연구 결과들이 보고 되면서 점차 강조되었는데, 처음에는 목표설정이 수행에 미치는 영향을 촉진하거나 저해하는 조절변인에 관한 연구들에서 주로 다루어졌다(Latham & Locke, 1978).

이 후 많은 경험적 연구들은 목표는 그 목표를 수락하고 몰입한 정도에 따라 사람을 동기화 시키고 목표몰입이 없다면 목표는 어떤 동기적 효과도 지닐 수 없음을 검증하였다(Locke, Latham, & Erez, 1988).

선행연구들에서 목표몰입의 조절효과가 검증되면서 목표몰입에 영향을 주는 구체적인 요인에 대한 이해의 필요성이 제시되고, 특히 Hollenbeck과 Klein(1987)은 기대이론을 토대로 목표몰입의 선행요인들을 상황적 변인과 개인차 변인으로 나누어 정리하고, 이것들이 각각 목표획득의 매력과 기대에 영향을 미쳐 목표몰입과 과제 수행에 영향을 미친다는 개념적 모델을 제안하였다.

지금까지 다루어진 목표몰입의 선행요인 중 가장 널리 다루어진 주제는 참여로, 대부분의 연구들은 목표몰입과 정적인 관계를 가질 것을 가설화하였다. 그러나 상사로부터 목표를 할당받았을 경우 보다 참여적으로 목표를 설정했을 때 목표에 더 몰입하고, 따라서 수행도 더 좋을 것이라는 생각은 상식적으로 당연하게 여겨지나 목표설정방법을 다룬 실험연구들은 매우 상반된 결과들을 보였으며 목표몰입에 미치는 효과는 거의 지지되지 않았다.

목표설정방법과 관련된 다양한 연구들은 스스로 선택한 목표가 할당된 목표조건 보다 몰입도와 수행수준 모두 높은 결과가 나타날 것이라는 기대와는 달리 실제로 목표몰입과 수행에 대한 참여효과를 다룬 연구들은 매우 상이한 연구결과를 보였다. 목표설정방법의 효과가 나타나지 않은 연구들은 주로 Latham과 그의 동료들이 행한 연구들에서 나타났는데, 벌목공, 워드프로세스, 연구 개발직 연구원, 감독자 등 다양한 현장연구에서 실시한 현장연구와 브레인스토밍 과제를 사용한 실험실 연구에서 목표난이도외에 목표설정방법 조작 차이에 따른 조건간 몰입수준과 수행에서의 유의한 차이를 발견하지 못했다.

한편, Erez와 그의 동료들은 참여가 변화에 대한 저항을 극복하는데 효과적임을 가정하고 집단참여에 기반한 동기적 메커니즘을 설명하고 있는 Lewin(1943, 1947)과 Coch 및 French(1948)의 연구에서 목표설정 연구로 거의 다루어지지 않은 '목표에 대한 저항 개념'을 도입하여 목표는 외적으로 주어졌다고 지각되지 않을수록 수락될 가능성이 높을 것이고 따라서 목표선택권을 주는 것은 개인에게 자신의 행동에 대한 통제감을 줌으로 목표몰입에 정적인 영향을 줄 수 있음을 가설화하였다(Erez & Kanfer, 1983). 그리고 Earley와 Kanfer(1985)는 참여가 목표몰입과 수행에 미치는 영향을 투입에 대한 기회가 지각된 완성감이나 상황에 대한 통제감을 준다는 절차공정성 분야의 연구들을 인용하여 설명하였는데 투입에 대한 기회제공은 지각된 공정성의 향상을 초래하고, 더 나아가 산출과정에

대한 통제감 역시 증가시키기 때문에 개인은 참여를 통해 분배결정 동안 좌절감의 해소를 경험할 수 있고 따라서 참여는 수행에 영향을 미친다고 주장하였다.

이에 대한 경험적 지지는 Erez와 Zidon(1984), Earley와 Kanfer(1985), Erez(1986), Erez, Early 및 Hulin(1985), 그리고 Erez와 Arad(1986)의 연구에서 나타났으며, 더 나아가 목표몰입과 수행간의 유의한 관계도 증명되었다. 이 실험들에서 주목할 것은 Erez의 실험이 Latham 등의 연구보다 다양한 실험집단에서 광범위한 목표몰입의 범위를 보였다는 점이다(Locke & Latham, 1980).

따라서 본 연구에서는 제주지방공무원들을 대상으로 목표몰입이 직무수행에 영향을 주는지 검증하여 기존 연구와 유사한 결과가 나타나는지 살펴보았다.

3) 직무특성의 개념 및 연구동향

(1) 직무특성의 개념

직무특성은 개인에게는 내재적 만족과 동기를 제공하고 조직에게는 작업성과와 관여도를 높이는 등 바람직한 결과를 제공하게 되며, 직무충실화에 의한 직무설계의 문제점을 보완하기 위하여 직무재설계 방법으로서 나온 이론이 직무특성 이론이다. 이는 직무특성이나 직무의 범위가 구성원의 동기부여나 직무만족에 어떠한 관점을 갖고 있으며, 이에 따른 구성원의 직무행위나 직무만족, 조직성과의 향상 등과 같은 결과를 어떻게 측정할 것인가에 대한 해답을 제공하기 위하여 이루어진 것이다(서용원, 1994).

Turner와 Lawrence는 직무특성을 측정하기 위해서 문헌조사와 연역적인 개념의 틀에 기초를 두고 다음과 같이 다양성, 자율성, 요구된 상호작용, 임의의 상호작용, 책임, 요구된 지식과 기술 등 6개의 필요과업특성(RTA:requisite task attributes)지표라고 부르는 이 6차원을 선형결합한 종합적 측정도구를 개발하여 직무특성과 종업원의 직무만족 및 출근사이의 관계를 확인하는데 사용하였다. 그러나 높은 직무만족은 결근율이 낮을 것이라는 가설이 시골에 위치한 공장의 종업원에게서만이 확인됨으로서 문화적 배경이 조절원인으로 많은 영향을 미치고 있음을 증명하였다(서용원·오동근, 1998).

Hulin과 Blood의 연구에 의하면, 직무특성에 대한 반응을 결정하는 데에는 하

위적 문화요소가 크게 작용하고 있다는 것이다. 이들은 중산층을 특징짓는 전통적인 일에 대한 규범의 소외를 조절요인으로 보았으며, 이 규범에서 소외된 구성원은 보다 복잡한 직무에 부정적인 반응을 보이고 있었다. 따라서 구성원의 행동과 태도에 대한 반응을 예측하기 위해서는 직무특성 뿐만 아니라 구성원의 개인특성도 함께 고려되어야 한다는 것이다. 즉, Turner와 Lawrence의 연구를 지지하는 것이다(박명채, 2001).

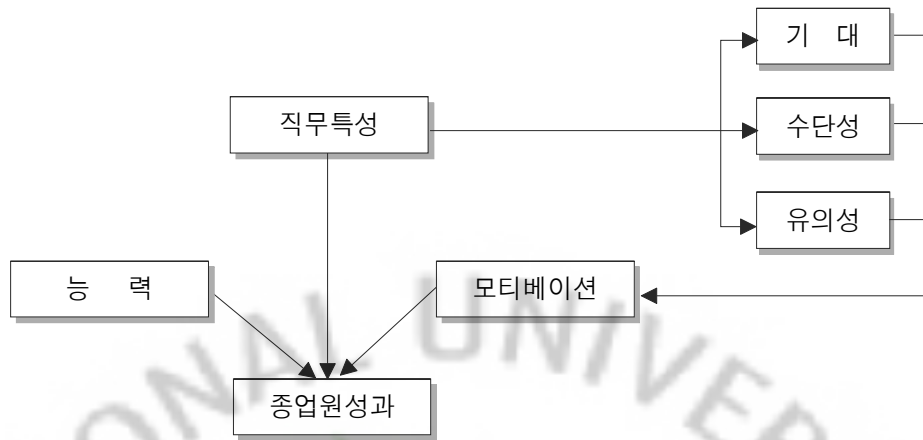
Schwab과 Summings은 직무특성들의 효과가 생기는 인지적 메카니즘을 기대이론으로부터 명료하게 제시하고 있다. 그들의 주장에 의하면 직무재설계 즉, 직무특성의 변화는 동기부여(motivation)의 기대메커니즘 3요소 모두에 영향을 준다는 것이다(이종음, 1994).

이 후 Hackman & Oldham(1975)은 일반적인 직무특성을 다음과 같이 주장하였다(김성혁·원용희, 1992).

첫째, 결과에 대한 지식으로써 이는 개인이 직무를 수행하고 이해하는 정도이다. 둘째, 경험된 의미성으로써 개인이 직무에서 받아들이고 있는 직무에 대한 경험의 정도이다. 셋째, 작업결과에 대한 경험적 책임으로써 개인 직무에 대하여 개인적인 책임이 있다고 느끼는 정도를 뜻하는 것이다. 이렇게 일반적인 직무특성을 주장하면서 Hackman과 Lawler는 두 가지의 대인간의 직무특성으로 분류, 설명하고 있는데, 이들은 경험적 연구를 통하여 측정 가능한 네 가지의 핵심 직무특성과 다양성, 자율성, 과업정체성, 수행결과의 환류성, 타인과의 상호관계, 우호적 관계의 기회라는 6개의 차원으로 구분하였다.

이 후 직무특성은 전반적인 직무만족에 영향을 미치는 구체적인 직무특성을 규명하고, 이를 바탕으로 직무재설계를 위한 실행원리를 개발하기 위한 연구가 계속되었는데, 이러한 노력의 결과로 Hackman과 Oldham은 이러한 직무특성이론을 더욱 발전시켜 보다 정교한 직무특성 모형을 개발하였다(송경수, 1995).

<그림 II-1> 직무특성과 종업원 성과와의 관계



(2) 직무특성의 모형

직무특성 모형의 기본적 발상은 개인에게는 내면적인 만족과 동기를, 조직에게는 높은 질의 작업성과, 낮은 결근 및 이직 등과 같이 개인과 조직 모두에게 바람직한 결과는 3가지의 중요 심리상태를 통하여 얻어진다는 것이다. 세 가지 심리상태는 모델의 인적 핵심이다. Hackman과 Lawler에 의하면 개인은 배우고, 그가 중요하다고 생각하고 과업을 개인적으로 잘 수행했을 때 그는 긍정적 감정을 경험하게 된다고 한다(이종음, 1994).

중요핵심상태란 무엇이 사람들로 하여금 열심히 일하게 만드는가를 알아보려는 것이다. 이 중요심리상태는 작업의 경험적 의미부여, 작업결과에 대한 경험된 책임감, 작업 활동 결과에 대한 의식이라는 세 가지 특성으로 나타난다.

핵심직무차원은 어떤 종류의 직무특성들이 바람직한 심리상태로 이끌어 가는 지 관찰함으로써 얻어지며 그것은 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백이다. 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성은 경험된 의미성에 관여되고 자율성은 경험된 책임에, 피드백은 결과에 대한 지식에 각각 관여된다. 개인적 결과 및 작업결과란 이상의 일련의 과정이 빛은 결과로서 모티베이션, 성과의 질, 만족, 이직율과 결근율이 포함된다.

이러한 작업자의 주요 심리상태는 핵심직무특성에 의해서 영향을 받는다.

첫째, 작업에 대한 의미를 경험하는데 있어서 특별히 강한 영향력을 미치는 세

가지 직무특성은 기능의 다양성, 과업정체성, 과업중요성이다.

기능다양성이란 직무를 수행하는데 있어서 여러 가지 기능이나 재능을 사용하는 다양한 활동들이 요구되는 정도를 의미하며, 과업정체성이란 직무가 요구하는 전체로서의 완결 정도를 의미하는 것으로 직무가 시작부터 끝까지 전체작업 중에서 차지하고 있는 범위의 정도를 말한다. 또한, 과업중요성이란 직무자체가 인접한 조직이나 일반사회의 다른 사람들의 생활에 실질적인 영향을 미치는 정도를 의미한다.

이상의 세 가지 직무특성은 직무에 대한 전체적인 의미의 경험에 영향을 미친다. 그렇기 때문에 어느 하나의 직무특성이 낮다고 하더라도 다른 특성들과의 합에 의해 전체성이 높다면 그만큼 높은 의미를 경험하게 된다.

둘째, 작업의 결과에 대한 책임을 경험하는데 있어서 가장 많은 영향을 미치는 직무특성은 자율성이다. 자율성이란 직무계획을 세우거나 직무를 수행하는 절차를 결정하는데 있어서 작업자에게 허용된 재량권의 정도를 의미한다.

셋째, 작업결과에 대한 인식은 작업자가 직무로부터 받게 되는 피드백의 양에 따라 직접적으로 영향을 받는다. 직무피드백이란 직무성과의 유효성에 대해서 작업자가 직무로부터 받게 되는 직접적이고 확실한 정보의 양을 의미한다. 여기서 말하는 직무피드백은 직무수행결과에 대한 자료를 모으거나 판정을 내리는 동료나 상사들로부터가 아닌 직무행위 자체로부터 그 결과에 대한 지식을 얻는 것을 말한다.

2. 직무수행의 조절요인

1) 자기효능감

(1) 자기효능감의 개념

조직 내 구성원의 정서적 반응으로 셀프 임파워먼트가 강조되고 있으며 임파워먼트는 강한 자아개념을 바탕으로 한다. 또한 셀프 임파워먼트를 구성하는 자

아개념의 두 축으로 자긍심(self-esteem)과 자기효능감(self-efficacy)에 대한 논의가 학자들간에 활발히 이루어지고 있다.

자아개념은 여러 학문분야에서 오랫동안 가장 많이 이슈가 되고 연구되어온 영역이다. Allport(1961)는 “인성은 평가된 성격이고, 성격은 탈색한 인성이다.”라고 하여 인성을 보다 포괄적이고 넓은 개념으로 보고, 성격을 그 속에 포함되었던 하위개념으로 간주하고 있다. Smith(1961)는 성격과 자아와의 관계에서 자아를 그 자신이 본 개인의 성격으로 보았고, Morgan(1961)도 자아를 성격이해의 기초로 보고, 개인 자신의 성격에 대한 지각으로 보아 자아를 일관성 있는 성격으로 혹은 성격의 일부로 보았다. 자아개념은 개인이 자신에 대해서 가지는 지각, 관념 및 태도의 독특한 체계이다. Rogers(1977)는 자아 또는 자아개념은 조직화되고 일관된 지각의 패턴을 나타낸다. 비록 자아가 변하지만 자아는 항상 패턴으로 형성되고 통합되고 조직화된 특성을 가진 자아개념을 유지한다. James(1980)는 기존의 단일 자아관이 아닌 자아를 다양한 것들로 구성된 복합체로 정의하였다(한규석, 2002).

또한 Leonard(1995)는 자신에 대한 지각이라 하였고, Shamir et al.(1993)은 자신에 대한 평가적 측면으로서 정체성과 가치로 구성되는 것으로 정의하였다. 이 상에서 정의한 내용을 정리해 보면, 자아개념은 내면의 모습과 외부의 상황이 공존하는 상태에서 자신이 바라보는 자기의 모습으로 정의할 수 있을 것이다. 여러 학자들의 자아개념의 정의에 따라 자아개념을 구성하는 다양한 하위요인을 다음과 같이 제시하고 있다. 특히 Shamir et al.(1993)의 구성요인으로 개인의 동일화, 사회적 정체성, 내면화 그리고 자기효능감을 제시하고 있다. 우선 개인의 동일화는 추종자가 자신과 리더를 동일시하여 리더의 행동을 흉내 내고 리더와 같은 태도를 갖게 되는 것을 뜻하며, 사회적 정체성은 개인이 특정 집단과 동일시하는 것을 의미하며 사회적 정체성이 증대되면 집단 구성원은 자신의 개인적 욕구보다도 집단의 욕구를 더 중시하며 집단을 위하여 희생하려고 한다. 또한 내면화는 다른 사람이 가치관이나 행위가 내적으로 보상되어 자신의 가치체계에 부합될 때 발생하며, 리더의 영향으로 자신의 가치관과 과업목표를 연계시켜 가치를 증대시키게 되는 것을 말한다. 자기효능감은 개인이 집단이 주어진 과업을 얼마나 잘 수행할 수 있는가에 대한 믿음을 말하며 자기효능감이 높다면 집단에서의 자

기역할을 더욱 충실이 수행하게 될 것이다.

사실 자아개념의 다차원성 및 복잡성으로 인해 그 구성 내용을 명확히 정의하기는 어렵지만 조직적 측면에서 직무수행에 있어서 구성원 능력에 대한 가치판단 기준이 포함되어야 한다는 주장이 설득력을 얻고 있다(Marsh, 1993; Gardner & Pierce, 1998). 따라서 현재 자신의 능력에 대한 긍정적 가치판단 기준인 자긍심과 미래의 자신의 능력에 대한 긍정적 가치판단기준인 자기효능감은 조직 내 구성원의 자아개념을 형성하는 두 가지 중심축이 되며, 이들은 상호 연관성을 가지고 있다(Marsh, 1993).

자아개념의 구성요소인 자긍심에 대해 Pierce(1989) 등은 구성원이 조직 내의 다양한 직무역할에 참여하여 자신의 욕구를 얼마나 충족시킬 수 있다고 생각하는가에 대한 정도로 정의하였다. 이는 집단 내 타인으로부터 자신이 얼마나 가치 있고 능력 있는 구성원으로 인식되는지에 대한 정도이며, 자신을 강하고 긍정적으로 보는 사고이다. 이러한 자긍심은 특정 과업차원, 조직차원, 전반적 차원의 자긍심으로 구분되고 있다. 경영학은 주로 기업을 연구대상으로 하고 있기 때문에 자긍심은 주로 조직 차원에 초점을 맞추고 있다. 자기효능감은 개인의 직무를 성공적으로 수행할 수 있는 능력에 대한 믿음으로 집단효능감과 차별되는 개념이다. 집단효능감은 집단의 직무수행 능력에 대한 집단 구성원 개인의 믿음으로 자기효능감과 지각대상의 차이가 있다. 개인특성변수와 같이 개인과 관련된 개념을 측정할 때는 자기효능감을 측정하여야만 측정변수간 논리적 해석이 가능하다.

Marsh(1993)는 자아개념에 대한 기존 연구를 토대로 자기효능감과 자긍심간의 상호 연계성을 인정하고 있지만 양자 간에는 분명한 개념적 차이가 있다(Gardner & Pierce, 1998). Pierce(1989) 등에 따르면 조직 중심의 자긍심은 조직 내에서 각 개인이 스스로 지각한 역량이나 가치를 의미하는 것이며, 자기효능감은 스스로 지각한 역량이 성공적인 성과물로 나타날 수 있게 행동으로 보여줄 수 있다는 신념을 의미하는 것이기 때문에 자긍심과 자기효능감을 지각하는 것에는 차이가 있다. 또한 Gardner & Pierce(1998)도 자긍심은 조직 내 타인에 의해 자신이 얼마나 가치 있는 인물로 받아들여지는가에 대한 개인적 판단이며, 자기효능감은 성공적인 과업수행능력에 대한 개인의 신념이라 하였다. 따라서 자긍심이

현재의 자아가치에 대한 판단이라면, 자기효능감은 미래의 자아가치에 대한 판단이라 할 수 있다. 현재 자신의 능력에 대한 긍정적 자아개념과 미래 자신의 능력에 대한 긍정적 자아개념 간에는 불가분의 관계가 있으며 이러한 연유로 자아개념의 측정은 양자를 포괄하여야 한다.(강영순 · 김희철, 2003).

최근 새로운 형태의 리더십이론들은 리더십이 구성원의 자아개념의 변환에 어떠한 영향을 미치는가를 규명하고 있는데, 이는 구성원의 자아개념을 변환시키지 않고는 직무행동을 유도하는데 한계가 있다는 인식 때문이다. 최근 변혁적 리더십(transformational leadership)이 자기효능감에 긍정적 영향을 미치고 있음을 밝힌 연구결과는 국내·외적으로 발표되고 있으며(임준철 · 윤정구; 1999, Bandura & Wood; 1989, Avolio & Gibbons; 1988, Conger & Kanungo; 1988, Yukl; 1989), 카리스마적 리더십과 자아개념 간의 관계를 밝히는 연구도 활발히 진행되고 있다. Shamir(1991) 등은 카리스마 리더가 구성원들에게 영향을 미쳐 출중한 성과를 내는 데에 작용하는 심리적 과정을 밝히는 연구에서 카리스마 리더가 구성원의 자아개념을 향상시켜 기대 이상의 성과를 내게 한다고 하였다. 이러한 연구의 공통된 가정은 인간은 환경에 대하여 수동적으로 영향을 받기보다는 이를 능동적으로 지각하고 그 지각에 근거하여 적극적으로 환경에 대응해 나가는데 이때 자아개념이 임파워되고 이러한 자아개념은 다시 불확실한 환경을 개척해 나가거나 새로운 변화에 적응해 나갈 때 중추적 힘으로 작용한다는 것이다. 그러나 리더십과 총체적 자아개념 간의 관계를 밝힌 연구는 매우 미흡하며, 자아개념의 한축인 자기효능감에 치우친 양상을 보이고 있다. 물론 자아개념의 다차원성과 복잡성으로 인해 그 정체를 명확히 밝힐 수는 없지만 자아개념의 두 중심축인 자기효능감과 자긍심을 포괄한 연구가 필요하다. 국내의 연구로 송병식 · 강영순(2001)은 카리스마적 리더십이 추종자의 자아개념(자기효능감과 자긍심)에 미치는 긍정적 영향을 밝힌 바 있다.

한편, LMX 질과 부하의 정서적 반응들의 관계를 연구한 결과는 많으나 (Vecchil & Gobdel, 1984; Wayne et al., 1997), LMX 질과 자아개념의 관계를 밝힌 연구는 쉽게 찾아볼 수 없다. Graen & Uhl-bien(1995)은 상사와 부하간의 협력관계를 통해 상사는 부하들의 능력계발을 위해 자신의 경험담을 들려주며, 또한 부하의 능력에 대한 자신감을 심어줌으로써 부하의 효능감이 높아진다고

하였다. 국내의 연구로 강영순·김희철(2003)은 LMX 질이 자아개념을 부분매개로 조직몰입에 미치는 영향을 입증하였다. 특히 이들은 LMX 질이 자아개념에 미치는 영향이 조직몰입에 미치는 영향보다 더 강함을 입증하였다. 김희철·강영순(2008)의 연구에서도 LMX 질은 자아개념에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 김현아·김인호(2004)의 연구에서는 LMX 질의 하위 구성요인 중 정서적 유대감과 공헌의욕이 자아개념에 정(+)의 영향을 미치고 있음을 밝히고 있다. 유사한 연구로 LMX 질과 임파워먼트의 관계를 연구한 논문도 보고되고 있는데, Keller & Dansereau(1995)는 LMX의 질에 따라 리더가 구성원들에게 제공하는 지원정도가 다르고, 이는 임파워먼트의 중요한 선행요소로 작용한다고 하였다. 국내의 연구로 강대석·차동옥(2004)의 연구에서는 LMX 질과 임파워먼트는 상호 영향을 미치는 것으로 나타났다. Spreitzer(1995)는 임파워먼트의 구성요소로 역할수행능력을 두고 있는데, 역할수행능력은 능숙하게 일을 수행해 낼 수 있는 자신의 능력에 대한 믿음으로 조직 내 자아개념의 한 축인 자기효능감과 유사한 개념이다. 따라서 LMX 질과 임파워먼트의 관계를 연구한 결과를 통해서도 LMX 질과 자아개념의 긍정적 관계를 유추할 수 있다.

(2) 자긍심 및 자기효능감

자긍심에 대한 정의는 연구자들에 따라 약간씩은 상이하지만, 대부분의 연구들에서는 자기 자신을 중요하며, 가치 있다고 인식하는 정도로 정의하고 있다. 그러나 많은 학자들은 자긍심을 그 특수성이나 초점이 어디에 있는가에 따라 개념을 계층적으로 정의하고 있으며, 일반적으로 특정과업중심(task-specific)의 자긍심, 조직중심(organization-based)의 자긍심, 그리고 전반적 자긍심으로 분류하고 있다.

Pierce 등에 따르면 조직중심의 자긍심은 구성원 자신이 조직 내의 다양한 역할들에 참가하여 자신의 욕구를 얼마나 충족시킬 수 있다고 생각하는가의 정도를 의미한다. 즉 높은 수준의 자긍심을 가질수록 조직구성원으로서 자신을 보다 적절하게 생각하며, 과거보다 조직 내 자신의 역할에 더욱 만족감을 느끼게 된다. 이러한 측면에서 조직중심의 자긍심은 조직을 배경으로 하여 자신이 구성원으로서 얼마나 가치 있는 존재인가를 인식하는 정도로 정의될 수 있다. 결과적으로

로 높은 조직중심의 자긍심을 가진 구성원들은 조직 내에서 자신을 중요하고, 가치 있으며, 영향력 있는 소중한 존재로 인식하게 되는 것이다.

자기효능감은 자긍심과 더불어 자아개념의 두 심리적 축을 형성하고 있는 개념으로서 조직구성원으로서 자신에 대해 스스로 내리는 두 번째 판단이다. 이와 같은 자기효능감은 Bandura의 사회적 학습이론(1977, 1978)과 사회인지이론(1989)에서 최초로 도출된 개념으로 자기에게 맡겨진 과업을 완성해 나갈 수 있는 본인의 능력에 대한 개인적 믿음을 의미한다.

Bandura에 따르면 이러한 자기효능감은 경험을 통한 인지적, 사회적, 언어적 심지어는 육체적 능력 등을 점진적이고 복합적으로 획득해 가는 과정에서 형성되며, 정도, 강도, 일반성의 세 차원에서 분석되어진다. 정도는 달성할 수 있다고 믿는 과업이 어느 정도 어려운 과업인지를, 강도는 정말로 달성할 수 있다고 생각하고 확신하는 정도를, 그리고 일반성은 자신의 과업수행 능력에 대한 믿음이 특수한 몇몇 과업의 수행에만 적용될 수 있는지 아니면 보편적으로 일반화 될 수 있는 것인지를 말한다. 따라서 높은 자기효능감을 지닌 구성원들은 장래 어떤 어려운 활동이나 과업이라도 대부분 성공적으로 수행할 수 있다는 가능성에 강한 신념을 가지고 있으며, 이를 통하여 자신에게 맡겨진 대부분의 책무를 훌륭히 완수할 수 있다고 믿는다.

이러한 자긍심과 자기효능감에 영향을 미치는 선행요인들을 도출하고 그 관계를 설정하기 위해서는 먼저 두 가지 자아개념의 특성이 어떻게 구분될 수 있는지에 대한 개념적 정의를 내려야 한다. 그러나 일반적으로 높은 수준의 자긍심을 가진 구성원들이 강한 자기효능감을 갖기 쉽다는 측면에서 많은 연구자들은 자아개념들 간 상호 연계성이 있음을 언급하고 있다. 즉, 자신을 조직 내에서 중요하며 가치 있는 구성원으로 느끼는 구성원들일수록(높은 자긍심) 특정과업에 대해 성공적인 성과를 낼 수 있다(높은 자기효능감)고 판단한다는 것이다. 여기서 형성되는 특정과업에 대한 자기효능감은 동시에 특정과업중심의 자긍심 계발에 영향을 미치게 되며, 다시 조직전체의 다양한 자기효능감은 조직중심의 자긍심을 형성하는데 공헌하게 되는 것이다.

그러나 이러한 자긍심과 자기효능감의 동질성에도 불구하고 Pierce 등은 두 가지 자아개념에 개념적 차이가 존재하고 있음을 지적하고 있다. 즉, 조직중심의

자긍심은 조직 내에서 각 개인이 스스로 지각한 역량이나 가치를 의미하는 것이며, 자기효능감은 스스로 지각한 이러한 역량이 성공적인 성과물로 나타날 수 있게 행동으로 보여줄 수 있다는 신념을 의미하는 것이기 때문에 자긍심과 자기효능감을 지각하는 것에는 차이가 있다는 것이다.

Gardner와 Pierce도 자긍심과 자기효능감의 개념적 차이를 정의하면서 자긍심은 집단 내 타인으로부터 자기가 얼마나 가치 있는 인물로 받아들여지는가 하는 자아에 대한 개인적 판단을 의미하는 것으로 미래 성공적인 과업수행능력에 대한 개인의 신념을 의미하는 자기효능감과 차이가 있다고 설명하고 있다. 이처럼 앞에서의 여러 가지 개념적 정의는 자긍심과 자기효능감간 다양한 구분을 가능케 하고 있다.

첫째, 자긍심은 집단 내 리더나 동료, 그리고 부하 등으로부터 자신이 얼마나 가치 있고 능력 있는 멤버로 인식되고 있는가의 정도에 대한 스스로의 판단이므로 관계의 함수이며, 자기효능감은 주어진 상황 내에서 자신에게 요구되는 동기 부여 역할이나 인지적 자원의 동원, 그리고 활동의 방향을 결정짓는 역량에 대한 스스로의 믿음이므로 특정과업을 배경으로 하는 어떤 수단성의 함수라고 볼 수 있다. Abdalla도 개인의 경력결정에 있어 자긍심과 자기효능감만이 이러한 수단성과 강한 유의관계가 있음을 검증하고 있다.

둘째, Gardner와 Pierce에 따르면 자긍심의 차원은 특정과업, 조직, 그리고 전반적 자긍심으로 그 인지대상이 광범위하게 변화할 수 있지만, 자기효능감은 특정과업중심(task-specific)의 자기효능감에서 일반과업중심의 자기효능감으로 직무를 배경으로 변화한다. Bandura(1977)에 따르면 자기효능감은 자신이 쌓아 가는 직무경험에서 생기는 사실들을 인지적으로 평가하고 통합해 나가면서 궁극적으로 결정된다고 보고 있다. 따라서 특정과업이나 직무를 계속적으로 성공리에 수행하게 되거나, 다양한 과업에 걸쳐 성공적인 수행경험을 하게 되면 높은 자기효능감이 형성되는 것이다. 이러한 측면에서 자기효능감의 인지는 결국 특정과업이나 다양한 과업을 수행하는데 영향을 미치는 배경요인에 의해 많은 영향을 받게 된다고 볼 수 있다.

셋째, 자긍심은 시간적으로 현재의 자아가치에 대한 판단을 의미하며, 자기효능감은 장래과업을 수행할 수 있다는 자아에 대한 판단이므로 자아판단에 대한

시간적 위치에 있어서도 상이하다. 따라서 자긍심은 짧은 시간 내에서 바뀌기 어려운 특성(trait)이라는 속성을 가지고 있다고 볼 수 있으며, 특정과업중심의 자기효능감은 현재 자신의 맡은 과업을 배경으로 한 상태를 나타낸다고 볼 수 있다. 이러한 자긍심과 자기효능감의 속성차이는 근본적으로 자긍심이 타인과의 관계에서 파생되는 정보를 바탕으로 스스로 결정하는 감정적이라는 것과 특정과업중심의 자기효능감은 자신의 과업수행 경험을 기초로 형성되어 가는 인지적이라는 것에도 그 이유가 있다.

2) 직무동기

직무동기란 사람들이 일을 하면서 경험하는 긍정적인 정서상태를 의미하며, 나아가 자신의 미래 수행에 대해서 보다 더 긍정적인 기대를 갖도록 하는 것을 의미한다.(Rainey, Perry와 Wise, Brewer와 Selden).

Berwer와 Selden(2000)은 직무동기는 업무의 내재적 가치를 의미하며, 애매한 상황을 보다 더 유쾌하게 해석하게 하며, 사람들에게 대해 보다 더 긍정적인 개념을 갖도록 한다는 것이다.

인간의 기본적인 심리적 욕구인 자율, 유능, 관계 욕구의 충족이 개인의 현재 주관적 안녕을 판단하는 기준으로 작용한다고 가정하였으며, 이러한 욕구들의 충족은 '심리적 양분'으로 작용하여 주관적 안녕을 지속시키고, 동기수준을 유지시킨다고 제안하였다.

이와 마찬가지로 사람들은 누구나 자신의 일과 자신에 대해 가치를 느끼고 싶은 기본적인 욕구를 가지고 있다. 이러한 욕구의 충족은 사람들로 하여금 자신의 업무 수행에 대한 내적 보상으로 작용하게 되며, 따라서 그러한 긍정적인 상태를 지속적으로 유지하기 위해 노력하게 되는 것이다. 이러한 주장들은 자신의 일의 가치 있다는 지각을 통해 형성된 긍정적인 심리적 상태가 사람들의 일 동기에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

3. 직무수행

1) 과업수행

최근 직무수행에 대한 다차원적인 접근이 시도되고 있다. 직무수행은 조직구성원들이 조직의 목표와 관련하여 취하는 일련의 활동을 반영한다는 행동적 개념이다. 즉 직무수행은 행위 그 자체이며, 특정 행위의 결과를 의미하는 것이 아니라 점에 있어서 생산성, 수익성, 경제성의 개념과 구분된다. 최근 이러한 직무수행은 다차원적 접근이 시도되면서 과업수행(task performance), 맥락수행(contextual performance), 적응수행(adaptive performance)을 하나의 포괄적 모형을 통합하는 이론들이 제시되고 있다.

Compbell(1990)은 미 육군의 지원을 받아 수행한 신병선발 및 배치에 대한 연구에서 직무수행의 잠재적 구조는 핵심직무관련 과업 숙련성, 직무로 구체화되지 않은 과업관련 숙련성, 문서 및 구두 의사소통, 노력 지속성, 부정적 행위 회피를 위한 규율엄수, 동료와 팀의 업무수행 촉진, 감독 숙련성, 경영 및 관리 등과 같은 여덟 가지 요인으로 모델화 될 수 있다고 하였다. Compbell(1990)의 연구에서 나타난 성공적인 직무수행과 관련된 요인들 가운데 과업 숙련성, 문서 및 구두 의사소통, 감독 숙련성, 경영 및 관리, 규율업무 등과 같은 요인은 과업수행과 밀접한 관련이 있는 것이며, 노력지속성, 직무로 구체화 되지 않은 과업 숙련성, 동료와 팀의 업무수행 촉진 등은 전통적으로 직무수행의 범주에 포함시켜 왔던 활동과는 거리가 있는 것이다. Compbell의 연구는 직무수행을 다차원적 개념으로 구성된 포괄적 모형으로 접근하는 연구를 촉발하게 하였다.

그러나 직무수행에 대한 초기의 연구들은 대부분 직접적인 직무활동인 과업수행에 한정되었다. 과업수행이란 조직의 목표달성과 직접적으로 관련된 행동이며, 조직 내에서 이루어지는 핵심적인 변환 및 유지활동에 직접적으로 기여하는 행동이다.

Motowidlo & Scotter(1994)에 의하면 과업수행은 2가지 범주를 포함한다고 하였다.

첫째, 조직이 생산하는 재화나 서비스로 원자재를 직접적으로 변화시키는 활동들로 구성된다. 소매점에서 상품을 판매하는 활동, 병원에서 수술하는 활동 등이

그 예가 된다.

둘째, 과업수행범주는 원자재의 지속적인 공급, 완성품의 배분, 중요한 계획의 제공, 조정·감독·스텝기능 등과 같은 기술적 핵심활동을 지원하고 유지하는 활동 등이 포함된다. 따라서 과업수행은 조직의 기술적 과정을 실행하거나 조직의 기술적 요구를 지원하고 유지하는 방식을 통하여 조직의 기술적 핵심영역과 직접적 관련성을 지니고 있다(이경근, 2005).

종업원들이 상사에 대해 높은 신뢰를 유지하고 있다는 것은 조직을 위한 그들의 행동이 상사가 자신에게 이익을 줄 것이라는 믿음을 갖고 있는 것이라 할 수 있다. 이러한 종업원의 믿음은 교환이론 및 사회적 교환이론으로 설명될 수 있을 것이다. 높은 상사신뢰가 과업수행으로 이어질 수 있다는 것은 상사가 자신에 대해 미래의 물질적·비물질적 이익을 줄 수 있다는 믿음에 기초하여 조직이 개인에게 부여한 임무를 완성하는 것이다. 이러한 논의를 검증한 연구는 국내의 연구에서도 찾아 볼 수 있다.

Carnevale(1995)은 신뢰는 업무와 관련된 중요하고도 실질적인 정보의 개방적 교환, 개방적 의사소통과 교류를 강화하여 과업수행은 물론 조직몰입을 강화한다고 주장하였다. Lewicki et al.(1996)은 신뢰가 직무만족, 조직몰입과 함께 과업수행에 중요한 영향을 미치는 결과를 발견하였다. Mishra & Morrissey(1990)은 연구에 참여한 관리자의 90%이상이 조직신뢰는 조직의 상부로부터 하부로 내려오는 것이라 여겼으며, 조직의 효과성은 종업원이 조직을 신뢰하는 수준에 의해 결정되는 것이라 믿었다. 또한 연구 참여자의 79.4%는 조직이 효과적이지 못한 것이 조직에 대한 불신의 결과로 여겼다. 국내의 연구로 서재현(2005)은 국내의 다양한 조직을 대상으로 한 연구에서 조직신뢰가 구성원들의 역할 내 행동(직무수행)에 긍정적 영향을 미치는 것을 확인하였다.

2) 혁신수행

(1) 혁신수행의 개념

그간 기업이 동태적 환경에 적응하고 이를 개척하기 위한 수단으로 학자들은

창의성을 강조해 왔고, 또한 창의성과 혁신성을 동일한 개념이나 강조의 차이로 인식하기도 하였다(West & Farr, 1989). 그 만큼 양 개념에 대한 이해의 수준은 낮은 단계에 머물러 있다. 그간 창의성에 대한 연구는 다양한 학문분야에서, 고유한 이론적 배경을 가지고, 각기 다른 방법론을 통해 다루어져 왔다. 따라서 다양한 영역과 관점에서 창의성을 연구해온 만큼 창의성에 대한 정의 역시 다양하고 각 관점 간에 합의가 이루어지지 않고 있다. 특히 창의성은 심리학분야에서 다양한 접근을 통해 연구되어져 왔는데 이 분야에서도 창의성 영역이 차지하는 이론적 위상은 매우 제한되어 있다. 그 이유 중 하나는 학자들 간에 창의성이 갖는 초월적 신비주의, 창의성의 실용적 성격 등으로 인해 학자마다 정의와 기준이 명확하지 않기 때문이다.

최근 창의성 이론에서는 창의성을 야기하는 지능, 지식, 사고 양식, 성격, 동기, 환경의 6개 요인을 통합하여 창의성을 이해하려는 통합적 접근(confluence approaches)이 지지되고 있다(Gruver & Wallace, 1999; Amabile, 1996, 1997, 1998; Sternberg & Lubart, 1996). 창의성에 대한 통합적 접근을 시도하는 대표적인 학자가 Amabile(1996, 1997, 1998)인데, 그녀는 자신의 이론에서 창의성을 기술과 절차에 대한 지식과 같은 영역관련지식(expertise), 어떻게 문제에 유연하게 접근하는가에 대한 창의적 사고기술(creative-thinking skills), 직접적으로 문제를 해결하기 위한 내적 열정인 내재적 과업 동기(intrinsic task motivation)의 통합으로 기술하였다. 이들 세 가지는 창의성을 구성하는 요인이고 이에 따라 개인의 창의적 역량이 좌우되는 것이다.

한편, 혁신은 최근에 그 필요성이 더욱 강조되어 있는 개념이지만 과거부터 혁신은 연구되고 실천되어 왔다. 혁신의 고전적 정의를 살펴보면, Mohr(1969)는 '조직에 새로운 변화가 의도적으로 실행되는 정도'라고 간명하게 정의를 내리고 있다(Moch & Morse, 1977). 그러나 이 정의를 자세히 분석해 보면 혁신에 대한 많은 의미를 함축하고 있다.

첫째, '정도(degree)'라는 것은 혁신의 깊이를 연구하기 위해 포함된 개념이다. 어떤 조직체는 전부를 개혁하는 반면 어떤 조직체는 부분적으로 개혁한다. '정도'는 이러한 조직을 판별하기 위해 포함된다, 특정 부서에서 여성의 승진기회를 확대하는 조직과 모든 부서에서 여성의 승진기회를 확대하는 조직은 구분되어야

한다. 둘째, ‘의도적인(intentional)’ 변화라는 의미는 조직변화(organizational change)보다 덜 일반적인 개념이다. 이는 오직 의도적으로 실행되는 변화만이 혁신이란 의미이다. 셋째, ‘실천(implement)’의 의미는 ‘새로운 생각(new ideas)’의 제시는 혁신이 아니며 혁신은 실천되어야만 한다는 것을 강조하고 있다.

최근 몇몇 연구자들은 조직적 측면에서 혁신을 창의성보다 광의로 정의하고 양자간의 차이를 구분하고 있다. 먼저 창의성에 대한 정의를 보면, Amabile(1988)은 독특한 방법으로 아이디어를 결합하는 능력 또는 아이디어를 특이한 방법으로 연계시키는 능력으로 정의하였다. 조직적 측면에서 Oldham & Cummings(1996)는 창의성의 성과측면에 초점을 맞추어 개인수준에서 산출된 유용한 제품, 아이디어, 공정으로 정의하였다. 반면 혁신에 대한 정의를 보면, Amabile(1988)은 창의적 아이디어를 선택하고, 이를 유용한 제품, 서비스 또는 공정으로 전환시키는 과정이라 하였으며, Oldham & Cummings(1996)은 창의적 결과물을 성공적으로 실행에 옮기는 것이라 하였다. 또한 Van de Ven(1986)은 주어진 상황 하에서 다른 사람과 관계를 맺고 있는 어떤 사람들이 새로운 아이디어를 개발하고 실천하는 것이라 하였으며, Damanpour(1991)는 개인수준에서 혁신을 혁신활동에 대한 개별구성원의 수용정도와 실천정도로 파악하였다. Rogers(1995)는 혁신의 확산측면에 초점을 맞추어 4,000여 편에 이르는 혁신확산연구들을 분석하여 혁신을 조직 내에 속해 있는 구성원들에게 일정한 채널을 거쳐 전달되는 과정으로 파악하였다(송병순·강영순, 2001).

한편 Staw(1990)는 조직혁신의 진화론적 모델을 통해 조직혁신은 문제를 해결해 줄 가능성이 있는 다양한 대안을 탐색하는 다양성 추구의 변이단계와 그 중 적절한 것을 골라 개발과 실행에 옮기는 선택적 보전단계를 거치면서 진화된다고 하였다. 여기서 변이영역은 새로운 아이디어 창출, 내적 동기부여 등과 관련이 있으며, 선택적 보전영역은 다시 연합형성, 프로젝트 개발, 실행과 결과산출의 단계를 거치면서 아이디어의 선택과 아이디어의 실행과 관련이 있는 영역이다. 전자는 창의성, 후자는 혁신과 관련이 있으며, 혁신의 전 단계로 창의성을 강조하고 있다.

이상의 학자들의 정의를 종합하면 양자간의 구분이 가능하다. 즉 창의성은 독특한 방법으로 아이디어를 결합하거나 특이한 방법으로 연계시키는 능력인 동시

에 새롭고 유용한 아이디어의 산출과 관련이 있고, 혁신은 새로운 아이디어를 유용한 제품, 서비스, 공정 등으로 변환하는 과정인 동시에 아이디어의 실천 및 확산과 관련이 있다. 따라서 창의성이란 새로운 아이디어를 제시하고 현실화시키기 전까지의 단계이며, 이후 단계를 혁신이라 구분 지을 수 있다.

혁신에 대한 연구는 개인, 집단, 조직 수준에서 다양한 접근법으로 행해지고 있는데 개인, 집단, 조직혁신 중 혁신의 출발점은 개인혁신이며, 개인에서 출발하여 집단, 조직으로 확산되는 특성을 보이기 때문에 개인에게 내재되어 있는 혁신유발 요인을 탐색하여 이를 행동으로 표출시킬 수 있는 장을 마련해 줄 필요가 있다. Kanter(1988)는 혁신행동을 문제인식과 아이디어 채택 또는 해결안 생성에서 시작하여 아이디어에 대한 후원을 찾아 나서고 이의 실현을 위한 지지자를 연합하여 개인의 아이디어를 제품이나 서비스, 공정 등으로 만드는 과정으로 정의하고 있다. 또한 Scott & Bruce(1994)는 혁신행동의 출발점을 창의성으로 인식하면서, 그 구체적 행동으로 새로운 기술이나 제조공정 또는 제품 아이디어를 찾고, 다른 사람들의 아이디어를 자극하고 증진시키며, 새로운 아이디어를 실행하는데 필요한 자금을 찾아내고 확보하고, 새로운 아이디어를 실행하는데 필요한 적절한 계획을 수립하고 스케줄을 잡는 등의 행동을 제시하고 있다. 따라서 혁신행동은 개인이 문제 및 변화의 필요성을 인식하여 변화의 과정을 주도하는 것을 먼저 가정한다. 문제가 파악되면 혁신수용자 스스로의 노력 또는 후원자의 도움을 받아 상황을 바꾸고자 하며, 필요에 따라서 이에 대한 지지자를 규합하여 아이디어를 실천하다. 즉 혁신행동은 문제인식 및 아이디어 창출, 개발, 수용, 실천 및 확산의 과정을 거친다(강영순·양덕순, 2007).

이처럼 혁신적 행동은 구성원이 자신의 과업 또는 소속집단이나 조직의 성과향상에 도움이 되는 새로운 아이디어를 개발하거나 도입하여 적용하는 활동을 의미한다. 이와 같이 개별구성원의 주도적인 역할을 한다는 점에서 혁신적 행동은 조직수준의 혁신과 구분될 수 있다. 혁신적 행동의 또 다른 특성은 역할외 행동으로 간주된다는 것이다. 새로운 아이디어를 개발하거나 받아들여 홍보하고 실현하는 일은 일반 종업원들의 일상적인 과업이라기보다는 역할외 행동으로 이해되어야 한다. 그렇지만 공식적으로 요구되지는 않더라도 구성원들의 혁신적 업무행동에 따라 조직의 효과적 운영과 장기적 생존은 크게 달라진다.

(2) 혁신수행의 유형

과거의 많은 연구에서는 혁신의 유형을 구분함으로써 조직의 혁신행동을 이해함과 동시에 혁신에 필요한 요소들을 이해했다(Downs, G. W. & Mohr, L. B, 1976). 혁신의 유형은 각각 쌍(pair)으로 나타나고 있는데, 관리혁신과 기술혁신, 제품혁신과 공정혁신으로 나누어진다(Rowe, L. A. & Boise, W. B, 1974). 또한 새로운 분야를 개척해 나가는 급진적혁신과 기존의 방식을 확장 및 수정해 나가는 점진적혁신으로 나누어진다(Henderson, R. M, 1990).

관리혁신과 기술혁신 사이의 차이점을 인식하는 것이 중요한데, 그 이유는 그것이 사회구조와 기술과 연관되기 때문이다(Daft, R. L, 1978). 관리혁신과 기술혁신은 서로 다른 의사결정 과정을 가지며, 조직에서 행해지는 활동에서 수반하는 변화를 의미한다. 관리혁신은 조직구조와 관리절차에서 새로운 변화를 도입하고 이를 채택하는 것이다. 즉 조직에서 기본적인 역할활동과 간접적으로 연관되어 있고 조직의 관리와 직접적으로 관련되어 있다(Kimberly, J. R. & Evanisko, M, 1981).

기술혁신은 제품, 서비스, 생산공정상에서 새로운 변화를 도입하는 것으로서, 이는 기본적인 역할활동과 연관되어 있으며, 제품이나 공정상에 관심을 두게된다(Damanpour, R. D. & Evan, W. M, 1984). Daft(1978)는 조직혁신의 이중적핵심 모델(dual-core model)에서 낮은 전문성, 높은 공식화와 집중화는 관리혁신을 촉진하나 반대의 상황에서는 기술혁신이 잘 나타난다고 했다.

제품혁신과 공정혁신의 수용성은 경영활동의 발전단계에 따라 달라진다(Hull, F. & Hage, J, 1982). Knight(1967)는 제품혁신을 외부사용자와 시장의 욕구를 만족시킬 수 있는 새로운 제품이나 서비스라고 했으며, Damanpour(1991)는 공정혁신을 제품을 생산하기 위해서 사용되는 정보흐름 메커니즘, 직무명세서, 투입요소와 같은 조직생산이나 서비스운영을 위해 도입된 새로운 요소라고 정의한다.

혁신의 급진성은 혁신의 결정적인 요소로서, 혁신의 수용정도는 조직의 구조나 기능에서의 변화를 추구한다. 많은 연구자들은 혁신의 급진성을 여러 가지 유형으로 분류하였는데, Nicholson(1990)은 변화적 혁신(variation innovation)과 적응적 혁신(reorientation innovation)으로 구분하였으며, Grossman(1970)은 근본적

혁신(ultimate innovation)과 수단적 혁신(instrumental innovation)에 차이를 두었다. 급진적 혁신이란 조직의 활동에서 기본적인 변화를 생산하고 기존의 절차와 수단적인 혁신으로부터의 명백한 출발점으로서, 적응적이고 근본적인 혁신이라고 말한다(Ettlie, J. E, 1983). 점진적 혁신은 기존의 조직구조를 강화시키거나 재정립시킨 것으로 수단적 혁신이라고도 한다. 변화나 기술적인 지식자원에 대한 관리자의 태도는 급진적 혁신을 촉진시키며 구조적 복잡성이나 분권화는 점진적 혁신을 유도할 수 있다.

(3) 개인차원의 혁신수행

Woodman과 Schoenfeldt(1990)은 개인수준의 창조성이 선행적인 요소(과거의 긍정적인 경험), 인지적 요소나 능력(지식, 인지적인 기술이나 스타일, 다양한 생각, 이상적 표현능력), 성격(자긍심, 통제범위), 적절한 지식, 동기요소, 사회영향력(사회적 보상, 사회 촉진제), 기타 영향력(환경, 과업 및 시간의 제약)의 기능을 수행한다라고 하였다.

창조성과 관련된 성격 요인들은 ‘자율권, 직관, 모순해결 능력 또는 자아개념에서 정반대이거나 갈등을 일으키는 능력과 자신을 창조적이라고 생각하는 믿음’을 포함한다.

내재적 동기부여는 창조성에 있어서 중요한 요소로서 연구되어 지고 있는데 Amabile(1979)은 창조적인 과업수행은 평가기대로 인해 손상될 수 있지만 기술적인 이점들은 영향을 받지 않으며, 실제로 긍정적인 평가와 과업수행 방법에 대한 선택권은 자신감에 대한 긍정적인 효과 때문에 창조성을 향상시킬 수 있을 것이라고 주장한다.

마지막으로 지식과 개인의 창조성에 관한 능력에 관해서 Amabile(1988)은 창조성에서 중요한 것은 영역에 적절한 기술과 창조성에 적절한 기술이라고 했는데 이 두 카테고리는 창조적인 산물들을 만들기 위한 지식, 기술, 지능 등을 포함하고 있다.

(4) 집단차원의 혁신수행

집단창조성은 개인의 창조적인 행동 즉 투입물과 개인들간의 상호작용, 집단

의 특성 등(규범, 크기, 응집력의 정도), 집단과정(문제해결로의 접근방법), 기타 조직의 영양력(조직의 크기, 집단과업의 특성)의 기능을 수행한다.

King과 Anderson(1990)은 민주적·협조적 리더십과 유기적인 조직구조, 다양한 분야와 많은 기능적인 지식을 겸비한 조직구성원으로 구성된 집단에서 집단의 창조성이 나타나기 쉽다고 말하고 있다.

문제해결집단은 문제해결 능력을 가진 개인들을 훈련시킴으로써 효과적이 되며, 집단구성원들 사이의 상호작용을 통해 창조적인 과업에 대한 성취도는 능력이 우수한 구성원들에게 부여함으로써 가능해진다. 작업부서에서 사회적정보(social information)는 다양하고 비구조화된 문제해결 업무속에서 작업자에서 가치있게 여겨지는 요소와 현재의 상황에서 이러한 요소들을 평가하는 방법에 대해서 다른 구성원에게 모든 표현수단을 통해서 전달하는 것을 말한다. 또한 사회적정보는 개인의 지각, 태도, 행동의 결과에 영향을 미친다.

(5) 조직차원의 혁신수행

조직창조성은 집단을 형성하고 있는 요소 및 영향력(조직문화, 보상시스템, 자원의 제한정도, 시스템 외부의 환경요소)의 결과물의 기능을 하고 있다.

Anthony(1991)는 조직의 전략적계획을 위해 창조성을 강조했는데, 전략적 계획과정은 새로운 아이디어를 발견하고 구식의 틀을 바꾸는 구성원들의 창조적이며 실험적인 불확실성이 높은 기회라고 했다.

조직창조성은 시스템 내·외부에서 개발된 상품이나 아이디어의 적용 및 실행 단계를 포함한다. 조직절차, 구조, 문화, 자원의 이용정도, 보상정책, 조직구성원들의 권력역할 등이 조직창조성에 영향을 줄 수 있다고 했다(Burkhardt, M. E. & Brass, D. T, 1990).

또한 조직은 위험감수와 자유로운 아이디어의 교환을 장려해야 하며 갈등을 합법화함과 동시에 참여를 유도하며 외적보상 보다는 내적보상에 더욱더 의존해야 한다.

조직창조성은 목표에 상응하는 성과평가, 기회주의 감시, 환경적인 요소에 의해 향상될 수 있으며, 특히 최근의 연구에서 조직외부 정보의 인식 및 사용이 조직창조성에 중요한 요소로 여겨지고 있다.

III. 연구설계

1. 연구모형 설계

본 연구는 크게 두 가지 범주로 수행되도록 설계되었다. 첫째, 직무태도 및 직무수행의 선행요인인 인사공정성, 목표몰입, 직무특성 변수가 결과요인인 직무수행(과업수행, 혁신수행)에 어떠한 영향을 미치는지 검증하는 부분과 둘째, 선행요인과 직무수행간의 직무태도(자기효능감, 직무동기)가 어떤 조절효과를 보이는지 검증하는 부분이다.

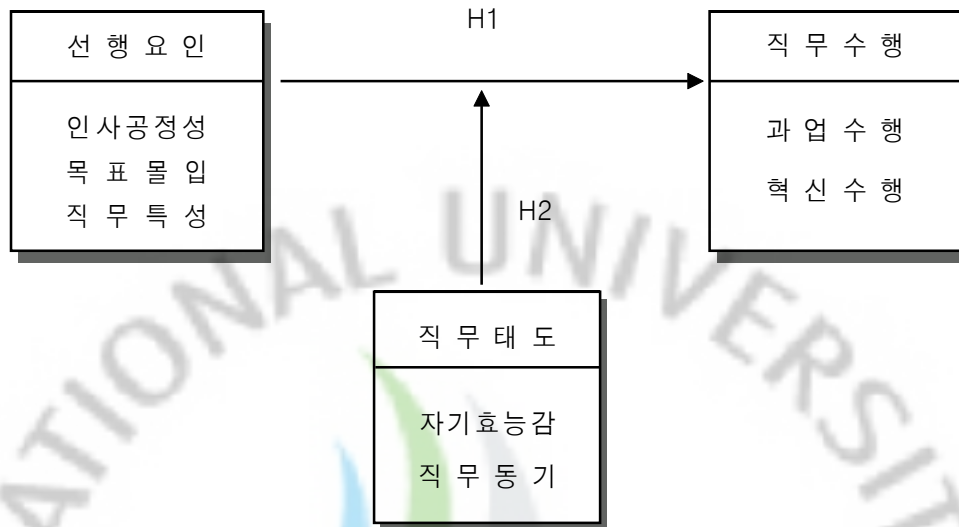
연구모형은 다음과 같은 결과를 예측하고 있다. 첫째, 선행요인인 인사공정성, 목표몰입, 직무특성 요인은 직무수행에 정(+)의 영향을 미칠 것이며, 둘째, 자기효능감 및 직무동기는 직무수행(과업수행, 혁신수행)을 강화시킬 것이다. 따라서, 앞장에서 살펴본 이론적 고찰을 바탕으로 본 논문의 연구모형을 제시하면 크게 두 가지 부분(가설 I, 가설 II)으로 나눌 수 있다. 이를 위한 실증적 연구모형은 <그림 III-1>과 같다.

각 연구모형에서 사용된 개념을 살펴보면 다음과 같다.

직무수행의 영향요인으로 인사공정성, 목표몰입, 직무특성 요인을 선정하였다. 인사공정성의 하위 구성요인으로는 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성이 채택되었으며, 직무특성의 하위 구성요인으로는 비전실현성, 사회적 인정, 직무중요성, 결과유용성, 과정효율성이 채택되었다.

결과요인으로는 직무수행 요인인 과업수행과 혁신수행을 선정하였으며, 조절요인으로는 심리적 기재인 자기효능감과 직무동기 요인을 선정하여 조절효과를 측정하였다.

<그림 III-1> 연구모형



2. 연구가설의 설정

일반적으로 선행변수와 성과 변수 사이의 관계는 첫째, 성과나 기타 독립변수 이외에 다른 상황변수의 고려 없이 설정되거나, 둘째, 상황 변수가 독립변수와 성과 사이의 관계를 조절 또는 매개하는 것으로 설정된다.

본 연구에서는 이 2가지 접근을 모두 실시하였다. 즉 선행요인(인사공정성, 목표몰입, 직무특성)과 종속변수(직무수행) 사이에 상황변수를 고려하지 않고 직접적인 영향관계를 살펴보는 [가설 I]과, 선행요인(인사공정성, 목표몰입, 직무특성)과 직무수행(과업수행, 혁신수행) 간에 심리적 기제(자기효능감, 직무동기)라는 조절변수를 두어 그 조절효과를 측정하는 [가설 II]를 설정하였다.

연구의 큰 맥락은 인간의 정서적 상태와 행동간의 관계이다. 인간의 정서적 상태와 행동간의 관계에는 일관된 관계만을 형성하는 것은 아니라는 것이 오래 전부터 검증된 사실이다. 그 만큼 정서적 상태와 행동간의 관계에 작용하는 상황변수들이 많다는 증거이다.

인사공정성, 목표몰입, 직무특성과 같은 선행요인과 직무수행(혁신행동 및 과업수행)간의 관계에서 작용하는 상황조절변수로 자기효능감 및 직무동기와 같은 심리적 기제는 중요한 변수 중 하나일 것이다. 왜냐하면 아무리 선행요인들이 강하게 작용한다 할지라도 정서적 문제를 인식하고 아이디어를 창출하고 실천하는 직무수행으로 이어지기 위해서는 상황조절변수를 통한 조직 전반의 직무수행 강화를 추진할 필요가 있기 때문이다.

바꾸어 말해 자기효능감이나 직무동기가 강한 종업원이 과업행동과 혁신행동을 발휘하려고 할 때 구성원들이 냉담하고 지원이 없고, 조직이 정체된 분위기라면 실제로 이를 실천하기가 어려울 것이다. 그 까닭은 성과달성과 혁신은 변화를 수반하고 그 과정에서 구성원들의 추가적 노력을 담보하기 때문이다. 이러한 측면에서 본다면 인사공정성, 목표몰입, 직무특성 정도가 직무수행의 향상으로 이어지기 위해 자기효능감이나 직무동기가 중요한 상황변수로 작용할 것으로 예측되어 다음과 같은 가설을 설정하였다.

[가설 I] 선행요인(인사공정성, 목표몰입, 직무특성)은 직무수행(과업수행, 혁신수행)에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

[가설 II] 직무태도(자기효능감, 직무동기)는 선행요인(인사공정성, 목표몰입, 직무특성)과 직무수행(과업수행, 혁신수행)간의 관계를 조절할 것이다.

이러한 두 가지 범주의 가설을 기초로 실증분석을 위한 하위 가설을 이론적 배경과 함께 아래에 제시하였다.

1) 직무수행의 선행요인과 직무수행의 관계

(1) 인사공정성과 직무수행의 관계

인사공정성은 조직구성원의 태도와 행동을 잘 설명해주는 개념으로 그 효과는 다양한 맥락에서 연구되어 왔다. Lind와 Tyler(1988) 등 많은 연구결과들이 법적,

정치적, 사회조직 심리학적 문헌에 근거하여 분배공정성보다 절차공정성에 보다 더 많은 관심을 기울였고, 또한 절차공정성 지각이 태도와 행동의 결정요소라 하였다. 이들은 절차공정성의 중요성에 대한 심리적 메커니즘을 언급하면서 확장된 자기이익모델(extended self-interest model)과 집단가치모델(group value model)을 제시하였다. 전자는 절차공정성에 대한 관심이 주로 장기적 관점에서 볼 때 개인의 자기이익에 의한 것이라고 해석하는 모형이며, 후자는 절차가 집단의 구조와 과정의 규범으로서 집단의 가치를 나타내는 것이라고 해석하는 모형이다. 일반적으로 개인들은 사회적 상호작용과 집단구성원에 높은 가치를 부여하기 때문에 절차공정성에 관심이 많다고 본다.

Singer(1992)는 종업원 선발에서 절차공정성에 대한 지원자의 지각이 입사 후 행동에 미치는 영향을 분석한 연구에서 절차공정성이 직무만족, 상사에 대한 평가, 경영자 신뢰, 조직몰입에 긍정적 영향을 미치고 있음을 밝혔다.

Korsgaard & Robertson(1995)은 분배공정성은 결정 자체에 대한 태도에 관련이 있고, 절차공정성은 권한 및 조직에 대한 태도와 관련이 있는 것으로 보았으며 이를 실제적으로 검증하였다. Williams(1999)는 부정적 감정, 분배공정성, 절차공정성을 독립변수로 하고 과업성적을 종속변수로 한 연구에서 종업원의 독립변수간 관계에서 분배공정성을 지각하지 않으면 부정적 감정이 증가한다는 연구 결과를 도출하였다. 또한 절차공정성과 과업성적에 대한 분석결과는 의사결정과정에 자기주장을 할 기회가 주어질 때 종업원들은 절차공정성을 높게 지각하는 것으로 나타났으며, 절차공정성과 과업성적간의 긍정적 관계를 입증하였다.

따라서 본 연구에서는 이러한 연구결과를 토대로 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

I-1. 인사공정성의 하위 구성 요인(분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성)들에 대한 긍정적 지각은 직무수행(과업수행, 혁신수행)에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

(2) 목표몰입과 직무수행의 관계

Locke(1991)와 그의 동료들에 따르면 목표를 달성하는데 있어 목표몰입은 결정 요인이 된다고 보고, 목표에 대한 몰입이 없으면 목표의 속성들이 존재한다고 해도 성과에 유의한 영향을 미칠 수 없다고 주장하고 있다. 즉, 목표가 어려울 때 목표에 대한 높은 몰입은 낮게 몰입되어 있을 때보다 더 좋은 성과를 낳는다. 이는 덜 몰입된 사람들은 더 쉬운 목표를 위해 어려운 목표를 포기하기 때문이다.

이와 마찬가지로 개인의 행동은 목표를 추구하는 과정에서 형성된다. 많은 연구자들은 개인의 목표가 그의 행동동기에 직접적인 요인으로 작용한다는 전제하에 조직구성원의 의식적인 목표(conscious goal)와 행동간의 관계를 설명하고자 하였다. 몰입을 증가시키는 요소는 크게 두 가지의 범주로 구분할 수 있다. 하나는 ‘가능성’으로 목표달성이 가능하다고 확신시키는 것이고, 다른 하나는 ‘중요성’으로 그 목표를 달성하는 것은 중요하고, 타당하다고 확신시키는 것이다(Hollenbeck & Klein, 1987; Klein 1991).

즉, 조직은 목표가 달성가능하고, 중요하다고 조직원을 설득하여 목표몰입을 조장함으로써 기업의 과업수행과 혁신행동을 제고시키는데 중요한 역할을 할 수 있을 것이다. 따라서 본 연구에서는 이러한 연구결과를 토대로 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

I-2. 목표몰입에 대한 긍정적 지각은 직무수행(과업수행, 혁신수행)에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

(3) 직무특성과 직무수행의 관계

직무특성이론의 기본 전제는 직무특성수준을 향상시키면 조직원의 전반적 직무만족, 내재적 작업동기, 성과 등이 향상된다는 것이다. 따라서 직무특성과 결과간의 관계에 대해서도 많은 연구가 이루어져 왔다.

Kinnundu(1983)의 연구결과 직무특성과 직무만족, 내재적 작업동기, 직무몰입, 성장만족 간에 비교적 높은 상관관계가 있음이 밝혀졌으며, Stone의 연구에서도 직무특성과 직무수행간에 높은 상관관계가 존재하는 것으로 나타났다.

특히 Hackman & Oldham(1976)은 직무특성모형의 타당성과 관련된 광범위한

연구결과 직무특성수준과 결과간에는 정의 상관관계가 존재한다는 사실을 밝혀내고 동기부여, 직무몰입, 직무만족을 높이기 위해서는 직무중요성, 과정효율성, 기능다양성, 자율성을 향상시켜야 한다고 밝혔다.

그러나 Hackman & Oldham(1976)은 직무특성수준의 향상이 언제나 조직원 반응을 긍정적으로 만드는 것은 아니며, 보다 중요한 것은 직무특성수준에 대한 상대적 평가로서 자신의 직무특성수준을 타인과 비교하여 유리하다거나 긍정적이라고 느끼는 근로자가 그 반대의 경우보다 성과가 높고, 동기부여, 직무몰입 등도 향상된다고 하여 직무특성의 지각에 공정성의 개념을 추가하기도 하였다.

본 연구에서는 이러한 연구결과를 토대로 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

I-3. 직무특성의 하위 구성 요인(비전실현성 및 사회적인정, 직무중요성, 결과유용성, 과정효율성)들에 대한 긍정적 지각은 직무수행(과업수행, 혁신수행)에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

2) 자기효능감 및 직무동기의 조절효과

(1) 자기효능감의 조절효과

본 연구에서 직무수행 변수로 혁신행동을 선정하였다. 김희철·강영순(2008)은 자아개념이 혁신행동에 미치는 긍정적 영향을 규명하였는데, 특히 이들은 LMX 질 → 자아개념 → 혁신행동으로 이어지는 구조적 관계를 규명하면서, 자아개념이 LMX 질에 비해 혁신행동의 강력한 선행변수임을 밝히고 있다.

또한 많은 연구가 자아개념의 한 축인 자기효능감(self-efficacy)이 혁신 성향의 증진에 중요한 역할을 수행하고 있다는 결과들을 내놓고 있다(Conger & Kanungo, 1988; Parker & Price, Thomas & Velthouse, 1990).

즉, 인간은 환경에 대하여 수동적이기 보다 능동적인 지각과 그 지각에 근거하여 적극적으로 환경에 대응해 나가게 되는데 이때의 임과워된 자아개념이 자기효능감이다. 이때, 각 개인들이 내리는 조직여건에 관한 호의적 판단 및 조직을 위한 제반 창의적 행동 등은 이들의 심리적 임과워먼트의 정도에 따라 다르며, 이와 같은 심리적 임과워먼트의 핵심적 구성요소가 자기효능감이라는 것이다

(Thomas & Velthouse, 1990).

국내의 연구로 임준철·윤정구(1999)는 카리스마를 하위 구성요소로 포함한 변혁적 리더십이 부하의 혁신성향에 직접적 영향을 미치기도 하지만, 부하의 자기효능감을 매개로 혁신성향에 긍정적 영향을 미치고 있음도 입증하였다.

이러한 연구결과들을 토대로 본 연구에서는 선행요인들이 직무수행을 향상시키는데 심리적 임파워먼트의 핵심적 구성요소인 자기효능감이 조절역할을 하고 있는지 알아보기 위하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

II-1. 자기효능감은 인사공정성의 하위구성요인들(분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성)과 직무수행(과업수행, 혁신수행)의 관계를 조절할 것이다.

II-2. 자기효능감은 목표몰입과 직무수행(과업수행, 혁신수행)의 관계를 조절할 것이다.

II-3. 자기효능감은 직무특성의 하위구성요인들(비전실현성 및 사회적인정, 직무중요성, 결과유용성, 과정효율성)과 직무수행(과업수행, 혁신수행)의 관계를 조절할 것이다.

(2) 직무동기의 조절효과

최근 심리학적 연구들은 직무동기와 밀접한 관련이 있는 심리적 기제들이 성과향상 뿐만 아니라 혁신성향의 증진에도 중요한 역할을 수행하고 있다는 연구결과들을 제시하고 있다(Thomas & Velthouse, 1990; Parker & Price, 1994). Thomas & Velthouse(1990)는 조직을 위한 구성원들의 혁신적 행동은 이들이 지니는 심리적 임파워먼트에 따라 다르며, 이러한 심리적 기제가 약할 경우 성과향상이나 혁신행동을 유발하는데 효과를 발휘하지 못한다고 주장하였다.

이상의 연구들에서 다루고 있는 심리적 기제들은 비록 직무동기를 직접 측정하는 것은 아니지만 직무동기와 밀접한 관련이 있는 변수들이다. 따라서 본 연구를 통해서 직무동기, 직무행동간의 관계를 추론해 볼 수 있으며, 이를 검증하고자 다음과 같은 가설을 설정하였다.

II-4. 직무동기는 인사공정성의 하위구성요인들(분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성)과 직무수행(과업수행, 혁신수행)의 관계를 조절할 것이다.

II-5. 직무동기는 목표몰입과 직무수행(과업수행, 혁신수행)의 관계를 조절할 것이다.

II-6. 직무동기는 직무특성의 하위구성요인들(비전실현성 및 사회적 인정, 직무중요성, 결과유용성, 과정효율성)과 직무수행(과업수행, 혁신수행)의 관계를 조절할 것이다.

3. 변수의 정의 및 자료조사 방법

1) 변수의 정의

(1) 인사공정성

인사공정성은 조직 내에서 실시하고 있는 모든 제도 및 의사결정이 어느 정도 공정하게 실시되고 있는지에 대한 조직구성원들의 지각을 말한다. 이에 따라 인사공정성 문헌을 종합하면 분배공정성은 구성원들이 조직에 기여한 대가로 받게 되는 보상의 결과가 얼마나 적절한가에 대한 인지도를 나타내며, 절차공정성은 보상의 총량을 결정하는 데 이용되는 수단이나 절차가 얼마나 공정한가에 대한 인지정도를 나타낸다. 상호작용 공정성은 절차의 실행과정에서 타인으로부터 받는 처우의 공정성에 대한 지각으로 정의된다.

본 연구에서 사용된 인사공정성의 하위구성요소인 분배공정성은 Price & Mueller(1986)가 개발한 6개의 척도를 가지고 측정하였으며, 절차공정성은 Greenberg, J.(1971)가 개발한 7개의 척도를 가지고 측정하였다. 마지막으로 상호작용공정성은 정홍술(2002)이 제시한 6개의 척도를 가지고 측정하였다. 따라서 인사공정성의 측정항목은 총 19개 항목으로 이루어져 있으며 모두 리커트 5점 척도로 측정하였다. 각 요인별로 점수가 높을수록 공정성을 크게 인지하고 있다

고 할 수 있다.

(2) 목표몰입

목표몰입은 개인이 목표를 좋아하고 애착을 가지며 목표를 중요하고 의미있게 여겨 그 목표를 달성하려고 노력하며, 어려움에 직면하면서도 그 목표를 계속 수행하려는 정도를 의미한다(Locke, Latham & Erez, 1988). 목표몰입은 목표의 달성에 대한 노력, 시간, 집중의 정도를 의미하며, 목표를 포기하려 하거나 목표에 대한 시작 때의 가지고 있던 집중과 관심이 시간이 지남에 따라 낮아질 때, 이를 부추기는 역할을 한다.

본 연구에서는 목표의 몰입을 측정하기 위하여 윤석화(1994)에 의해 사용된 목표에 대한 집중을 묻는 항목을 리커트 5점 척도로 측정하였다.

(3) 직무특성

본 연구에서 사용한 직무특성을 알아보기 위한 척도는 오등근(2004) 등이 개발한 일가치감의 결정요인 척도를 본 연구자가 연구에 맞게 수정 보완하여 사용하였다. 이 척도는 직무중요성, 과정효율성, 결과유용성, 비전실현성, 사회적인정 등 전체 5개, 하위 영역 19개 문항으로 구성되어 있다.

직무중요성은 업무자체가 전문적 기술이나 지식 등 전문적 역량의 요구, 전체 과정을 모두 포괄하거나, 창의적이거나 새로운 일의 수행, 난이도가 높은 일, 성과가 명확히 드러나는 일, 조직내 주변업무가 아닌 주요 업무 등을 포괄한 개념이다.

과정효율성은 업무수행과정에서 스스로 목표를 설정하고 업무계획과 절차를 수립하는 등 자신의 업무에 대한 권한과 책임이 많이 주어지고, 상사나 동료로부터 업무수행에 관한 원활한 피드백이 이루어지고, 업무수행에 불필요한 회의, 빈번한 업무조정 등의 과정이 없이 효율적으로 일이 진행되며, 업무 관련자들 간에 서로의 역할과 책임 및 진행일정 등에 대한 원칙과 기준이 지켜져서 업무가 효율적으로 진행되는 상태이다.

결과유용성은 자신의 업무수행결과가 조직 내 나아가 사회 전체적으로 많은 사람들에게 영향을 미치고, 조직 및 사회적으로 기여하는 바가 큰 지각상태를 포

괄하는 개념이다.

비전실현성은 자신이 수행하는 업무가 해당분야의 전문가로 성장하는데 도움이 되고, 조직에서 성장하는 데 도움이 됨은 물론, 장기적인 계획과 목표를 달성하는데 도움이 되는 상태를 포괄한 개념이다.

사회적인정은 개인의 업무 및 업무수행에 대한 조직내·외의 긍정적 평가에 해당하는 개념이다.

측정항목은 총 19문항으로 이루어져 있으며, 점수가 높을수록 직무특성의 하위 구성요인들(직무중요성, 과정효율성, 결과유용성, 비전실현성, 사회적인정)이 높다고 할 수 있다.

(4) 자기효능감

자기효능감(self-efficacy)은 Bandura(1981, 1987)의 사회학습 이론에서 최초로 도출된 개념으로서 “개인이 특정한 업무를 수행하는데 있어서 자신의 업무수행 능력에 대한 자기의 믿음”으로 정의 할 수 있다(Bandura, 1986).

이를 측정하기 위하여 본 연구에서는 Renn과 Fedor(2001)가 개발한 자기효능감의 측정 척도를 활용하였다. 측정항목은 총 4문항으로 이루어져 있으며, 점수가 높을수록 자기효능감이 높다고 할 수 있다.

(5) 직무동기

최근 구성원의 행동에 어떠한 심리적 기제가 매개로 영향을 미치는 지에 대한 연구가 진행되고 있다. 그 중 하나의 변인으로 직무동기에 대한 접근이 이루어지고 있는데, 직무동기란 사람들이 일을 하면서 경험하는 긍정적인 정서 상태를 의미하며, 나아가 자신의 미래 수행에 대해서 보다 더 긍정적인 기대를 갖도록 하는 것을 의미한다.

직무동기를 측정하기 위하여 본 연구에서는 Warr, P.B., Cook, J. & Wall, T.D.(1979)가 개발한 직무동기 측정 척도를 활용하였다. 측정항목은 총 5문항으로 이루어져 있으며, 점수가 높을수록 직무동기가 크다고 할 수 있다.

(6) 과업수행

과업수행이란 조직의 목표달성과 직접적으로 관련된 행동이며, 조직 내에서 이

루어지는 핵심적인 변환 및 유지활동에 직접적으로 기여하는 행동이다.

과업수행에 대한 측정도구는 Williams & Anderson(1991), Befort & Hatstrup (2003) 등 서구에서 개발된 척도가 활용되어 왔으나, 최근 서구의 측정척도를 개선하여 우리나라에 적용하는 변별력 있는 척도들이 개발되고 있다. 김도영·유태용(2002)은 과업수행을 측정할 수 있는 여섯 개의 측정문항을 개발하였다. 이러한 문항들은 자신이 수행하는 과업을 얼마나 잘 하고 있는지를 나타내는 것으로 '내가 맡은 업무를 항상 정확하고 깔끔하게 처리한다.', '업무에서의 목표를 항상 달성한다.', '업무에서 타인과 구별되는 전문성을 발휘한다.', '동료에 비해 탁월한 업무 수행을 보인다.', '처리한 업무의 질은 탁월하다.', '맡은 업무를 잘한다는 소리를 부서 사람들로 부터 자주 듣는다.' 등으로 구성되어 있다. 또한 이경근(2005)은 종합병원의 간호사 직무를 대상으로 한 여섯 가지 항목의 과업수행 측정도구를 개발하였다. 이러한 측정도구들은 분별타당성 분석을 통해 맥락 수행과 변별력이 있는 변수들로 구성되어 있음을 확인하였다.

본 연구에서는 서구의 측정척도를 개선하여 우리나라에 적용하도록 개발된 김도영·유태용(2002)의 척도를 활용하였다. 측정항목은 총 6항목으로 이루어져 있으며, 점수가 높을수록 과업수행의 기여도가 높다고 할 수 있다.

(7) 혁신수행

혁신수행(innovative behavior)은 새로운 아이디어, 전략, 프로세스, 제품 그리고 서비스의 개발 및 실행의 과정으로서 개인의 문제해결 능력을 통해 창조성을 증가시킬 수 있는 능력이다. 따라서 조직구성원은 혁신행동을 수행하기 위해 충분한 계획과 일정을 세우며 혁신행동을 위해 자원을 확보하려고 노력한다.

본 연구에서는 Scott & Bruce(1994)가 개발한 혁신수행 측정 척도를 활용하였다. 측정항목은 총 6문항으로 이루어져 있으며, 점수가 높을수록 혁신수행이 높다고 할 수 있다.

2) 설문지의 구성 및 조사방법

(1) 설문지의 구성

본 연구모형에 투입된 모든 변수는 5점의 리커트 척도(1: 전혀 그렇지 않다, 5: 매우 그렇다)로 이루어져 있다. 부정적인 문항의 경우 역점으로 처리하였다.

크게 독립변수로 인사공정성, 목표몰입, 직무특성을 선정하였으며, 조절변수(직무태도)로는 자기효능감과 직무동기를 선정하였고, 종속변수(직무수행)로는 과업수행과 혁신수행을 선정하였다.

연구변수를 측정하기 위해 설문구성은 독립변수인 인사공정성은 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성을 측정하기 위해 19개 문항으로 구성되었으며, 목표몰입은 3개 문항, 직무특성은 직무중요성, 과정효율성, 결과유용성, 비전실현성, 사회적인정을 측정하기 위해 19개 문항으로 구성되었다. 조절변수인 직무태도를 측정하기 위해서는 자기효능감이 4개 문항, 직무동기가 5개 문항으로 구성되었다. 종속변수인 직무수행을 측정하기 위해서는 과업수행과 혁신수행이 각각 6개 문항으로 구성되었다. 또한 연구표본의 특성을 살펴보기 위한 인구통계학적 변수는 4개 문항으로 구성되었으며, 이를 구체적으로 정리하면 <표 III-1>과 같다.

<표 III-1> 설문 의 구성

구분	측정변수	문항수 및 번호	출 처
독립변수	인사공정성	19개 문항 (I-1~I-19)	Price & Mueller(1986), Greenberg, J.(1971), 정홍술(2002)
	목표몰입	3개 문항 (II-1~II-3)	윤석화(1994)
	직무특성	19개 문항 (III-1~I-19)	오동근(2004)
조절변수	자기효능감	4개 문항 (IV-1~IV-4)	Renn & Fedor(2001)
	직무동기	5개 문항 (IV-5~IV-9)	Warr & Wall(1979)
종속변수	과업수행	6개 문항 (V-1~V-6)	김도영·유태용(2002)
	혁신수행	6개 문항 (V-7~V-12)	Scott & Bruce(1994)

(2) 자료수집방법

본 연구에서 제시된 가설을 검증하기 위한 자료의 수집은 설문지 조사(questionnaire survey)법을 이용하였다. 연구의 표본은 제주특별자치도 공무원을 대상으로 임의 추출하였으며, 총 설문지는 총 500부를 조사원이 방문·배포하였

다. 회수된 설문지는 총 435부이고 이중 응답이 불성실하거나 편향적 분포를 보인 49부를 제외한 386부를 연구 분석에 활용하였다.

설문지를 통해 수집된 자료는 SPSS(Statistical Package for the Social Sciences) Ver. 14.0 Windows를 활용하여 통계적으로 분석하였다. 분석방법은 연구결과의 유효성을 높이기 위해 신뢰성 분석 및 타당성 분석을 하였으며, 연구 모형에 투입된 변수 간의 관련정도를 알아보기 위해 상관관계분석을 실시하였다. 또한 변수들이 결과변수에 어떠한 영향을 미치는지 선형적 관계를 알아보기 위해 회귀분석을 실시하였고, 조절변수의 차별적 조절효과를 검증하기 위해 단계적 회귀분석을 실시하였다.



IV. 실증연구

1. 변수에 대한 신뢰성 및 타당성 검증

통계적 가설 검증결과의 신뢰성을 높이기 위해서는 연구변수들의 타당성과 신뢰성 확보가 전제되어야 할 것이다. 타당성은 조사자가 측정하고자 하는 개념이나 속성을 얼마나 정확히 반영할 수 있는가를 의미한다. 타당성의 종류에는 내용 타당성과 구성개념 타당성, 준거관련 타당성의 3가지로 나눌 수 있다. 이 가운데 구성개념 타당성은 측정지표의 실제 측정결과가 본래 의도된 이론적 개념과 얼마나 부합되는지를 평가하는 것이므로 가장 중요한 타당성이라 할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 구성개념 타당성에 대하여 검증할 것이다. 구성개념 타당성은 흔히 통계적인 방법으로 검증되는 바, 주로 요인분석이 사용된다.

본 연구에서 사용하고자 하는 요인분석 방법은 각 차원의 독립성을 검증하는 공통요인분석(common factor analysis)중 직각회전방식(Varimax Rotation)을 사용하였다. 각 차원의 고유치(eigen value)가 1.0이상인 것을 연구의 실증분석에 이용하였으며, 요인의 해석은 일반적인 관례에 따라 0.4이상의 부하점수(loading score)를 갖는 변수를 의미 있는 것으로 선정하였다. 만약 요인의 해석과정에서 한 항목이 2개 이상의 차원에 비슷하게 부하되는 경우는 이를 배제하고 다시 요인분석을 실시하게 된다.

본 연구에서 개념적 타당성 및 신뢰성을 검증 받아야 할 변수는 독립변수로 인사공정성(분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성), 목표몰입, 직무특성(비전실현성, 사회적인정, 직무중요성, 결과유용성, 과정효율성)이 있으며, 종속변수로 직무수행(과업수행 및 혁신수행), 조절변수로 직무태도(자기효능감과 직무동기) 등이 있다. 통상 이들 각 변수에 대해 요인분석을 하기 위해서는 측정항목수의 10배 이상의 표본 수 확보가 바람직하다. 본 연구의 경우 인사공정성과 직무특성 항목이 19항목으로 가장 많으며, 표본 수가 386개이므로 요인분석을 시행할 수

있는 요건을 만족시킨다고 할 수 있다.

1) 선행요인(인사공정성, 목표몰입, 직무특성)에 대한 타당성 검증

본 연구의 선행요인으로 사용될 인사공정성, 목표몰입, 직무특성 변수에 대한 타당성 분석 결과 <표 IV-1>에서 보여주는 바와 같이, 세부 요인으로는 총 8개의 요인이 추출되었으며, 8개 요인에 대한 총 분산비율은 69.79%이다.

당초 예측한 대로 인사공정성 상위요인은 상호작용 공정성, 분배 공정성, 절차 공정성이라는 하위 구성요인으로 각각 추출되었으며, 직무특성 상위요인은 5가지 요인으로 예측하였으나 비전실현성과 사회적인정이 하나의 요인으로 추출되어 총 4개의 하위구성요인(비전실현성·사회적인정, 직무중요성, 결과유용성, 과정효율성)으로 추출되었다. 목표몰입은 예측했던 대로 단일 요인으로 추출되었다.

<표 IV-1> 선행요인에 대한 타당성 검증

연구변수	측정항목	적재치	고유치	누적 분산	
인사공정성	상호작용 공정성	나의 상사는 솔직한 태도로 나를 대하고자 한다	0.8651	13.0015	31.7109
		나의 상사는 부하로서 나의 권리를 존중하고자 노력한다	0.8621		
		나의 상사는 나에게 사려 깊고 친절하다	0.8457		
		나의 상사는 개인적인 편견을 배제하고자 노력한다	0.8390		
		나의 상사는 업무처리내용 및 과정에 대해 설명하고 이해를 구하고자 한다	0.8142		
		나의 상사는 나의 의견을 존중해 주는 편이다	0.8021		
	분배 공정성	직무 경력 및 경험에 합당한 보상을 받고 있다	0.8372	5.4032	44.8894
		내가 맡고 있는 직무 책임 정도에 합당한 보상을 받고 있다.	0.8302		
		평소에 노력하는 정도에 합당한 보상을 받고 있다.	0.8299		
		교육과 훈련 정도에 합당한 보상을 받고 있다.	0.7918		
		내가 달성한 업무 성과에 합당한 보상을 받고 있다.	0.7825		
		내가 받고 있는 업무 스트레스에 합당한 보상을 받고 있다.	0.6783		
	절차 공정성	우리 조직은 인사사고 과정에 종업원들에게 의견제시 기회가 주어진다	0.7792	3.1062	52.4655
		우리 조직은 나의 업무수행 약점을 보완할 수 있는 기회를 제공한다	0.7555		
		우리 조직은 인사사고 결과에 대해 나에게 적절한 설명과 피드백을 제공한다	0.7409		
		우리 조직은 업무목표를 설정할 때 내 의견을 말할 기회를 충분히 제공한다.	0.6890		
		우리 조직은 나를 평가할 때 가능한 편파적이지 않으려고 노력한다	0.6679		
		우리 조직은 나의 실력을 평가할 때 원칙과 기준을 따른다	0.6264		
우리 조직은 나의 평소 업무 수행정도를 정확하게 파악하고 있다	0.6094				

<표 IV-1> 선행요인에 대한 타당성 검증(계속)

연구변수	측정 항목	적재치	고유치	누적 분산	
비전 실현성 및 사회적 인정 직무특성 결과유용성 과정효율성 목표몰입	상사로부터 업무와 관련하여 칭찬과 인정을 받는다.	0.7772	2.0254	57.4055	
	동료로부터 업무와 관련하여 칭찬과 인정을 받는다.	0.7674			
	사회적 지위를 인정받을 수 있는 일을 한다.	0.7599			
	조직에서 성장(승진)하는데 도움이 되는 일을 한다.	0.7392			
	개인적 역량(기술, 지식, 능력, 경험)이 증진되는 일을 한다.	0.5957			
	전문가로서 성장하는데 도움이 되는 일을 한다	0.5650			
	직무특성	조직 내에서 주변업무가 아닌 주요업무의 일을 한다.	0.7512	1.3924	60.8016
		나는 내게 주어진 업무 목표는 달성하기위해 노력할만한 목표이다	0.7363		
		정체성 있는(처음부터 끝까지 진행되는, 전체적이고 완전한) 일을 한다.	0.7167		
		난이도가 있는 일을 한다.	0.6885		
		성과가 명확히 드러나는 일을 한다.	0.4741		
		일에 대한 권한과 책임이 주어진다.	0.4676		
	결과유용성	많은 사람들에게 영향을 많이 미치는 일을 한다.	0.7732	1.3056	63.9860
		실패시 파급효과가 큰 일을 한다.	0.7544		
		사회적으로 기여하는 일을 한다.	0.7377		
		조직에 기여하는 바가 큰 일을 한다.	0.6623		
	과정효율성	일하는 과정에서 원칙과 기준이 지켜진다.	0.7485	1.2736	67.0923
		불필요한 과정 없이 효율적으로 일이 진행된다.	0.6475		
		일을 수행하는 과정에서 원활한 피드백이 이루어진다.	0.5397		
	목표몰입	나는 내게 주어진 업무 목표는 달성하기위해 노력할만한 목표이다	0.6650	1.1048	69.7870
		나는 현재의 업무 목표를 달성하는데 많은 관심을 기울일 것이다	0.6250		
내가 업무 목표를 달성하려고 노력하는 것이 내게 별로 이득이 없다		0.6088			

2) 직무수행(종속변수)에 대한 타당성 검증

종속변수인 직무수행에 대한 요인분석 결과는 설문 작성 시 예측했던 대로 혁신수행과 과업수행 2개 요인으로 추출되었다. 추출된 요인들은 총 분산이 72.31%로 높은 설명력을 보이고 있다.

<표 IV-2> 직무수행(종속변수)에 대한 타당성 검증

연구변수	측정항목	적재치	고유치	누적 분산
직무수행	혁신수행	나는 다른 사람들에게 아이디어를 자극케 하고 증진시킨다.	0.8592	7.1550 59.6254
		나는 새로운 아이디어를 실행하는데 필요한 적절한 계획을 세운다.	0.8482	
		나는 창의적 아이디어를 내는 편이다.	0.8374	
		나는 새로운 아이디어를 실행하는데 필요한 자금을 찾아내고 확보한다.	0.8321	
		나는 직무와 관련된 새로운 기술이나 아이디어를 찾는다.	0.7375	
		나는 다른 사람과 비교해 혁신적이다.	0.7273	
과업수행		나는 주어진 업무목표를 항상 달성한다.	0.8335	1.5219 72.3082
		나는 맡은 업무를 항상 정확하고 깔끔하게 처리한다는 말을 듣는다.	0.8072	
		나는 상사나 동료들로부터 업무수행 능력이 인정받는다.	0.7931	
		나는 나의 업무에서 타인과 구별되는 전문성을 발휘한다는 말을 듣는다.	0.7515	
		내가 처리한 업무는 질은 탁월하다고 생각한다.	0.7288	
		맡은 업무를 잘 처리한다는 소리를 회사 내 사람으로부터 자주 듣는다.	0.7241	

3) 직무태도(조절변수)에 대한 타당성 검증

조절변수인 자기효능감과 직무동기 변수들을 동시에 투입하여 요인분석 한 결과 2개 요인이 추출되었다. 요인 1은 자기효능감을 구성하는 변수들로 이루어졌고, 요인 2는 직무 동기를 구성하는 변수들로 이루어졌다. 이러한 분석 결과는 설문지의 설계시 예측한 바와 일치한다. 두 요인의 누적 분산비율은 69.95%이다.

<표 IV-3> 직무태도(조절변수)에 대한 타당성 검증

연구변수	측정항목	적재치	고유치	누적 분산	
직무태도	자기 효능감	나는 직무를 잘 수행하고 있다는 나의 능력에 자신감을 갖는다	0.8718	4.5273	50.3036
		나는 나의 직무에 관한 사항들에 대해 최고라고 생각한다	0.8717		
		나는 직무를 잘 수행한다고 확신한다	0.8678		
		나는 나의 직무수행능력에 자신감이 있다	0.8635		
	직무 동기	나는 내가 맡고 있는 직무를 잘 수행했을 때 만족감을 느낀다.	0.7856	1.7684	69.9527
		나는 내가 맡고 있는 직무를 수행하지 못하였을 때 소신이 약해진다	0.7611		
		내가 맡고 있는 일의 성과가 평소보다 못할 때 행복하지 못하다.	0.7577		
		나는 일을 잘 수행했다고 느꼈을 때 그날의 일을 되돌아보는 것을 좋아한다.	0.7442		
		나는 내가 효과적으로 직무를 수행한 방법을 생각하려고 노력한다	0.7265		

4) 연구변수의 신뢰성 검증

요인분석의 신뢰성을 확보하기 위해서는 선정된 각 요인의 측정치가 일관성 없는 오차를 내포하고 있는 것은 아닌지, 또한 측정하고자 하는 개념이나 속성을 정확히 내포하고 있는지의 신뢰도 분석이 필요하다. 즉 동일한 개념에 대해 반복 측정하였을 때 나타나는 측정값들의 분산을 의미한다. 분산이 작다면 일관성 있는 측정값을 얻은 것이 되기 때문에 신뢰성은 높다고 할 수 있다.

일반적으로 다항목 척도의 분석을 통한 신뢰성 검증방법으로 재검사법, 문항 분석법, 반분법, 내적 일관성 검증법(알파계수법) 등이 있다(강병서, 1999). 이 네 가지 방법들은 모두 측정척도에 있어서 체계적인 분산비율을 결정하기 위한 것이다.

본 연구에서는 내적 일관성에 의한 신뢰도 검증 방법을 채택하였다. 즉, 연구변수를 구성하는 문항들에 대한 응답의 크론바흐 알파 계수(Cronbach's α)를 이용하여 설문 문항에 대한 신뢰도를 조사하였다. 일반적으로 탐색적 연구에서는 0.5~0.6정도의 α 계수면 신뢰성으로 충분하며, 기초 연구에서는 0.8, 특정 측정값에 기초하여 중요한 결정을 내리고자 할 경우는 0.9이상의 신뢰성이

전제되어야 한다.

신뢰도를 분석한 결과, <표 IV-4>에 제시된 바와 같이 크론바흐 알파 (Cronbach's α)값이 목표몰입을 제외하고 모두 0.7 이상으로 나타나 가설 검증에 필요한 충분한 신뢰도를 지니고 있다. 목표몰입 또한 기본 신뢰성 수치인 0.5 이상에 만족하므로 본 연구의 변수들은 연구의 가설 검증에 필요한 충분한 신뢰도를 지니고 있다고 판단할 수 있다.

한편 독립변수의 직무특성 중 하위구성요인인 비전실현성과 사회적인정은 타당성 분석 결과 단일요인으로 추출되었기 때문에 단일변수로 신뢰도를 계산하였다.

<표 IV-4> 연구변수의 신뢰성 검증

구분	연구변수		Cronbach α
독립변수	인사공정성	상호작용공정성	0.9556
		분배공정성	0.9123
		절차공정성	0.9050
	직무특성	비전실현성·사회적인정	0.8993
		직무중요성	0.8439
		결과유용성	0.8306
		과정효율성	0.7441
목표몰입		0.5595	
조절변수	직무태도	자기효능감	0.9124
		직무동기	0.8376
종속변수	직무수행	혁신수행	0.9286
		과업수행	0.9119

2. 기술통계 분석

1) 연구 표본의 일반적 특성

연구표본의 특성을 보면 <표 IV-5>에 제시된 바와 같다. 연령별로는 30대 미만이 11.66%, 30대 38.34%, 40대 이상 50%이며, 성별로는 남성 62.95%, 여성

37.05%로 분포되었다. 근속년수별로는 5년 미만 31.87%, 5~10년 미만 18.65%, 10~15년 미만 19.69%, 15년 이상 29.79%이며, 담당직무별로는 행정직 38.08%, 기술직 16.32%, 기능직 14.77%, 기타 30.83%로 분포되었다.

<표 IV-5> 표본의 특성

구분		빈도	유효 %
연령	30대 미만	45	11.66
	30대	148	38.34
	40대 이상	193	50.00
성별	남 성	243	62.95
	여 성	143	37.05
근무년수	5년 미만	123	31.87
	5~10년 미만	72	18.65
	10~15년 미만	76	19.69
	15년 이상	115	29.79
직무	행정직	147	38.08
	기술직	63	16.32
	기능직	57	14.77
	기 타	119	30.83
합계		386	100.00

직무별 인구통계의 교차분석 결과를 보면 <표 IV-6>에 제시된 바와 같다. 직무와 연령간 교차결과를 보면 직무별로 30~40대 연령이 많이 분포되어 고른 자료수집이 이루어졌다. 직무와 성별간에도 직무특성상 여성의 수가 적은 기술직을 제외한다면 전반적으로 고른 자료수집이 이루어졌다, 직무와 근무년수간 교차결과를 보면 전반적으로 고른 분포를 취하고 있으나 행정직과 기술직에서 5~10년 미만의 종사자 분포가 다소 낮게 분포하고 있다.

<표 IV-6> 담당직무별 인구통계 교차분석

구분		직 무							
		행정직		기술직		기능직		기타	
		빈도	열%	빈도	열%	빈도	열%	빈도	열%
연령	30대 미만	21	14.29	3	4.76	0	0.00	21	17.65
	30대	49	33.33	29	46.03	13	22.81	57	47.90
	40대 이상	77	52.38	31	49.21	44	77.19	41	34.45
성별	남성	85	57.82	55	87.30	35	61.40	68	57.14
	여성	62	42.18	8	12.70	22	38.60	51	42.86
근무 년수	5년 미만	48	32.65	23	36.51	10	17.54	42	35.29
	5~10년 미만	19	12.93	5	7.94	8	14.04	40	33.61
	10~15년 미만	31	21.09	13	20.63	13	22.81	19	15.97
	15년 이상	49	33.33	22	34.92	26	45.61	18	15.13

2) 연구변수의 상관관계 분석

요인분석결과 단일 차원성이 입증된 각 요인에 대하여 서로의 관계가 어떤 방향이며, 어느 정도 관계를 갖는지를 알아보기 위하여 상관관계분석을 실시하였다 (<표 IV-7> 참조).

선행요인 8개 변수와 종속변수인 과업수행, 혁신수행간에는 모두 정(+)의 상관관계를 보이고 있어 선행요인들이 직무수행에 영향을 미칠 수 있음을 암시해 주고 있다. 또한 선행요인과 조절변수인 자기효능감 및 직무동기 간에도 모두 정(+)의 상관관계를 보이고 있으며, 각각의 조절변수와 종속변수간에도 정(+)의 상관관계를 보이고 있다.

이러한 결과는 가설이 올바르게 설정되었을 가능성을 시사해 주는 것이라 할 수 있다. 그러나 제 3의 변수에 의한 거짓의 관계(spurious effect)일 수 있기 때문에 상관관계에 의존하여 결론을 내리기는 성급하다.

<표 IV-7> 연구변수간 상관관계 분석

연구변수	평균	표준 편차	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.분배공정성	3.2051	0.7367	1.000										
2.절차공정성	3.2032	0.7458	0.527**	1.000									
3.상호작용공정성	3.6114	0.8033	0.374**	0.614**	1.000								
4.목표몰입	3.7444	0.6502	0.317**	0.306**	0.404**	1.000							
5.직무중요성	3.4953	0.7179	0.191**	0.288**	0.293**	0.369**	1.000						
6.과정효율성	3.3972	0.7207	0.303**	0.498**	0.448**	0.290**	0.486**	1.000					
7.결과유용성	3.6211	0.7692	0.101*	0.158**	0.198**	0.254**	0.598**	0.377**	1.000				
8.비전실현성·사회적인정	3.1939	0.7749	0.311**	0.400**	0.263**	0.330**	0.657**	0.493**	0.574**	1.000			
9.자기효능감	3.6108	0.7535	0.139**	0.228**	0.281**	0.345**	0.539**	0.490**	0.408**	0.464**	1.000		
10.직무동기	3.7938	0.6531	0.195**	0.118*	0.169**	0.341**	0.434**	0.324**	0.377**	0.405**	0.438**	1.000	
11.과업수행	3.4193	0.6517	0.184**	0.277**	0.215**	0.291**	0.524**	0.450**	0.411**	0.572**	0.722**	0.463**	1.000
12.혁신수행	3.1015	0.7325	0.228**	0.300**	0.160**	0.270**	0.421**	0.394**	0.411**	0.562**	0.521**	0.343**	0.659**

**p<0.01, *p<0.05

3. 연구가설의 검증 및 분석

본 연구의 가설은 크게 두 가지 범주로 수행되도록 설정하였다. 첫째, 직무 태도 및 직무 수행의 선행요인인 인사공정성, 목표몰입, 직무특성 변수가 결과요인인 직무수행(과업수행, 혁신수행)에 어떠한 영향을 미치는지 검증하는 부분과 둘째, 선행요인과 직무수행간의 직무태도(자기효능감, 직무동기)가 어떤 조절효과를 보이는지 검증하는 부분이다.

1) 인사공정성과 직무수행의 관계

선행요인 중 인사공정성과 직무수행간의 선형적 관계를 검증하는 가설이다.

I-1. 인사공정성의 하위 구성 요인(상호작용공정성, 분배공정성, 절차공정성)들에 대한 긍정적 지각은 직무수행(과업수행, 혁신수행)에 정(+)^{의 영향을 미칠 것이다.}

[가설 I-1]은 인사공정성(상호작용공정성, 분배공정성, 절차공정성)을 높게 지각하는 조직구성원일수록 직무수행(과업수행, 혁신수행)도 높게 나타나는가를 검증하기 위한 것이며, 또한 인사공정성의 하위구성요인 중 어느 요인이 과업 수행에 더 큰 영향을 미치는지 살펴보기 위한 가설이다.

(1) 인사공정성과 과업수행간의 관계에 대한 가설검증

인사공정성과 과업수행간의 선형 관계를 규명하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과가 <표 IV-8>에 나타나 있다. 모형의 설명력이 1.4%로 낮게 나타났으며, 통계적으로도 모형이 유의하지 않다는 결과가 나왔다. 다만 인사공정성의 하위구성요인 중 상호작용공정성이 $p < 0.05$ 수준에서 정(+)^{의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.}

<표 IV-8> 인사공정성이 과업수행에 미치는 영향

독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	t-value	p-value
	B	표준오차	베타		
(상수)	0.0000	0.0507		0.0000	1.0000
상호작용공정성	0.1091	0.0508	0.1091	2.1485	0.0323
분배공정성	0.0195	0.0508	0.0195	0.3834	0.7016
절차공정성	0.0437	0.0508	0.0437	0.8606	0.3900
R ²	Adjusted R ²		F	Sig. F	
0.0142	0.0065		1.8345	0.1404	
종속변수: 과업수행					

(2) 인사공정성과 혁신수행간의 관계에 대한 가설검증

인사공정성과 혁신수행간의 선형 관계를 규명하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과가 <표 IV-9>에 나타나 있다. 모형의 설명력이 3.5%로 낮게 나타났으나,

통계적으로 모형은 $P < 0.01$ 수준에서 유의하다는 결과가 나와 인사공정성이 과업수행 향상에 긍정적으로 기여함을 알 수 있다.

한편 인사공정성의 하위 구성요인 중 분배공정성과 절차공정성은 각각 $p < 0.05$, $p < 0.01$ 수준에서 회귀계수의 통계적 유의를 나타내주고 있다. 그러나 상호작용공정성과 혁신수행에 대한 인지도간에는 유의한 인과관계를 보이지 않고 있다.

이러한 결과는 Lind와 Tyler(1988), Singer(1992), Korsgaard & Robertson(1995), Williams(1999) 등의 연구결과와 동일하게 나타난 것으로, 인사공정성 중 절차공정성의 높은 지각이 태도와 행동의 중요한 결정요소라는 설명을 뒷받침해주는 결과이다.

<표 IV-9> 인사공정성이 혁신수행에 미치는 영향

독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	t-value	p-value
	B	표준오차	베타		
(상수)	0.0000	0.0502		0.0000	1.0000
상호작용공정성	-0.0289	0.0502	-0.0289	-0.5753	0.5654
분배공정성	0.1055	0.0502	0.1055	2.0996	0.0364
절차공정성	0.1536	0.0502	0.1536	3.0563	0.0024
R^2	Adjusted R^2		F	Sig. F	
0.0355	0.0280		4.6934	0.0031	

종속변수: 혁신수행

2) 목표몰입과 직무수행의 관계

I-2. 목표몰입에 대한 긍정적 지각은 직무수행(과업수행, 혁신수행)에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

(1) 목표몰입과 과업수행간의 관계에 대한 가설검증

[가설 I-2]는 목표몰입을 높게 지각하는 조직구성원일수록 과업수행도 높게 나타나는지를 검증하기 위한 것이다. 선형회귀분석 결과, 목표몰입과 과업수행간의 인과관계는 $p < 0.1$ 수준에서 유의하게 나타나고 있어 목표몰입이 과업수행에 정

(+)의 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 그러나 R^2 이 0.98%로 모형의 설명력이 다소 낮게 나타났다.

<표 IV-10> 목표몰입이 과업수행에 미치는 영향

독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	t-value	p-value
	B	표준오차	베타		
(상수)	0.0000	0.0507		0.0000	1.0000
목표몰입	0.0988	0.0508	0.0988	1.9448	0.0525
R^2	Adjusted R^2		F	Sig. F	
0.0098	0.0072		3.7823	0.0525	
종속변수: 과업수행					

(2) 목표몰입과 혁신수행간의 관계에 대한 가설검증

목표몰입과 혁신수행간의 관계에서도 $p < 0.1$ 수준에서 통계적으로 모형이 유의하게 나타났다. 즉, 목표몰입이 혁신수행에 정(+)의 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 그러나 모형의 설명력은 0.94%로 다소 낮게 나타나고 있다.

<표 IV-11> 목표몰입이 혁신수행에 미치는 영향

독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	t-value	p-value
	B	표준오차	베타		
(상수)	0.0000	0.0507		0.0000	1.0000
목표몰입	0.0972	0.0508	0.0972	1.9140	0.0564
R^2	Adjusted R^2		F	Sig. F	
0.0094	0.0069		3.6632	0.0564	
종속변수: 혁신수행					

이러한 결과는 많은 연구의 결과와 마찬가지로 개인의 목표가 그의 행동동기에 직접적인 요인으로 작용하여 조직원의 직무수행에 영향을 미친다는 결과를 뒷받침해주고 있다. 따라서 목표몰입은 조직원의 태도와 행동을 향상시키는데 중요한 역할을 할 수 있을 것이다.

3) 직무특성과 직무수행의 관계

I-3. 직무특성의 하위 구성 요인(비전실현성 및 사회적인정, 직무중요성, 결과유용성, 과정효율성)들에 대한 긍정적 지각은 직무수행(과업수행, 혁신수행)에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

[가설 I-3]은 직무특성(비전실현·사회적인정, 업무중요성, 결과유용성, 과정효율성)을 높게 지각하는 조직구성원일수록 직무수행(과업수행, 혁신수행)도 높게 나타나는가를 검증하기 위한 것이다. 또한 직무특성의 하위구성요인 중 어느 요인이 직무수행에 더 큰 영향을 미치는지 살펴보고자 한다.

(1) 직무특성과 과업수행간의 관계에 대한 가설검증

직무특성과 과업수행간의 선형 관계를 규명하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과가 <표 IV-12>에 나타나 있다. $p < 0.01$ 수준에서 통계적으로 모형이 유의하다는 결과가 나와 직무특성이 과업수행 향상에 정(+의 영향을 미치고 있음이 입증되었다.

<표 IV-12> 직무특성이 과업수행에 미치는 영향

독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	t-value	p-value
	B	표준오차	베타		
(상수)	0.0000	0.0440		0.0000	1.0000
비전실현·사회적인정	0.2904	0.0441	0.2904	6.5872	0.0000
업무중요성	0.3144	0.0441	0.3144	7.1312	0.0000
결과유용성	0.0936	0.0441	0.0936	2.1229	0.0344
과정효율성	0.2603	0.0441	0.2603	5.9049	0.0000
R ²	Adjusted R ²		F	Sig. F	
0.2597	0.2519		33.4051	0.0000	
종속변수: 과업수행					

또한 직무특성의 하부구성요인인 업무중요성, 비전실현 및 사회적인정, 과정효율성, 결과유용성 모두 회귀계수의 모형이 모두 $p < 0.01$ 과 $p < 0.05$ 수준에서 유의함을 나타내주고 있다.

한편 과업수행을 설명하는 분산비율이 26%로 높게 나타나, 직무특성이 과업수행의 선행변수로 매우 중요하게 고려해야 할 변수임을 보여주고 있다.

(2) 직무특성과 혁신수행간의 관계에 대한 가설검증

직무특성과 혁신수행간의 선형 관계를 규명하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과가 <표 IV-13>에 나타나 있다. 모형의 설명력이 20.6%로 높게 나타났으며, 통계적으로 모형은 $P < 0.01$ 수준에서 유의하다는 결과가 나와 직무특성이 과업수행 향상에 긍정적(+)으로 기여함을 알 수 있다.

특히 비전실현 및 사회적인정은 과업수행을 설명하는 예측력(회귀) 계수가 38.9%로 높게 나타나, 과업수행의 선행변수로 매우 중요하게 고려해야 할 변수임을 보여주고 있으며, 결과유용성과 과정효율성도 $p < 0.01$ 수준에서 회귀계수의 통계적 유의를 나타내주고 있다. 그러나 업무중요성 변수는 과업수행간 유의한 인과관계를 보이지 않고 있다.

<표 IV-13> 직무특성이 혁신수행에 미치는 영향

독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	t-value	p-value
	B	표준오차	베타		
(상수)	0.0000	0.0456		0.0000	1.0000
비전실현·사회적인정	0.3890	0.0457	0.3890	8.5203	0.0000
업무중요성	0.0821	0.0457	0.0821	1.7978	0.0730
결과유용성	0.1757	0.0457	0.1757	3.8475	0.0001
과정효율성	0.1296	0.0457	0.1296	2.8389	0.0048
R^2	Adjusted R^2		F		Sig. F
0.2057	0.1974		24.6726		0.0000
종속변수: 혁신수행					

4) 인사공정성과 직무수행간 자기효능감의 조절효과

일반적으로 조절변수는 종속변수의 수준을 결정하는 데 있어 독립변수와의 상호작용을 시험하기 위하여 이용된다. 여기에서 상호작용이란 제3의 변수로 인한 두 변수간 관계의 형태와 정도에 대한 차이를 말하는 것이다. 결국 조절변수로 인

해 독립변수와 종속변수간의 관계에 있어 4가지 형태인 약화효과, 대체효과, 향상 효과, 보완효과 등의 조절효과가 나타날 수 있다(Howell, Dorfman & Kerr, 1986).

첫째, 약화효과(neutralizers)는 조절변수가 종속변수와 직접적인 상관관계는 없지만, 조절변수로 인해 독립변수가 종속변수에 미치는 영향이 상쇄되는 효과이다.

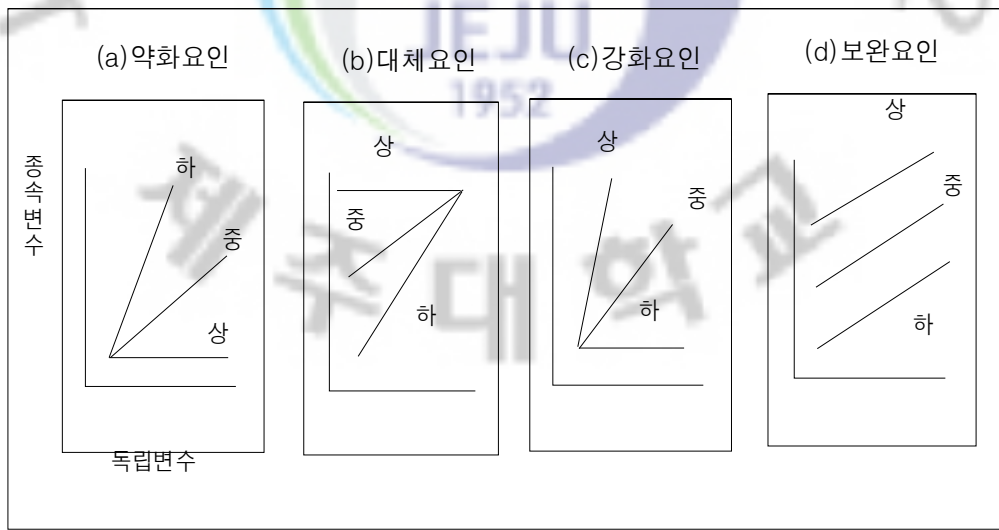
둘째, 대체효과(substitutes)도 약화효과와 마찬가지로 종속변수에 대한 독립변수의 영향을 상쇄시키는 효과이지만 그 약화효과가 매우 커 대체요인의 경우에는 독립변수가 종속변수에 거의 또는 전혀 영향을 미치지 못하게 만드는 효과이다.

셋째, 강화효과(enhancers)는 조절변수가 종속변수에 영향을 미치는지 여부에 상관없이 독립변수와 종속변수간의 관계를 증대시키는 효과를 말한다.

넷째, 보완효과(supplements)는 조절변수가 종속변수에 영향을 미치는 데 기여를 하지는 않지만, 독립변수가 종속변수에 미치는 영향을 상쇄시키지도 않고 증대시키지도 않으면서 그 자체가 종속변수에 추가적인 영향을 미치는 효과를 말한다.

Howell, Dorman & Kerr(1986)는 이러한 효과의 조절형태를 <그림 IV-1>과 같이 제시하였다.

<그림 IV-1> 조절형태



자료: Howell, Dorfman & Kerr, 1986

이 그림에서 X축은 독립변수를 나타내고, Y축은 종속변수를 나타내며, 세 개의 직선은 조절변수의 값이 상·중·하일 때의 X와 Y간의 함수관계를 보여주고 있다. 이 그림의 (a)에서는 조절변수의 하→중→상으로 높아짐에 따라서 약화요인은 독립변수가 종속변수에 미치는 영향 정도를 작아지게 만들고 있다. 조절변수가 대체요인으로 작용할 때인 (b)를 살펴보면, 조절변수의 값이 낮은 경우에는 독립변수의 변화에 따라 종속변수도 변화하지만, 조절변수의 값이 높은 경우에는 독립변수가 증가해도 종속변수의 값은 증가하지 않고 일정하게 유지되고 있다. 조절변수가 향상요인으로 작용할 때인 (c)에서는 조절변수의 값이 하→중→상으로 높아짐에 따라서 독립변수의 변화가 종속변수의 변화에 미치는 영향이 커지고 있다. 끝으로, 조절변수가 보완요인으로 작용할 때인 (d)에서는 조절변수의 값이 하→중→상으로 높아진다 해도 직선의 기울기에는 변화가 없으며 절편만 변화하고 있다. 이는 보완요인의 변화가 종속변수의 변화에 미치는 영향의 크기는 변화시키지 않지만, 그 자체로서 종속변수에 추가적인 영향을 미친다는 것을 보여주고 있다.

조절효과를 검증하기 위해서는 여러 가지 방법이 있으나 본 연구에서는 독립변수, 종속변수, 그리고 조절변수를 결합시킨 Baron and Kenny(1986)의 조절회귀분석을 이용하였다. 이 방법은 서로 다른 유형의 조절변수를 조화시킬 수 있으며, 변수들의 복합적인 관계를 잘 반영할 수 있는 장점이 있다. 조절회귀분석의 절차는 다음과 같다.

$$\text{Step1: 종속변수} = \alpha + \beta_1(\text{독립변수})$$

$$\text{Step2: 종속변수} = \alpha + \beta_1(\text{독립변수}) + \beta_2(\text{조절변수})$$

$$\text{Step3: 종속변수} = \alpha + \beta_1(\text{독립변수}) + \beta_2(\text{조절변수}) + \beta_3(\text{독립변수} \times \text{조절변수})$$

일반적으로 조절효과의 유의성 여부는 2단계와 3단계의 설명력의 변화량, 즉 변화된 R^2 의 값(ΔR^2)이 유의한지를 살펴보아 유의하면 조절효과가 있는 것으로 보고, 그렇지 않으면 없는 것으로 본다.

II-1. 자기효능감은 인사공정성의 하위구성요인들(분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성)과 직무수행(과업수행, 혁신수행)의 관계를 조절할 것이다.

[가설 II-1]를 검증한 결과가 <표 IV-14>에 나타나 있다. 인사공정성의 하위구성요인인 상호작용공정성, 분배공정성, 절차공정성을 각각 독립변수로 하고, 혁신수행을 종속변수로 한 회귀분석 결과(A,B)의 R^2 와 각각의 인사공정성과 자기효능감의 상호작용항(A×B)이 추가됨으로써 증가된 $R^2(\Delta R^2)$ 를 비교한 결과 인사공정성의 하위구성요인 모두 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.

<표 IV-14> 인사공정성과 혁신수행간 자기효능감의 조절효과

단계별 독립변수	B	Beta	t-value	R^2	ΔR^2	ΔF	
1 상호작용공정성	-0.029	-0.029	-0.567	0.001	0.001	0.321	
2 상호작용공정성	-0.082	-0.082	-1.662*	0.091	0.090	37.990***	
	자기효능감	0.305	0.305				6.164***
3 상호작용공정성	-0.081	-0.081	-1.644	0.092	0.001	0.356	
	자기효능감	0.304	0.304				6.147***
	상호작용항(A×B)	0.026	0.029				0.596
1 분배공정성	0.105	0.105	2.079**	0.011	0.011	4.322**	
2 분배공정성	0.108	0.108	2.230**	0.096	0.085	36.039***	
	자기효능감	0.292	0.292				6.003***
3 분배공정성	0.102	0.102	2.064**	0.098	0.002	0.712	
	자기효능감	0.297	0.297				6.060***
	상호작용항(A×B)	0.037	0.042				0.844
1 절차공정성	0.154	0.154	3.045***	0.024	0.024	9.275***	
2 절차공정성	0.143	0.143	2.948***	0.105	0.081	34.729***	
	자기효능감	0.285	0.285				5.893***
3 절차공정성	0.143	0.143	2.952***	0.105	0.000	0.046	
	자기효능감	0.284	0.284				5.785***
	상호작용항(A×B)	-0.010	-0.011				-0.214

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

[가설 II-1]의 또다른 종속변수인 과업수행을 대상으로 조절회귀분석을 실시한 결과가 <표 IV-15>에 나타나 있다. 인사공정성의 하위구성요인을 각각 독립변

수로 하고, 과업수행을 종속변수로 한 회귀분석 결과(A,B)의 R²와 각각의 인사공정성과 자기효능감의 상호작용항(A×B)이 추가됨으로써 증가된 R²(ΔR²)를 비교한 결과 인사공정성의 하위구성요인 중 절차공정성과 과업수행간 자기효능감의 조절효과가 입증되었다.

<표 IV-15> 인사공정성과 과업수행간 자기효능감의 조절효과

단계별 독립변수	B	Beta	t-value	R ²	ΔR ²	ΔF	
1 상호작용공정성	0.109	0.109	2.152**	0.012	0.012	4.629**	
2 상호작용공정성	0.001	0.001	0.023	0.383	0.371	230.224***	
	자기효능감	0.619	0.619				15.173***
3 상호작용공정성	-0.001	-0.001	-0.017	0.386	0.004	2.196	
	자기효능감	0.620	0.620				15.220***
	상호작용항(A×B)	-0.052	-0.059				-1.482
1 분배공정성	0.019	0.019	0.382	0.000	0.000	0.146	
2 분배공정성	0.026	0.026	0.636	0.384	0.383	238.035***	
	자기효능감	0.619	0.619				15.428***
3 분배공정성	0.025	0.025	0.626	0.384	0.000	0.000	
	자기효능감	0.619	0.619				15.282***
	상호작용항(A×B)	0.000	0.000				0.004
1 절차공정성	0.044	0.044	0.858	0.002	0.002	0.735	
2 절차공정성	0.020	0.020	0.499	0.383	0.381	236.833***	
	자기효능감	0.618	0.618				15.389***
3 절차공정성	0.013	0.013	0.325	0.391	0.008	4.756**	
	자기효능감	0.631	0.631				15.617***
	상호작용항(A×B)	0.086	0.088				2.181***

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

절차공정성의 상호작용항(절차공정성×자기효능감)을 회귀식에 추가하였을 경우 전단계의 R²에 비해 0.8%의 R²의 증가가 일어났으며 통계적으로도 유의하였다 (F=4.756, p<0.05). 이러한 검증결과는 절차공정성에 따른 과업수행의 향상이

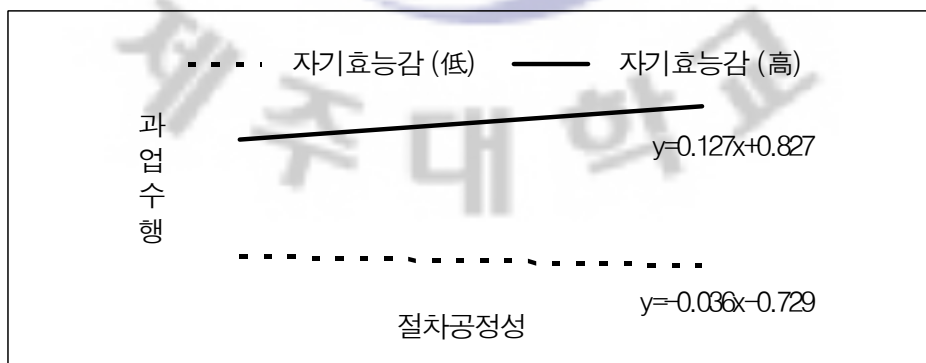
자기효능감에 따라 조절되어짐을 보여준다.

이러한 결과는 인사공정성과 직무수행간의 관계에서 절차공정성의 중요변수 인지와의 관련되어 Lind와 Tyler(1988), Singer(1992), Korsgaard & Robertson (1995), Williams(1999) 등의 연구결과와 관련성이 있는 것으로 판단된다. 또한 이러한 결과는 인사공정성 중 절차공정성의 높은 지각이 태도와 행동의 중요한 결정요소라는 설명을 뒷받침 해주면서 자기효능감에 의해 강화시킬 수 있음을 입증하고 있다.

단계적 회귀분석 결과, 절차공정성과 과업수행 사이에 자기효능감의 조절효과가 있는 것으로 판명된 회귀식의 결과를 도식화하여 조절형태를 살펴보았다. 이를 위해 자기효능감의 4분위수를 기준으로 1분위수 집단과 4분위수 집단을 선택하여 집단별로 절차공정성을 독립변수, 과업수행을 종속변수로 하여 회귀분석을 실시하였다.

절차공정성과 과업수행간 자기효능감의 조절형태를 도식화하면 <그림 IV-2>와 같이 조절변수(자기효능감)의 수준이 저→고로 높아질수록 절차공정성이 과업수행에 미치는 영향이 더 커지게 만드는 조절형태를 보이고 있는데 이는 앞에서 설명한 강화요인에 해당한다. 이는 자기효능감이 강할수록 절차공정성이 과업수행에 미치는 영향을 더 크게 할 수 있음을 의미한다.

<그림 IV-2> 절차공정성과 과업수행간 자기효능감의 조절형태



5) 목표몰입과 직무수행간 자기효능감의 조절효과

II-2. 자기효능감은 목표몰입과 직무수행(혁신수행, 과업수행)의 관계를 조절할 것이다.

[가설 II-2]를 검증한 결과가 <표 IV-16>에 나타나 있다. 목표몰입을 독립변수로 하고, 혁신수행과 과업수행을 각각 종속변수로 한 회귀분석 결과(A,B)의 R²와 목표몰입과 자기효능감의 상호작용항(A×B)이 추가됨으로써 증가된 R²(ΔR²)를 비교한 결과 목표몰입과 혁신수행간 자기효능감의 조절효과가 입증되었다.

목표몰입의 상호작용항(목표몰입×자기효능감)을 회귀식에 추가하였을 경우 전 단계의 R²에 비해 1.1%의 R²의 증가가 일어났으며 통계적으로도 유의하였다 (F=4.655, p<0.05). 이러한 검증결과는 목표몰입에 따른 혁신수행의 향상이 자기효능감에 따라 조절되어짐을 보여준다.

<표 IV-16> 목표몰입과 직무수행(혁신수행, 과업수행)간 자기효능감의 조절효과

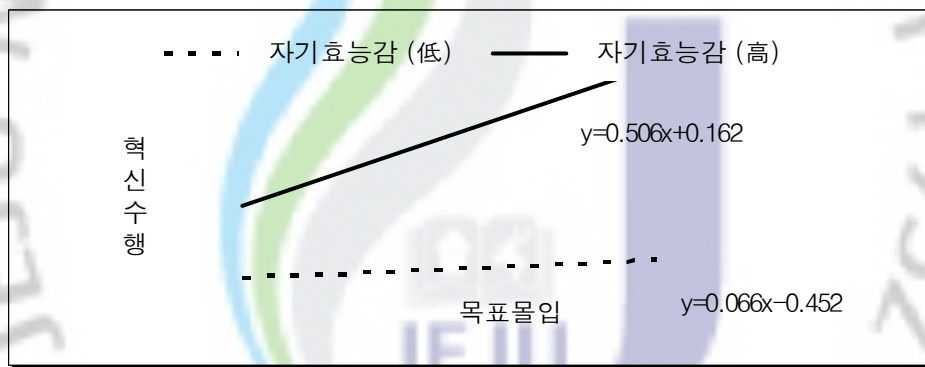
종속 변수	단계별 독립변수	B	Beta	t-value	R ²	ΔR ²	ΔF	
혁신 수행	1	목표몰입	0.097	0.097	1.914*	0.009	0.009	3.663*
	2	목표몰입	0.055	0.055	1.115	0.087	0.078	32.716***
		자기효능감	0.282	0.282	5.720 ***			
	3	목표몰입	0.064	0.064	1.302	0.098	0.011	4.655**
		자기효능감	0.291	0.291	5.899 ***			
		상호작용항(A×B)	0.097	0.106	2.158 **			
과업 수행	1	목표몰입	0.099	0.099	1.945 *	0.010	0.010	3.782*
	2	목표몰입	0.007	0.007	0.161	0.383	0.373	231.605***
		자기효능감	0.618	0.618	15.219 ***			
	3	목표몰입	0.003	0.003	0.082	0.384	0.001	0.822
		자기효능감	0.615	0.615	15.096 ***			
		상호작용항(A×B)	-0.034	-0.037	-0.906			

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

단계적 회귀분석 결과, 목표몰입과 혁신수행 사이에 자기효능감의 조절효과가 있는 것으로 판명된 회귀식의 결과를 도식화하여 조절형태를 살펴보았다 (<그림 IV-3> 참조). 자기효능감의 1분위수 집단(低)과 4분위수 집단(高)을 선택하여 집단별로 목표몰입을 독립변수, 혁신수행을 종속변수로 하여 회귀분석을 실시하였다.

목표몰입과 혁신수행간 자기효능감의 조절형태를 도식화하면 <그림 IV-3>과 같이 조절변수(자기효능감)의 수준이 저→고로 높아질수록 목표몰입이 혁신수행에 미치는 영향이 더 커지게 만드는 조절형태를 보이고 있다. 이는 앞에서 설명한 강화요인에 해당한다. 즉, 자기효능감이 강할수록 목표몰입이 혁신수행에 미치는 영향을 더 크게 할 수 있음을 의미한다.

<그림 IV-3> 목표몰입과 혁신수행간 자기효능감의 조절형태



6) 직무특성과 직무수행간 자기효능감의 조절효과

II-3. 자기효능감은 직무특성의 하위구성요인들(비전실현성 및 사회적인정, 직무중요성, 결과유용성, 과정효율성)과 직무수행(과업수행, 혁신수행)의 관계를 조절할 것이다.

[가설 II-3]을 검증한 결과가 <표 IV-17>에 나타나 있다. 직무특성의 하위구성요인인 비전실현·사회적인정, 업무중요성, 결과유용성, 과정효율성을 각각 독립변수로 하고, 혁신수행을 종속변수로 한 회귀분석 결과(A,B)의 R^2 와 각각의 직무특성과 자기효능감의 상호작용항(A×B)이 추가됨으로써 증가된 $R^2(\Delta R^2)$ 를 비교한 결과 직무특성의 하위구성요인 중 과정효율성과 혁신수행간 자기효능감의 조절효과가 입증되었다.

과정효율성의 상호작용항(과정효율성×자기효능감)을 회귀식에 추가하였을 경우 전단계의 R^2 에 비해 1.1%의 R^2 의 증가가 일어났으며 통계적으로도 유의하였다($F=4.611$, $p<0.05$). 이러한 검증결과는 과정효율성에 따른 혁신수행의 향상이 자기효능감에 따라 조절되어짐을 보여준다(<표 IV-17> 참조).

<그림 IV-4>는 직무특성과 혁신수행 사이에 자기효능감의 조절효과가 있는 것으로 판명된 과정효율성 회귀식의 결과를 도식화한 것이다. 자기효능감의 1분위수 집단(低)과 4분위수 집단(高)만을 선택하여 집단별로 과정효율성을 독립변수, 혁신수행을 종속변수로 하여 회귀분석을 실시하였다.

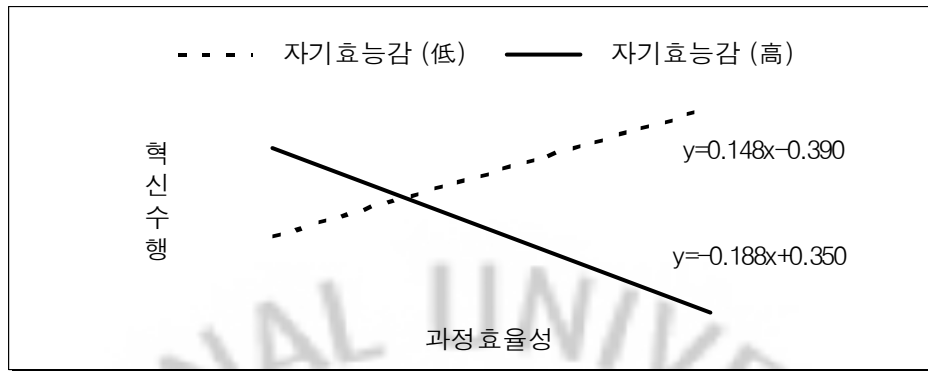
과정효율성과 혁신수행간 자기효능감의 조절형태는 <그림 IV-4>와 같이 조절변수(자기효능감)의 수준이 저→고로 높아질수록 과정효율성이 혁신수행에 미치는 영향은 더 작아지게 만드는 조절형태를 보이고 있다. 이러한 조절형태는 약화요인에 해당한다. 이는 자기효능감이 강할수록 과정효율성이 혁신수행에 미치는 영향을 더 약화시킬 수 있음을 의미한다.

<표 IV-17> 직무특성과 혁신수행간 자기효능감의 조절효과

단계별 독립변수	B	Beta	t-value	R ²	ΔR ²	ΔF	
1 비전실현사회적안정	0.389	0.389	8.275 ***	0.151	0.151	68.477***	
2 비전실현사회적안정	0.337	0.337	7.105 ***	0.191	0.040	18.810***	
	자기효능감	0.206	0.206				4.337 ***
3 비전실현사회적안정	0.339	0.339	7.122 ***	0.192	0.001	0.374	
	자기효능감	0.204	0.204				4.296 ***
	상호작용항(A×B)	-0.025	-0.028				-0.612
1 업무중요성	0.082	0.082	1.614	0.007	0.007	2.605	
2 업무중요성	-0.011	-0.011	-0.206	0.085	0.078	32.551***	
	자기효능감	0.294	0.294				5.705 ***
3 업무중요성	-0.014	-0.014	-0.271	0.085	0.000	0.189	
	자기효능감	0.297	0.297				5.710 ***
	상호작용항(A×B)	-0.019	-0.022				-0.435
1 결과유용성	0.176	0.176	3.497 ***	0.031	0.031	12.228***	
2 결과유용성	0.144	0.144	2.966 ***	0.105	0.074	31.724***	
	자기효능감	0.274	0.274				5.632 ***
3 결과유용성	0.159	0.159	3.212 ***	0.110	0.005	2.338	
	자기효능감	0.271	0.271				5.578 ***
	상호작용항(A×B)	0.072	0.075				1.529
1 과정효율성	0.130	0.130	2.562 **	0.017	0.017	6.562**	
2 과정효율성	0.026	0.026	0.502	0.085	0.068	28.566***	
	자기효능감	0.281	0.281				5.345 ***
3 과정효율성	0.031	0.031	0.586	0.096	0.011	4.611**	
	자기효능감	0.269	0.269				5.118 ***
	상호작용항(A×B)	-0.098	-0.105				-2.147 **

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

<그림 IV-4> 직무특성과 혁신수행간 자기효능감의 조절형태



[가설 II-3]의 또다른 종속변수인 과업수행을 대상으로 조절회귀분석을 실시한 결과가 <표 IV-18>에 나타나 있다. 직무특성의 하위구성요인인 비전실현·사회적인정, 업무중요성, 결과유용성, 과정효율성을 각각 독립변수로 하고, 과업수행을 종속변수로 한 회귀분석 결과(A,B)의 R^2 와 각각의 직무특성과 자기효능감의 상호작용항($A \times B$)이 추가됨으로써 증가된 R^2 (ΔR^2)를 비교한 결과 직무특성의 하위구성요인 중 비전실현·사회적인정과 결과유용성이 과업수행간 자기효능감의 조절효과가 입증되었다.

비전실현·사회적인정의 상호작용항(비전실현·사회적인정×자기효능감)을 회귀식에 추가하였을 경우 전단계의 R^2 에 비해 3.7%의 R^2 의 증가가 일어났으며 통계적으로도 유의하였다($F=25.152$, $p<0.01$). 이러한 검증결과는 비전실현·사회적인정에 따른 과업수행의 향상이 자기효능감에 따라 조절되어짐을 보여준다.

또한 결과유용성의 상호작용항(결과유용성×자기효능감)을 회귀식에 추가하였을 경우 전단계의 R^2 에 비해 0.5%의 R^2 의 증가가 일어났으며 통계적으로도 유의하였다($F=3.017$, $p<0.1$). 이러한 검증결과는 결과유용성에 따른 과업수행의 향상도 자기효능감에 따라 조절되어짐을 보여준다.(<표 IV-18> 참조).

<표 IV-18> 직무특성과 과업수행간 자기효능감의 조절효과

단계별 독립변수	B	Beta	t-value	R ²	ΔR ²	ΔF	
1 비전실현사회적인정	0.290	0.290	5.946***	0.084	0.084	35.359***	
2 비전실현사회적인정	0.144	0.144	3.532***	0.402	0.318	203.797***	
	자기효능감	0.583	0.583				14.276***
3 비전실현사회적인정	0.133	0.133	3.366***	0.439	0.037	25.152***	
	자기효능감	0.593	0.593				14.960***
	상호작용항(A×B)	0.168	0.193				5.015***
1 업무중요성	0.314	0.314	6.489***	0.099	0.099	42.107***	
2 업무중요성	0.132	0.132	3.171***	0.399	0.300	190.974***	
	자기효능감	0.577	0.577				13.819***
3 업무중요성	0.123	0.123	2.907***	0.402	0.003	2.155	
	자기효능감	0.585	0.585				13.916***
	상호작용항(A×B)	-0.053	-0.059				-1.468
1 결과유용성	0.094	0.094	1.842**	0.009	0.009	3.393*	
2 결과유용성	0.023	0.023	0.571	0.383	0.375	232.705***	
	자기효능감	0.616	0.616				15.255***
3 결과유용성	0.037	0.037	0.900	0.388	0.005	3.017*	
	자기효능감	0.613	0.613				15.216***
	상호작용항(A×B)	0.067	0.071				1.737*
1 과정효율성	0.260	0.260	5.283***	0.068	0.068	27.909***	
2 과정효율성	0.038	0.038	0.882	0.384	0.316	196.740***	
	자기효능감	0.605	0.605				14.026***
3 과정효율성	0.036	0.036	0.846	0.385	0.001	0.841	
	자기효능감	0.609	0.609				14.043***
	상호작용항(A×B)	0.035	0.037				0.917

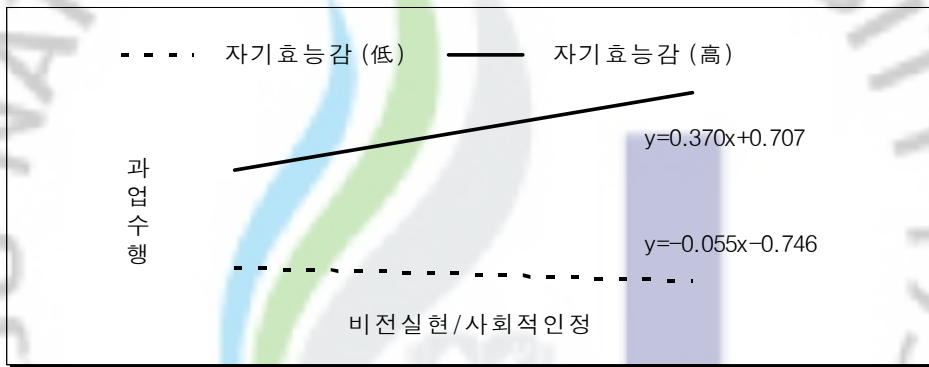
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

<그림 IV-5>는 직무특성과 과업수행 사이에 자기효능감의 조절효과가 있는 것으로 판명된 비전실현·사회적인정 회귀식의 결과를 도식화한 것이다. 이를 위해 자기효능감의 1분위수 집단과 4분위수 집단을 선택하여 집단별로 비전실현·

사회적인정을 독립변수, 과업수행을 종속변수로 하여 회귀분석을 실시하였다.

비전실현·사회적인정과 과업수행간 자기효능감의 조절형태를 도식화하면 <그림 IV-5>와 같이 조절변수(자기효능감)의 수준이 저→고로 높아질수록 비전실현·사회적인정이 과업수행에 미치는 영향은 더 커지게 만드는 조절형태를 보이고 있다. 이는 앞에서 설명한 강화요인에 해당한다. 즉, 자기효능감이 강할수록 비전실현·사회적인정이 과업수행에 미치는 영향을 더 크게 할 수 있음을 의미한다.

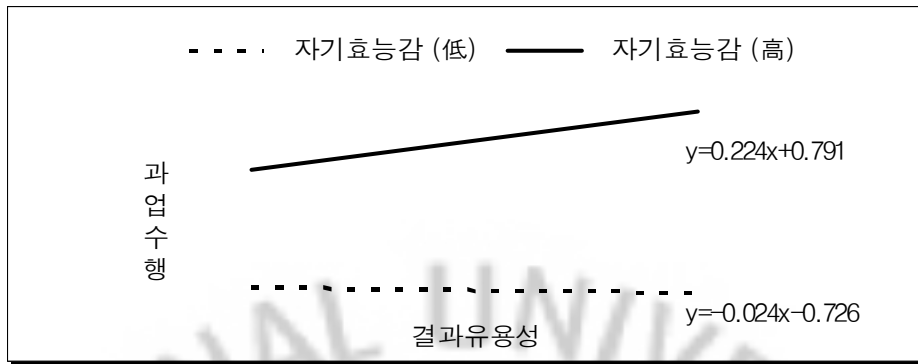
<그림 IV-5> 비전실현·사회적인정과 과업수행간 자기효능감의 조절형태



<그림 IV-6>은 직무특성과 과업수행 사이에 자기효능감의 조절효과가 있는 것으로 판명된 결과유용성 회귀식에 대한 결과를 도식화하여 조절형태를 나타낸 것이다. 이를 위해 자기효능감의 4분위수를 기준으로 1분위수 집단과 4분위수 집단만을 선택하여 집단별로 결과유용성을 독립변수, 과업수행을 종속변수로 하여 회귀분석을 실시하였다.

결과유용성과 과업수행간 자기효능감의 조절형태를 도식화하면 <그림 IV-6>과 같이 조절변수(자기효능감)의 수준이 저→고로 높아질수록 결과유용성이 과업수행에 미치는 영향은 더 커지게 만드는 조절형태를 보이고 있으며 강화요인에 해당한다. 이는 자기효능감이 강할수록 결과유용성이 과업수행에 미치는 영향을 더 크게 할 수 있음을 의미한다.

<그림 IV-6> 결과유용성과 과업수행간 자기효능감의 조절형태



7) 인사공정성과 직무수행간 직무동기의 조절효과

II-4. 직무동기는 인사공정성의 하위구성요인들(분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성)과 직무수행(과업수행, 혁신수행)의 관계를 조절할 것이다.

[가설 II-4]를 검증한 결과가 <표 IV-19>에 나타나 있다. 인사공정성의 하위구성요인인 상호작용공정성, 분배공정성, 절차공정성을 각각 독립변수로 하고, 혁신수행을 종속변수로 한 회귀분석 결과(A,B)의 R^2 와 각각의 인사공정성과 직무동기의 상호작용항(A×B)이 추가됨으로써 증가된 $R^2(\Delta R^2)$ 를 비교한 결과 인사공정성의 하위구성요인 중 $p<0.1$ 수준에서 분배공정성의 조절효과가 통계적으로 유의하게 나타났다.

분배공정성의 상호작용항(분배공정성×자기효능감)을 회귀식에 추가하였을 경우 전단계의 R^2 에 비해 0.9%의 R^2 의 증가가 일어났으며 통계적으로도 유의하였다 ($F=3.657, p<0.1$). 이러한 검증결과는 분배공정성에 따른 혁신수행의 향상이 직무동기에 따라 조절되어짐을 보여준다.

<표 IV-19> 인사공정성과 혁신수행간 직무동기의 조절효과

모형	독립변수	B	Beta	t-value	R ²	ΔR ²	ΔF
1	상호작용공정성	-0.029	-0.029	-0.567	0.001	0.001	0.321
2	상호작용공정성	-0.037	-0.037	-0.729	0.021	0.020	7.759***
	직무동기	0.141	0.141	2.786***			
3	상호작용공정성	-0.040	-0.040	-0.793	0.022	0.001	0.509
	직무동기	0.145	0.145	2.839***			
	상호작용항(A×B)	0.034	0.036	0.713			
1	분배공정성	0.105	0.105	2.079**	0.011	0.011	4.322**
2	분배공정성	0.088	0.088	1.726*	0.027	0.016	6.203**
	직무동기	0.127	0.127	2.491**			
3	분배공정성	0.095	0.095	1.865*	0.036	0.009	3.657*
	직무동기	0.112	0.112	2.179**			
	상호작용항(A×B)	-0.100	-0.097	-1.912*			
1	절차공정성	0.154	0.154	3.045***	0.024	0.024	9.275***
2	절차공정성	0.167	0.167	3.342***	0.047	0.024	9.456***
	직무동기	0.154	0.154	3.075***			
3	절차공정성	0.164	0.164	3.276***	0.053	0.005	2.209
	직무동기	0.156	0.156	3.120***			
	상호작용항(A×B)	0.073	0.074	1.486			

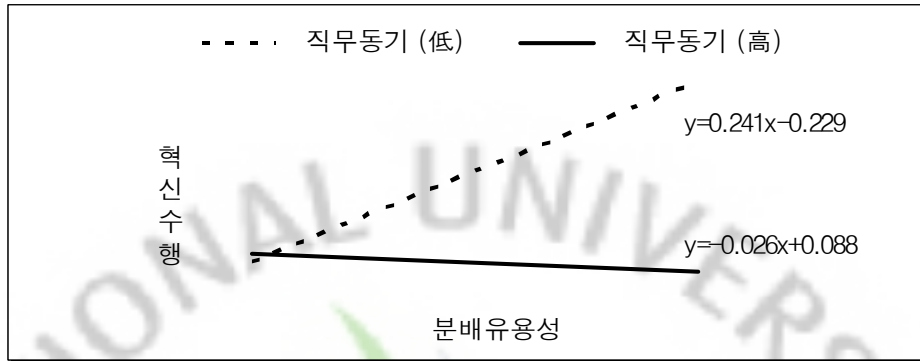
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

<그림 IV-7>은 인사공정성과 혁신수행 사이에 직무동기의 조절효과가 있는 것으로 판명된 분배공정성 회귀식에 대한 결과를 도식화하여 조절형태를 나타낸 것이다. 이를 위해 직무동기의 1분위수 집단과 4분위수 집단만을 선택하여 집단 별로 분배공정성을 독립변수, 혁신수행을 종속변수로 하여 회귀분석을 실시하였다.

분배공정성과 혁신수행간 직무동기의 조절형태를 도식화하면 <그림 IV-7>과 같이 조절변수(직무동기)의 수준이 저→고로 높아질수록 분배공정성이 혁신수행에 미치는 영향은 더 작아지게 만드는 조절형태를 보이고 있는데 이는 앞에서 설명한 약화요인에 해당한다. 이는 직무동기가 강할수록 분배공정성이 혁신수행

에 미치는 영향을 더 약화시킬 수 있음을 의미한다.

<그림 IV-7> 분배공정성과 혁신수행간 직무동기의 조절형태



[가설 II-4]의 또다른 종속변수인 과업수행을 대상으로 조절회귀분석을 실시한 결과가 <표 IV-20>에 나타나 있다. 인사공정성의 하위구성요인인 상호작용공정성, 분배공정성, 절차공정성을 각각 독립변수로 하고, 과업수행을 종속변수로 한 회귀분석 결과(A,B)의 R^2 와 각각의 인사공정성과 직무동기의 상호작용항(A×B)이 추가됨으로써 증가된 $R^2(\Delta R^2)$ 를 비교한 결과 인사공정성의 하위구성요인 중 $p<0.05$ 수준에서 분배공정성과 절차공정성의 조절효과가 통계적으로 유의하게 나타났다.

먼저 분배공정성의 상호작용항(분배공정성×직무동기)을 회귀식에 추가하였을 경우 전단계의 R^2 에 비해 1.0%의 R^2 의 증가가 일어났으며 통계적으로도 유의하였다($F=4.349$, $p<0.05$). 이러한 검증결과는 분배공정성에 따른 과업수행의 향상이 직무동기에 따라 조절되어짐을 보여준다.

다음으로 절차공정성의 상호작용항(절차공정성×직무동기)을 회귀식에 추가하였을 경우 전단계의 R^2 에 비해 1.1%의 R^2 의 증가가 일어났으며 통계적으로도 유의하였다($F=4.446$, $p<0.05$). 이러한 검증결과는 절차공정성에 따른 과업수행의 향상이 직무동기에 따라 조절되어짐을 보여준다.

<표 IV-20> 인사공정성과 과업수행간 직무동기의 조절효과

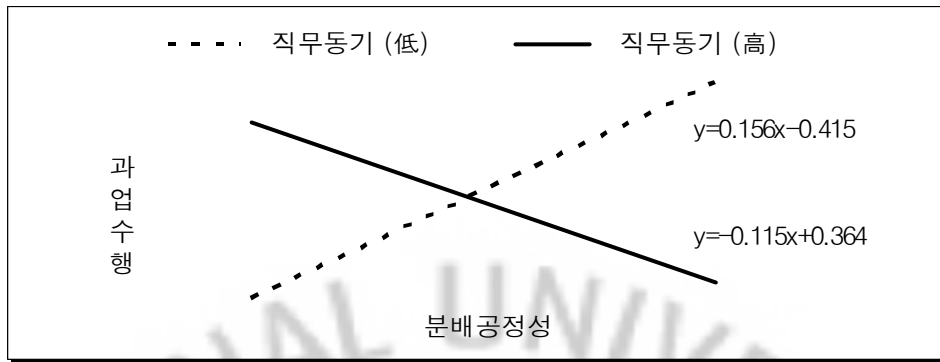
모형	독립변수	B	Beta	t-value	R ²	ΔR ²	ΔF
1	상호작용공정성	0.109	0.109	2.152**	0.012	0.012	4.629**
2	상호작용공정성	0.094	0.094	1.916*	0.084	0.073	30.358***
	직무동기	0.270	0.270	5.510***			
3	상호작용공정성	0.095	0.095	1.935*	0.085	0.000	0.098
	직무동기	0.268	0.268	5.448***			
	상호작용항(A×B)	-0.014	-0.015	-0.313			
1	분배공정성	0.019	0.019	0.382	0.000	0.000	0.146
2	분배공정성	-0.019	-0.019	-0.386	0.076	0.076	31.374***
	직무동기	0.278	0.278	5.601***			
3	분배공정성	-0.012	-0.012	-0.238	0.086	0.010	4.349**
	직무동기	0.262	0.262	5.242***			
	상호작용항(A×B)	-0.106	-0.103	-2.085**			
1	절차공정성	0.044	0.044	0.858	0.002	0.002	0.735
2	절차공정성	0.069	0.069	1.402	0.080	0.079	32.699***
	직무동기	0.281	0.281	5.718***			
3	절차공정성	0.064	0.064	1.310	0.091	0.011	4.446**
	직무동기	0.284	0.284	5.800***			
	상호작용항(A×B)	0.102	0.103	2.109**			

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

<그림 IV-8>은 인사공정성과 과업수행 사이에 직무동기의 조절효과가 있는 것으로 판명된 분배공정성 회귀식에 대한 결과를 도식화하여 조절형태를 나타낸 것이다. 이를 위해 직무동기의 4분위수를 기준으로 1분위수 집단과 4분위수 집단만을 선택하여 집단별로 분배공정성을 독립변수, 과업수행을 종속변수로 하여 회귀분석을 실시하였다.

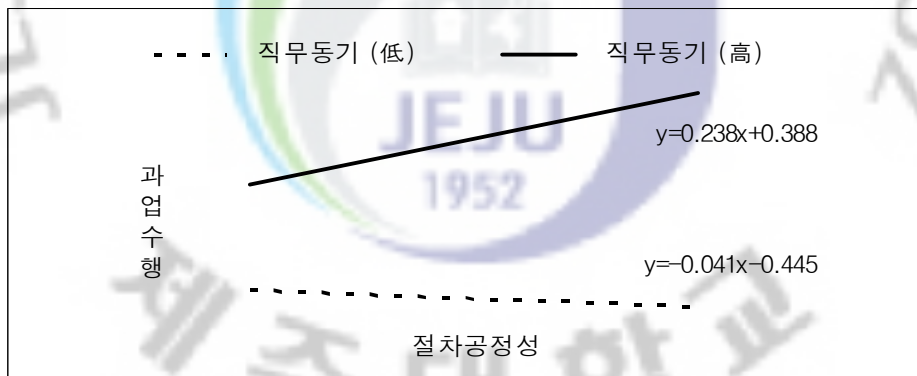
분배공정성과 과업수행간 직무동기의 조절형태를 도식화하면 <그림 IV-8>과 같이 조절변수(직무동기)의 수준이 저→고로 높아질수록 분배공정성이 과업수행에 미치는 영향은 더 작아지게 만드는 조절형태를 보이고 있는데 이는 앞에서 설명한 약화요인에 해당한다. 이는 직무동기가 강할수록 분배공정성이 과업수행에 미치는 영향을 더 약화시킬 수 있음을 의미한다.

<그림 IV-8> 분배공정성과 과업수행간 직무동기의 조절형태



한편 <그림 IV-9>는 인사공정성과 과업수행 사이에 직무동기의 조절효과가 있는 것으로 판명된 절차공정성 회귀식에 대한 결과를 도식화하여 조절형태를 나타낸 것이다. 이를 위해 직무동기의 4분위수를 기준으로 1분위수 집단과 4분위수 집단만을 선택하여 집단별로 절차공정성을 독립변수, 과업수행을 종속변수로 하여 회귀분석을 실시하였다.

<그림 IV-9> 절차공정성과 과업수행간 직무동기의 조절형태



절차공정성과 과업수행간 직무동기의 조절형태를 도식화하면 <그림 IV-9>과 같이 조절변수(직무동기)의 수준이 저→고로 높아질수록 절차공정성이 과업수행에 미치는 영향은 더 커지게 만드는 조절형태를 보이고 있는데 이는 앞에서 설명한 강화요인에 해당한다. 이는 직무동기가 강할수록 절차공정성이 과업수행에 미치는 영향을 더 강화시킬 수 있음을 의미한다.

8) 목표몰입과 직무수행간 직무동기의 조절효과

II-5. 직무동기는 목표몰입과 직무수행(과업수행, 혁신수행)의 관계를 조절할 것이다.

[가설 II-5]를 검증한 결과가 <표 IV-21>에 나타나 있다. 목표몰입을 독립변수로 하고, 혁신수행과 과업수행을 각각 종속변수로 한 회귀분석 결과(A,B)의 R²와 목표몰입과 직무동기의 상호작용항(A×B)이 추가됨으로써 증가된 R²(ΔR²)를 비교한 결과 목표몰입과 혁신수행 및 과업수행에 직무동기의 조절효과는 모두 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.

<표 IV-21> 목표몰입과 직무수행간 직무동기의 조절효과

종속변수	모형	독립변수	B	Beta	t-value	R ²	ΔR ²	ΔF
혁신수행	1	목표몰입	0.097	0.097	1.914*	0.009	0.009	3.663*
	2	목표몰입	0.079	0.079	1.541	0.025	0.016	6.252**
		직무동기	0.128	0.128	2.500**			
	3	목표몰입	0.073	0.073	1.408	0.027	0.001	0.495
		직무동기	0.129	0.129	2.529**			
		상호작용항(A×B)	0.033	0.036	0.704			
과업수행	1	목표몰입	0.099	0.099	1.945*	0.010	0.010	3.782*
	2	목표몰입	0.060	0.060	1.207	0.079	0.069	28.890***
		직무동기	0.266	0.266	5.375***			
	3	목표몰입	0.068	0.068	1.349	0.082	0.002	0.972
		직무동기	0.264	0.264	5.323***			
		상호작용항(A×B)	-0.046	-0.049	-0.986			

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

9) 직무특성과 직무수행간 직무동기의 조절효과

II-6. 직무동기는 직무특성의 하위구성요인들(비전실현성 및 사회적 인정, 직무중요성, 결과유용성, 과정효율성)과 직무수행(과업수행, 혁신수행)의 관계를 조절할 것이다.

<표 IV-22> 직무특성과 혁신수행간 직무동기의 조절효과

모형	독립변수	B	Beta	t-value	R ²	ΔR ²	ΔF
1	비전실현사회적인정	0.389	0.389	8.275***	0.151	0.151	68.477***
2	비전실현사회적인정	0.376	0.376	7.867***	0.156	0.004	1.998
	직무동기	0.068	0.068	1.413			
3	비전실현사회적인정	0.376	0.376	7.792***	0.156	0.000	0.006
	직무동기	0.067	0.067	1.363			
	상호작용항(A×B)	-0.003	-0.004	-0.079			
1	업무중요성	0.082	0.082	1.614	0.007	0.007	2.605
2	업무중요성	0.054	0.054	1.046	0.022	0.015	6.021**
	직무동기	0.127	0.127	2.454**			
3	업무중요성	0.055	0.055	1.057	0.025	0.003	1.280
	직무동기	0.129	0.129	2.485**			
	상호작용항(A×B)	-0.050	-0.057	-1.131			
1	결과유용성	0.176	0.176	3.497***	0.031	0.031	12.228***
2	결과유용성	0.157	0.157	3.105***	0.043	0.013	5.022**
	직무동기	0.113	0.113	2.241**			
3	결과유용성	0.157	0.157	3.100***	0.044	0.001	0.262
	직무동기	0.114	0.114	2.254**			
	상호작용항(A×B)	0.024	0.026	0.512			
1	과정효율성	0.130	0.130	2.562**	0.017	0.017	6.562**
2	과정효율성	0.112	0.112	2.198**	0.032	0.015	5.824**
	직무동기	0.123	0.123	2.413**			
3	과정효율성	0.109	0.109	2.134**	0.032	0.000	0.130
	직무동기	0.124	0.124	2.433**			
	상호작용항(A×B)	0.017	0.018	0.361			

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

[가설 II-6]을 검증한 결과가 <표 IV-22>에 나타나 있다. 직무특성을 독립변수로 하고, 혁신수행을 종속변수로 한 회귀분석 결과(A,B)의 R^2 와 직무특성과 직무동기의 상호작용항(A×B)이 추가됨으로써 증가된 $R^2(\Delta R^2)$ 를 비교한 결과 직무특성과 혁신수행간에 직무동기의 조절효과는 모두 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.

반면, 또다른 종속변수인 과업수행을 대상으로 조절회귀분석을 실시한 결과가 <표 IV-23>에 나타나 있다. 직무특성을 독립변수로 하고, 과업수행을 종속변수로 한 회귀분석 결과(A,B)의 R^2 와 직무특성과 직무동기의 상호작용항(A×B)이 추가됨으로써 증가된 $R^2(\Delta R^2)$ 를 비교한 결과 직무특성의 하위구성요인 중 결과유용성과 과업수행간에 직무동기의 조절효과가 있는 것으로 입증되었다.

결과유용성의 상호작용항(결과유용성×자기효능감)을 회귀식에 추가하였을 경우 전단계의 R^2 에 비해 1.0%의 R^2 의 증가가 일어났으며 통계적으로도 유의하였다 ($F=4.349$, $p<0.05$). 이러한 검증결과는 결과유용성에 따른 과업수행의 향상이 직무동기에 따라 조절되어짐을 보여준다.

단계적 회귀분석 결과, 결과유용성과 과업수행 사이에 직무동기의 조절효과가 있는 것으로 판명된 회귀식의 결과를 도식화하여 조절형태를 살펴보았다. 이를 위해 직무동기의 4분위수를 기준으로 1분위수 집단과 4분위수 집단만을 선택하여 집단별로 결과유용성을 독립변수, 과업수행을 종속변수로 하여 회귀분석을 실시하였다.

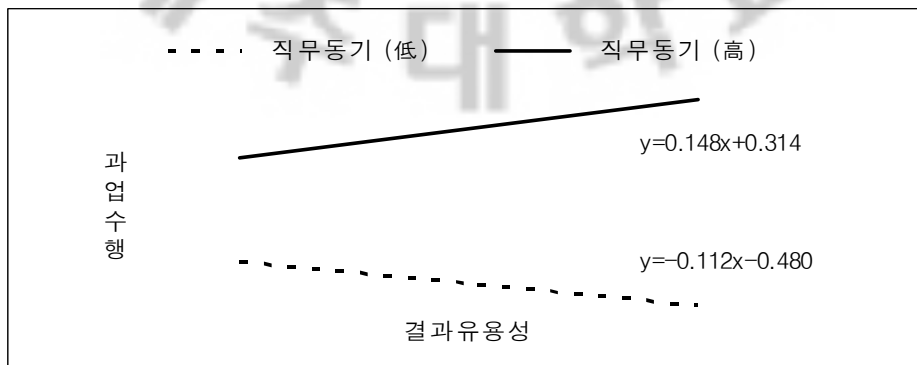
결과유용성과 과업수행간 직무동기의 조절형태를 도식화하면 <그림 IV-10>과 같이 조절변수(직무동기)의 수준이 저→고로 높아질수록 결과유용성이 과업수행에 미치는 영향이 더 커지게 만드는 조절형태를 보이고 있는데 이는 앞에서 설명한 강화요인에 해당한다. 이는 직무동기가 강할수록 결과유용성이 과업수행에 미치는 영향을 더 크게 할 수 있음을 의미한다.

<표 IV-23> 직무특성과 과업수행간 직무동기의 조절효과

모형	독립변수	B	Beta	t-value	R ²	ΔR ²	ΔF
1	비전실현·사회적인정	0.290	0.290	5.946***	0.084	0.084	35.359***
2	비전실현·사회적인정	0.247	0.247	5.103***	0.135	0.050	22.226***
	직무동기	0.228	0.228	4.714***			
3	비전실현·사회적인정	0.249	0.249	5.093***	0.135	0.000	0.076
	직무동기	0.231	0.231	4.662***			
	상호작용항(A×B)	0.011	0.014	0.275			
1	업무중요성	0.314	0.314	6.489***	0.099	0.099	42.107***
2	업무중요성	0.267	0.267	5.504***	0.143	0.045	19.960***
	직무동기	0.217	0.217	4.468***			
3	업무중요성	0.267	0.267	5.511***	0.145	0.002	0.828
	직무동기	0.218	0.218	4.490***			
	상호작용항(A×B)	-0.037	-0.043	-0.910			
1	결과유용성	0.094	0.094	1.842*	0.009	0.009	3.393*
2	결과유용성	0.050	0.050	1.012	0.078	0.069	28.839***
	직무동기	0.267	0.267	5.370***			
3	결과유용성	0.050	0.050	1.008	0.089	0.010	4.349**
	직무동기	0.270	0.270	5.460***			
	상호작용항(A×B)	0.096	0.102	2.085**			
1	과정효율성	0.260	0.260	5.283***	0.068	0.068	27.909***
2	과정효율성	0.225	0.225	4.655***	0.125	0.057	25.154***
	직무동기	0.242	0.242	5.015***			
3	과정효율성	0.216	0.216	4.443***	0.130	0.005	2.242
	직무동기	0.249	0.249	5.139***			
	상호작용항(A×B)	0.067	0.072	1.497			

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

<그림 IV-10> 결과유용성과 과업수행간 직무동기의 조절형태



V. 결론 및 시사점

1. 연구의 요약 및 시사점

본 연구는 제주특별자치도의 중요한 자원이며, 제주특별자치도의 생산성을 결정짓는 요소인 제주특별자치도 지방공무원의 인사 및 직무특성이 직무태도와 직무수행에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 연구함으로써 목표몰입, 인사공정성, 직무특성을 강화할 수 있는 조절상황요인에 대해 살펴보는 것을 목적으로 하였다.

따라서 연구 내용은 크게 두 가지 범주로 수행토록 설계되었다. 첫째, 직무 태도 및 직무 수행의 선행요인인 인사공정성, 목표몰입, 직무특성 변수가 결과요인인 직무수행(과업수행, 혁신수행)에 어떠한 영향을 미치는지 검증하는 부분과 둘째, 선행요인인 인사공정성(상호작용공정성, 분배공정성, 절차공정성), 목표몰입, 직무특성(비전실현성·사회적인정, 직무중요성, 결과유용성, 과정효율성)과 직무수행(혁신수행, 과업수행)간의 직무태도(자기효능감, 직무동기)가 어떤 조절효과를 보이는지 검증하는 부분이다.

첫번째 범주의 가설에 대한 연구결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 인사공정성(상호작용공정성, 분배공정성, 절차공정성)이 과업수행에 미치는 영향에 대해서는 통계적 유의함을 이끌어 내지 못하였다. 하지만 인사공정성이 혁신수행에는 정(+)의 영향을 미치는 것으로 판명되었다. 특히, 절차공정성 요인이 중요한 결정요소가 되고 있는 부분은 선행연구인 Lind와 Tyler(1988), Singer(1992), Korsgaard & Robertson(1995), Williams(1999) 등의 연구결과와도 동일한 결과를 나타내 주고 있다. 즉, 인사공정성 중 절차공정성의 높은 지각이 태도와 행동의 중요한 결정요소라는 설명을 뒷받침해주는 결과이다.

둘째, 목표몰입과 과업수행간의 인과관계에서는 $p < 0.1$ 수준에서 목표몰입이 과업수행에 정(+)의 영향을 미치고 있음을 확인했다. 모형의 설명력이 다소 낮게

나타나기는 하였으나 목표몰입은 과업수행과 혁신수행 모두에 정(+)¹의 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

셋째, 직무특성과 직무수행의 관계에 있어서는 직무특성(비전실현·사회적인정, 업무중요성, 결과유용성, 과정효율성)이 과업수행과 혁신수행 모두에 정(+)¹의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 직무특성은 선행요인과 직무수행의 관계 모형에 있어 다른 선행요인보다 설명력이 높게 나타나 선행요인으로서 중요하게 고려해야 할 변수임을 보여주고 있다.

두번째 범주의 가설인 자기효능감과 직무동기의 조절효과에 대한 연구결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 인사공정성(상호작용공정성, 분배공정성, 절차공정성)과 혁신수행간의 자기효능감 조절모형은 인사공정성의 하위구성요인 모두 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 그러나 인사공정성과 과업수행간의 자기효능감 조절모형에 있어서는 인사공정성의 하위구성요인 중 절차공정성과 과업수행간 자기효능감의 조절효과가 입증되었다. 이러한 결과는 인사공정성 중 절차공정성의 높은 지각이 태도와 행동의 중요한 결정요소라는 설명과 함께 자기효능감에 의해 강화될 수 있음을 입증하고 있는 것이다.

둘째, 목표몰입과 직무수행(혁신수행, 과업수행)간의 자기효능감의 조절효과 검증에서는 목표몰입과 혁신수행간 자기효능감의 조절효과가 있음을 입증하였다. 즉, 자기효능감의 수준이 높아질수록 목표몰입이 혁신수행에 미치는 영향은 더 커지는 강화효과를 가져올 수 있다.

셋째, 직무특성(비전실현·사회적인정, 업무중요성, 결과유용성, 과정효율성)과 혁신수행간 자기효능감의 조절효과 검증에서는 직무특성의 하위구성요인 중 과정효율성과 혁신수행간 자기효능감의 조절효과가 입증되었다. 즉 과정효율성에 따른 혁신수행의 향상이 자기효능감에 의해 조절되어질 수 있음을 말한다. 또한 직무특성(비전실현·사회적인정, 업무중요성, 결과유용성, 과정효율성)과 과업수행간 자기효능감의 조절효과 검증에서는 직무특성의 하위구성요인 중 비전실현·사회적인정과 결과유용성 두 가지 요인이 자기효능감의 조절효과가 입증되었다. 두 조절효과 모두 강화효과를 보여주고 있다. 이는 자기효능감이 강할수록 비전실현·사회적인정과 결과유용성이 과업수행에 미치는 영향을 더 크게 할 수 있음을 의미한다.

넷째, 인사공정성과 혁신수행간 직무동기의 조절효과에서는 분배공정성이 혁신수행과의 관계에서 직무동기가 약화형태의 조절효과를 발생시키고 있음이 입증되었다. 이는 공무원이라는 특수성 때문에 이러한 형태가 발생하는 것으로 판단된다. 또한 인사공정성과 과업수행간 직무동기의 조절효과에서는 분배공정성과 절차공정성 2개 요인이 직무동기에 의해 조절됨이 입증되었다. 분배공정성과 과업수행간 직무동기의 조절효과는 혁신수행과 마찬가지로 약화형태의 조절효과를 띄고 있으며, 절차공정성과 과업수행간 직무동기의 조절효과에서는 강화형태의 조절효과를 보이고 있다.

다섯째, 목표몰입과 직무수행(혁신수행, 과업수행)간 직무동기의 조절효과에서는 모두 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.

마지막으로, 직무특성(비전실현·사회적인정, 업무중요성, 결과유용성, 과정효율성)과 직무수행(혁신수행, 과업수행)간 직무동기의 조절효과에서는 혁신수행에는 직무특성 요인 모두 통계적으로 유의하지 않게 나타났다. 반면 과업수행에는 직무특성 하위구성요인 중 결과유용성이 직무동기에 의해 조절됨을 입증하였다. 즉 직무동기가 강할수록 결과유용성이 과업수행에 미치는 영향을 더 크게 할 수 있다는 강화효과를 입증하였다.

본 연구의 결과는 몇 가지 학문적·실무적 시사점을 제공하고 있다.

먼저 학문적인 시사점으로는, 대부분의 연구결과가 선행연구(Lind와 Tyler(1988), Singer(1992), Korsgaard & Robertson(1995), Williams(1999) 등)의 결과와 유사하게 나타나고 있는 것으로, 인사공정성 중 절차공정성의 높은 지각이 태도와 행동의 중요한 결정요소라는 설명을 뒷받침 해주고 있다.

목표몰입도 본 연구의 결과가 선행 연구의 결과와 마찬가지로 개인의 목표가 그의 행동동기에 직접적인 요인으로 작용하여 조직원의 직무수행에 영향을 미친다는 결과를 뒷받침 해주고 있다. 따라서 목표몰입은 조직원의 태도와 행동을 향상시키는데 중요한 역할을 할 수 있을 것이다.

직무특성의 경우에도 직무수행과의 관계에 대한 설명력이 높게 나타나 직무특성이 과업수행의 선행변수로 매우 중요하게 고려해야 할 변수임을 검증해 주고 있다. 특히 비전실현 및 사회적인정은 과업수행을 설명하는 예측력(회귀) 계수가 높게 나타나, 과업수행에 매우 중요하게 고려해야 할 변수임을 보여 주고 있다.

실무적 측면의 시사점을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 공무원의 효율성 차원의 직무성과 증대 및 유연성 차원의 혁신행동을 증대시키기 위한 인사제도의 변화 및 직무의 질을 향상시킬 수 있는 조직재설계 방향을 제시하고 있다.

공정성 차원에서 무엇보다 중요한 것은 절차공정성 확보이다. 직무의 효율적 능동적 수행이 가능하도록 역량평가방식을 강화·구축하고 성과와 보상제도 시행에 있어서 주관적 판단이 개입될 수 있는 요소를 최소화 하는 등의 평가제도 개선이 필요하다. 더욱이 평가제도 개선과 더불어 평가시 평가자의 자의적 판단이 반영되지 않도록 이를 공정하게 활용할 수 있는 제도도 함께 마련되어야 한다.

목표몰입 증대와 관련하여 목표에 대한 수용도와 몰입도를 높이기 위하여 목표설정시 직무수행자의 참여를 확대하는 방안을 마련하여야 한다. 이를 위해서는 현재 4급 이상의 공무원들에게 적용되고 있는 목표관리제(MBO)를 5급 이하의 공무원에도 단계적으로 확대 적용하는 방안을 모색할 필요가 있다. MBO의 확대 적용이 어려울 때는 조직내 각종 커뮤니케이션 네트워크를 활용하여 목표에 대한 수용도를 높이는 노력이 필요하다.

공무원 조직의 직무재설계시 직무의 질을 증대시킬 수 있는 방안을 고려하여야 한다. 직무의 질을 높이는데 고려할 점은 직무수행을 통해 전문적 역량이 향상되도록 하여야 하며, 직무에 대한 권한과 책임을 확대하고, 원활한 피드백이 이루어 지도록 하여야 하며, 공무원으로서의 해당 직무가 지역사회에 기여한다는 자부심을 느낄 수 있도록 하여야 한다.

둘째, 공무원들 자신의 직무수행능력에 대한 긍정적 가치를 지닐 수 있도록 직무수행능력 향상을 위한 다양한 교육 및 훈련제도를 구축하여야 한다. 그러기 위해서는 역량강화 중심의 교육훈련 프로그램을 도입하여야 한다. 역량강화 교육프로그램의 도입을 위해서는 공무원 조직의 공통역량, 직무에 따른 핵심역량을 도출하는 작업이 시급하다. 이를 통해 기초직무교육, 직무별 심화교육, 핵심전문가 교육 등을 수행하여야 한다. 또한 교육훈련 방법도 다양화 하여 의무학습교육제(직급에 따른 필수 교육시간 부여제), 민간위탁교육제, 사내강사제, 학습조직 활성화 등에 대한 다각적 검토 및 도입이 필요하다.

2. 연구의 한계 및 향후 연구과제

본 연구는 학문적·실무적 측면에서 여러 가지 긍정적 기여를 하고 있음에도 불구하고, 연구내용 및 방법상에 몇 가지 한계를 지니고 있다.

첫째, 본 연구의 표본은 제주특별자치도에 한정되어 있기 때문에 이를 일반화시키기 위해서는 전국적 단위에서 표본을 추출하여 본 연구결과를 지원할 필요가 있다. 둘째, 본 연구는 횡단적 연구의 한계를 극복하지 못하였다. 따라서 시간의 흐름을 고려한 종단적 연구에 의해 보완되어야 할 것이다. 셋째, 동일한 응답자가 원인과 결과변수에 대한 모든 정보를 제시하였다는 측면에서 동일요인측정오류(common method variance)의 문제를 지니고 있어 실제변인 이상의 변인을 창출할 가능성을 배제할 수 없다.

끝으로 향후 연구를 위해 몇 가지 제시하면 첫째, 본 연구에서 활용된 측정도구의 보다 세밀한 측정도구 개발이 시급하다. 본 연구에서 활용된 측정도구는 각각의 연구변수를 모두 포괄하기에는 매우 부족하다. 따라서 상당 부분의 하위행동들을 포함시켜 측정할 수 있는 도구개발 및 검증 연구가 필요하다. 둘째, 기존의 연구에서 제기되었던 많은 상황적인 변수와 실행변수간의 관련성에 대한 이론적인 조사 및 문헌검토를 통하여 본 연구에서 반영하지 못한 상황변수 및 실행변수를 포함시킴으로써 선행요인과 직무수행간의 인과관계에 대한 연구의 깊이를 높일 필요가 있다.

참 고 문 헌

1. 국내문헌

1) 도서

강병서(1999), **인과분석을 위한 연구방법론**, 무역경영사.

강영순·김정훈(2002), **리더십과 리더십 유효성**, 무역경영사.

서용원(1994), “절차공정성 지각의 심리적 기제:발언 효과,” **사회과학의 동향과 전망**, 한올아카데미.

송병식(2007), **인적자원관리**, 도서출판 청람.

정충영·최이규(2004), **SPSSWIN을 이용한 통계분석**.

2) 논문

강대석·차동욱(2004), “조직공정성, LMX의 질 및 심리적 임파워먼트가 서비스 지향적 조직시민행동에 미치는 영향”, **인사관리연구**, 28(1), 263-287.

강영순·김희철(2003), “LMX 질의 선행요인과 결과요인”, **인사관리연구**, 27(4), 253-274.

강영순·양덕순(2007), “리더십 유형, 정서적 반응, 혁신행동간의 구조적 관계”, **경영사학**, 22(3), 5-29.

김기정(2000), “조직공정성 및 상사-부하 교환관계의 질과 업적간의 관계에 관한 연구”, 서강대학교 대학원, 박사학위논문.

김도영·유태용(2002), “성격의 5요인과 조직에서의 맥락수행간의 관계”, **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 15(2), 1-24.

- 김성혁·원용희(1992), “직무만족과 서비스 제공 수준에 관한 연구”, **관광학연구**, 16, 145-149.
- 김현아·김인호(2004), “LMX의 질, 자아개념, 조직유효성간의 관계 연구”, **인사관리 연구**, 28(4), 171-213.
- 김희철·강영순(2008), “LMX 질과 결과변수간의 구조적 관계와 권력유형의 조절 효과”, **상업교육연구**, 20, 279-304.
- 박명채(2001), “호텔종사원의 직무특성에 따른 직무만족에 관한 연구: 서울지역 특급 호텔을 중심으로”, 석사학위논문, 세종대학교 대학원.
- 박준희(1997), “조직분위기 유형과 임파워먼트가 조직 내 혁신행동 및 직무만족에 미치는 영향”, 서강대 대학원, 석사학위논문.
- 서용원·오동근(1998), “발언의 도구성, 배려성 및 주체와 공정성 지각”, **한국심리학회지:산업 및 조직**, 11(1), 137-154.
- 서재현(2005), “의사결정참여 및 직업불안정성이 조직후원의식, 조직신뢰 및 역할 내 행동에 미치는 영향”, **인사·조직연구**, 13(1), 173-198.
- 송경수(1995), “조직 시민행동에 대한 직무만족, 조직몰입 및 조직정당성의 매개 역할”, 박사학위논문, 계명대학교 대학원.
- 송병식(2005), “직무특성과 혁신행동간 창의성의 매개효과에 대한 탐색적 연구,” **대한경영학회지**, 18(4), 1483-1503.
- 송병식·강영순(2001), “절차공정성과 조직시민행동간 조직몰입의 매개효과”, **경영논집**, 35(2·3), 221-240.
- 오동근·이영석·김명언·서용원(2004), “일가치감 및 그 결정요인의 척도개발 및 타당화,” **한국심리학회지 : 산업 및 조직**, 17(2), 187-221.
- 유창남(2009), “리더행동 및 권력유형의 적합관계와 리더십 유효성의 관계”, 제주대학교 대학원, 박사학위논문.

- 윤석화(1994), “과업수행자신감이 목표설정에 미치는 영향에 대한 연구,” 서울대학교 경영대학원, 석사학위논문.
- 이경근(2005), “부하의 과업수행, 맥락수행과 상사의 주관적 평가간의 관계와 인사관리행동의 조절효과,” *인사·조직연구*, 13(1), 139-171.
- 이경선·임은란(2001), “임과워먼트에 미치는 자기효능감의 조절효과,” *대한경영학회지*, 28, 127-148.
- 이규만·임효창(2001), “리더-구성원 교환관계가 조직몰입 및 혁신행동에 미치는 영향,” *대한경영학회지*, 139-161.
- 이종음(1994), “호텔종사원의 직무특성에 따른 만족도에 관한 연구”, 석사학위논문, 세종대학교 경영대학원.
- 임준철·윤정구(1998), “분배공정성과 절차공정성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 차별적 영향에 관한 연구,” *경영학연구*, 27(1), 93-111.
- 장행부(2006), “변혁적 리더십이 부하의 자아개념과 혁신행동 및 직무스트레스에 미치는 영향”, 제주대학교 경영대학원, 석사학위논문.
- 정홍술(2002), “분배·절차·상호작용공정성이 상사의 신뢰, 조직지원의식 및 조직시민행동에 미치는 영향”, 전남대 박사논문.

2. 국외문헌

1) Books

- Amabile, T.M.(1996), “Creativity in Context: Update to Social Psychology of Creativity”, Boulder, Co: Westview.
- Avolio, B.J., & Gibbons, T.C.(1988). “Developing transformational leader: A life span approach,” In Conger, J.A. & Kanungo, R.N., & Associates(eds.). “Charismatic

- Leadership: The Elusive Factor in Organizational Effectiveness,” CA: Jossey-Bass.
- Bandura, A.(1986), "Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory" *Prentice-Hall*.
- Bies, R.J., and Moag, J.S.(1986), "Interactional Justice: Communication Criteria of Fairness. in R.J. Lewick, B.H. Sheppard, and M.H. Bazerman(eds.)", *Research in Negotiations in Organizations*, Greenwich, CT: JAI Press.
- Carnevale, D.G.(1995), "Trustworthy Government", San Francisco: Jossey-Bass.
- Cohen, J. and P. Cohen(1983), "Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Science", Hillsdale, New Jersey: *Laerence Erlbaum Associates*.
- Gruber, H.E. & Wallace, D.B.(1999), "The case study method and evolving systems approach for understanding unique creative people at work", In R.J. Sternberg(Ed), *Handbook of Creativity*, Cambridge University Press.
- King, N. & Anderson, N.(1990), "Innovation at Work: The Research Literature", *Innovation and Creativity at Work*.
- Leonard-Barton, D.(1994), "Wellsprings of Knowledge, Harvard Business School Press.
- Leventhal, G.S(1980), "What should be done with equity theory?", In R.H.
- Likert, R(1961), "New Patterns of Management", NY: McGraw-Hill.
- Lind, E.A. & Tyler, T.R(1988), "The Social Psychology of Procedural Justice", NY:Plenum Press.
- Locke, E.A. & Latham, G.P.(1990), "A theory of goal setting and task performance", Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Nicholson, N.(1990), "Organizational innovation in context: Culture, interpretation and application", *Innovation and Creativity at Work*.

Price, J.L. & C.W. Mueller(1986), "Absenteeism and Turnover of Hospital Employees", JAI Press, Greenwich, C.T.

Price, J.L. & Muller, C.W.(1986), "Handbook of organizational measurement", Mch; Pitman Publishing Inc.

Staw, B.M.(1990), "An Evolutionary Approach to Creativity and Innovation", In M.A. West & J.L. Farr(eds), *Innovation at Work: Psychological and Organizational Strategies*, John Wiley & Son, N.Y.

Sternberg, R.J.(1996), "Successful Intelligence", Simon & Schuster, N.Y.

Thibaut, J. & Walker, L.(1975), "Procedural Justice: A Psychological Analysis", Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Yukl, G.A(1989), "Leadership in Organizations(2nd ed)", Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

2) Articles

Amabile, T.M.(1979), "Effects of External Evaluation on Artistic Creativity", *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 221-233.

Amabile, T.M.(1988), "A model of creativity and innovation in Organizations", *Research in Organizational Behavior*, 10, 123-130.

Amabile, T.M.(1997), "Motivating creativity in organizations: On doing what you love and loving what you do", *California Management Review*, 40(1), 39-58.

Amabile, T.M.(1998), "How to Kill creativity: Keep doing what you're doing. Or, if you

want to spark innovation, rethink how you motivate, reward, and assign work to people”, *Harvard Business Review*, Sep~Oct., 77-87.

Anthony, W.P.(1991), “Selecting and Training Strategic Planner with imagination and Creativity”, *Journal of Creative Behavior*, 25, 52-60.

Bandura, A(1977), “self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change”, *Psychological Review*, 84, 191-215.

Bandura, A(1978), “The self system in reciprocal determinism”, *American Psychologist*, 37, 122-147.

Bandura, A. & Wood, R.(1989). “Effect of perceived controllability and performance standards on self-regulation of complex decision making”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 41, 586-589.

Baron, R.M. and D.A. Kenny(1986), “The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychology Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.

Befort, N., and Hatstrup, K.(2003), “Valuing Task and Contextual Performance: Experience, Job Roles, and Rating of the Importance of Job Behaviors,” *Applied H.R.M. Research*, 8(1), 17-32.

Burkhardt, M.E. & Brass, D.T.(1990), “Changing patterns or patterns of change: The effects of a change in technology on social network structure and power”, *Administrative Science Quarterly*, 35, 104-127.

Compbell, J.P.(1990), “Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology,” in M.D. Dunnette and L.M. Hough(2nd ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1, 689-732.

Conger, J.A., & Kanungo, R.N.(1987), “Toward a behavioral theory of charismatic

- leadership in organizational setting". *Academy of Management Review*, 12(4), 637-647.
- Daft, R. L.(1978), "A dual-core model of organizational innovation", *Academy of Management Journal*, 21, 193-210.
- Damanpour, F.(1991), "Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators", *Academy of Management Journal*,. 34, 555-590.
- Damanpour, R.D. & Evan, W.M.(1984), "Organizational innovation and performance: The problem of organizational lag", *Administrative Science Quarterly*, 29, 392-409.
- Downs, G.W. & Mohr, L.B.(1976), "Conceptual issues in the study of innovation", *Administrative Science Quarterly*, 21, 700-714.
- Earley, P.C. & Kanfer, R.(1985), "The influence of component participation and role model on goal acceptance, goal satisfaction and performance", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36, 378-390.
- Erez, M. & Kanfer, F.H.(1983), "The role of goal acceptance in goal setting and task performance", *Academy of Management Review*, 8(3), 454-463.
- Ettile, J.E.(1983), "Organization policy and innovation among suppliers to the food processing sector", *Academy of Management Journal*, 26, 27-44.
- Folger, R., and Bies, R.(1989), "Managerial Responsibilities and Procedural Justice," *Employee and Responsibilities and Rights Journal*, 2, 79-90.
- Gardner, D.G.,& Pierce, J.L.(1998), "Self-esteem and self-efficacy within organizational context: an empirical examination", *Group & Organization Management*, 23(1), 48-70.

- Graen, G.B. & Uhl-Bien, M.(1995), "Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange(LMX) theory of leadership over 25 years: Applying multi-level multi-domain perspective", *Leadership Quarterly*, 6(2), 219~247.
- Greenberg, J.(1971), "Determinant of perceived fairness of performance evaluations", *Journal of Applied Psychology*, 340-342.
- Greenberg, J.(1990), "Looking Fair vs. Being Fair: Managing Impression of Organizational Justices," in B.M. Staw and L.L. Cummings(eds.), *Research on Organizational Behavior*, 12, 111-157.
- Hackman, J.L. & Oldham, G.R.(1976), "Motivation through the design of work: Test of a theory", *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-270
- Hackman, J.L. & G.R. Oldham(1975), "Development of the job diagnostic survey", *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Henderson, R. M.(1990), "Architectural Innovation: The Reconfiguration of Existing Product Technologies and the Failure of Established Firm", *Administration Science Quarterly*, 35, 9-30.
- Hollenbeck, J.R. & Klein, H.J.(1987), "Goal commitment and goal-setting process: Problems, prospects and proposals for future research", *Journal of Applied Psychology*, 72(2), 212-220.
- Howell, J.P., P.W. Dorfman and S. Kerr(1986), "Moderator Variables in Leadership Research", *Academy of Management Review*, 11, 91-93.
- Hull, F. & Hage, J.(1982), "Organizing for innovation: Beyond Burns and Stalker's organic type", *Sociology*, 16, 564-577.
- J.L. Pierce, D.G. Gardner, R.B. Dunhan, and L.L. Cummings(1989),

- “Organization-based Self-esteem: Construct Definition, Measurement and Validation”, *Academy of Management Journal*, 32(3), 622-648.
- Kanter, R.M.(1988), "When a thousand flowers bloom: structural, collective, and social conditions for innovation in organization", *Research in Organizational Behavior*, 10, 169-211.
- Kinnundu, M.N(1983), "Task interdependence and job design: Test of theory," *Organizational Behavior and Human Performance*, 31, 145-155.
- Kimberly, J.R. & Evanisko, M.(1981), "Organization innovation: The influence of individual, organizational and contextual factors on hospital adoption of technological and administrative innovations", *Academy of Management Journal*, 24, 689-713.
- Klein, H. J.(1991), "Control theory and understanding motivation", *Academy of Management Review*, 14(2), 150-172.
- Knight, K.E.(1967), "A descriptive model of the intra-firm innovation process", *Journal of Business*, 40, 478-496.
- Korsgaard, M.A., and Robertson, L.(1995), "Procedural Justice in Performance Evaluation: The Role of Instrument and Non-instrument Voice in Performance Appraisal Discussions," *Journal of Management*, 21, 657-669.
- Latham, G.P., & Locke, E.A(1991), "Selfregulation through goal setting", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 212-247.
- Lewicki, R.J., and Bunker, B.B.(1996), "Developing and Maintaining Trust in Work Relationships," in R.M. Kramer & T.R. Tyler(eds.), *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research*, 114-139.
- Locke, E.A.(1968), "Toward a theory of task motivation and incentives",

Organizational Behavior and Human Performance, 3, 157-189.

Locke, E.A.(1991), "The Motivation Sequences the Motivation Hub, the Motivation Core", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 248-287.

Locke, E.A. & Latham, G.P. & Erez, M.(1988), "The determinants of goal acceptance and commitment", *Academy of Management Review*, 13(1), 23-39.

Marsh,H.W.(1993), "Relation between global and specific of self: The importance of individual importance, certainty, and ideal", *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(5), 975-997.

Mishra, T.R., and Morrissey, M.A.(1990), "Trust in Employee/employer Relationship: A Survey of West Michigan Manager," *Public Personnel Management*, 19, 443-461.

Moch, M.K. and E.V. Morse(1977), "Size, centralization and organizational adoption of innovation", *American Social Review*, 42, 716-725.

Motowidlo, S.J., and Van Scotter, J.R.(1994), "Evidence that Task Performance should be Distinguished from Contextual Performance," *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475-480.

Oldham, G.R. & A. Cummings(1996), "Employee creativity: Personal and contextual factors at work", *Academy of Management Journal*, 39, 607-634.

Renn, R.W. & Fedor, D.B.(2001), "Development and field test of a feedback seeking, self-efficacy, and goal setting model of work performance", *Journal of Management*, 27, 563-583.

Rowe, L. A. & Boise, W. B.(1974), "Organizational innovation: Current research

- and evolving concepts”, *Public Administration Review*, 34, 284-293.
- Scott, S.G., and Bruce, R.A.(1994), “Determinants of Innovation Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace”, *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Shamir, B.(1991a), “Meaning, self, and motivation in organizations”, *Organizational Studies*, 12, 405-427.
- Shamir, B.(1991b), “The Charismatic relationship: Alternative explanations and predictions”, *Leadership Quarterly*, 2, 81-104.
- Shamir, B, House, R.J., & Arthur, M.B.(1993), “The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory”, *Organization Sciences*, 4(4), 577-594.
- Spreitzer, G.M.(1995), “Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation”, *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Thomas, K.W. & Velthouse, B.A.(1990), “Cognitive elements of empowerment: An ‘Interpretive’ model of intrinsic task motivation”, *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.
- Van de Ven, A.H.(1986), “Central Problems in the management of innovation”, *Management Science*, 32, 590-607.
- Vecchio, R.P. & Gobdel, B.C.(1984), “The vertical dyad linkage model of leadership: Problems and prospects”, *Organizational Behavior and Human Performance*, 34, 5-20.
- Warr, P.B., Cook, J. & Wall, T.D.(1979), “Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being”, *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148.

- Wayne, S.J., Shore, L.M. & Linden, R.C.(1997), "Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective", *Academy of Management Journal*, 40, 82-111.
- Wayne, S.J., Shore, L.M., Bommer, W.H., and Tetrick, L.E.(2002), "The Role of Fair Treatment and Rewards in Perceptions of Organizational Support and Leader-member Exchange," *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 590-598.
- West, M.A. & J.L. Farr(1989), "Innovation at work: Psychological perspectives", *Social Behavior*, 4, 15-30.
- Williams, S.C.(1999), "The effect of distributive and procedural justice on performance", *The Journal of Psychology*, 133. 99-133.
- Williams, L.J., and Anderson, S.E.(1991), "Job Satisfaction and Organizational Commitment on Predictors of Organizational Citizenship and In-role Behavior," *Journal of Management*, 17, 601-617.
- Woodman, R.W & Scheonfeldt, L.F.(1990), "An interactionist model of creative behavior", *Journal of Creative Behavior*, 24, 279-290.

설문지

조사된 모든 내용은 통계목적 이외에는 사용할 수 없으며, 그 비밀이 보호되도록 통계법 제13조 및 제14조에 규정되어 있습니다.

안녕하십니까 ?

저는 제주대학교 경영대학원 석사과정에 재학중인 김기탁입니다.

바쁘신 가운데 이렇게 어려운 부탁을 드리게 되어 죄송합니다.

이 설문지는 “지방자치단체의 인사 및 직무특성이 직무태도 및 직무수행에 미치는 영향”을 연구할 목적으로 작성된 것입니다. 귀하께서 응답해 주신 내용은 통계적으로 합산되어 처리되므로 개인자료는 절대 드러나지 않으며, 통계법 제8조에 의거해 연구 목적 외에는 사용되지 않습니다.

매우 바쁘신 줄 아오나 후학을 아끼시는 마음으로 성의껏 응답해 주시면 고맙겠습니다.

감사합니다.

2009. 4

지도교수 강 영 순

제주대학교 경영학과

016-689-0737

ksyoung@cheju.ac.kr

연구자 김 기 탁

제주대학교경영대학원 경영학과 석사과정

010-3699-2233

gitak55@hanmail.net

I. 다음은 귀 조직의 공정성에 대한 질문입니다. 해당 난에 V표하여 주십시오.

질문 문항	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	약간 그렇다	매우 그렇다
1. 나는 내가 맡고 있는 직무 책임 정도에 합당한 보상을 받고 있다.					
2. 나의 교육과 훈련 정도에 합당한 보상을 받고 있다.					
3. 나의 직무 경력 및 경험에 합당한 보상을 받고 있다					
4. 나는 평소에 노력하는 정도에 합당한 보상을 받고 있다.					
5. 내가 달성한 업무 성과에 합당한 보상을 받고 있다.					
6. 내가 받고 있는 업무 스트레스에 합당한 보상을 받고 있다.					
7. 우리 조직은 나의 실력을 평가할 때 원칙과 기준을 따른다					
8. 우리 조직은 나의 평소 업무 수행정도를 정확하게 파악하고 있다					
9. 우리 조직은 나를 평가할 때 가능한 편파적이지 않으려고 노력한다					
10. 우리 조직은 나의 업무목표를 설정할 때 내 의견을 말할 기회를 충분히 제공한다.					
11. 우리 조직은 나의 업무수행 약점을 보완할 수 있는 기회를 제공한다					
12. 우리 조직은 인사고과 과정에 종업원들에게 의견제시 기회가 주어진다					
13. 우리 조직은 인사고과 결과에 대해 나에게 적절한 설명과 피드백을 제공한다					
14. 나의 상사는 나의 의견을 존중해 주는 편이다					
15. 나의 상사는 나에게 사려 깊고 친절하다					
16. 나의 상사는 개인적인 편견을 배제하고자 노력한다					
17. 나의 상사는 부하로서 나의 권리를 존중하고자 노력한다					
18. 나의 상사는 솔직한 태도로 나를 대하고자 한다					
19. 나의 상사는 업무처리내용 및 과정에 대해 설명하고 이해를 구하고자 한다					

II. 다음은 귀하 자신의 업무 목표에 대한 평소의 태도에 대한 질문입니다. 해당 난에 V표하여 주십시오.

질문 문항	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	약간 그렇다	매우 그렇다
1. 나는 현재의 업무 목표를 달성하는데 많은 관심을 기울일 것이다					
2. 내가 업무 목표를 달성하려고 노력하는 것이 내게 별로 이득이 없다					
3. 나는 내게 주어진 업무 목표는 달성하기위해 노력할만한 목표이다					

Ⅲ. 다음은 귀하가 맡고 있는 직무특성에 대한 질문입니다. 해당 난에 √표하여 주십시오.

질 문 문 항	전 혀 그 렇 지 않 다	별 로 그 렇 지 않 다	그 저 그 렇 다	약 간 그 렇 다	매 우 그 렇 다
1. 전문적 역량(능력, 지식, 기술, 경험)이 요구되는 일을 한다.					
2. 정체성 있는(처음부터 끝까지 진행되는, 전체적이고 완전한) 일을 한다.					
3. 조직 내에서 주변업무가 아닌 주요업무의 일을 한다.					
4. 성과가 명확히 드러나는 일을 한다.					
5. 난이도가 있는 일을 한다.					
6. 일에 대한 권한과 책임이 주어진다.					
7. 일을 수행하는 과정에서 원활한 피드백이 이루어진다.					
8. 불필요한 과정 없이 효율적으로 일이 진행된다.					
9. 일하는 과정에서 원칙과 기준이 지켜진다.					
10. 많은 사람들에게 영향을 많이 미치는 일을 한다.					
11. 실패시 파급효과가 큰 일을 한다.					
12. 조직에 기여하는 바가 큰 일을 한다.					
13. 사회적으로 기여하는 일을 한다.					
14. 전문가로서 성장하는데 도움이 되는 일을 한다					
15. 개인적 역량(기술, 지식, 능력, 경험)이 증진되는 일을 한다.					
16. 조직에서 성장(승진)하는데 도움이 되는 일을 한다.					
17. 상사로부터 업무와 관련하여 칭찬과 인정을 받는다.					
18. 동료로부터 업무와 관련하여 칭찬과 인정을 받는다.					
19. 사회적 지위를 인정받을 수 있는 일을 한다.					

Ⅳ. 다음은 귀하가 맡고 있는 직무태도에 대한 질문입니다. 해당 난에 √표하여 주십시오.

질 문 문 항	전 혀 그 렇 지 않 다	별 로 그 렇 지 않 다	그 저 그 렇 다	약 간 그 렇 다	매 우 그 렇 다
1. 나는 나의 직무수행능력에 자신감이 있다					
2. 나는 나의 직무에 관한 사항들에 대해 최고라고 생각한다					
3. 나는 직무를 잘 수행한다고 확신한다					
4. 나는 직무를 잘 수행하고 있다는 나의 능력에 자신감을 갖는다					
5. 내가 맡고 있는 일의 성과가 평소보다 못할 때 행복하지 못하다.					
6. 나는 일을 잘 수행했다고 느꼈을 때 그날의 일을 되돌아보는 것을 좋아한다.					
7. 나는 내가 효과적으로 직무를 수행한 방법을 생각하려고 노력한다					
8. 나는 내가 맡고 있는 직무를 수행하지 못하였을 때 소신이 약해진다					
9. 나는 내가 맡고 있는 직무를 잘 수행했을 때 만족감을 느낀다.					

V. 다음은 귀하가 맡고 있는 직무행동에 대한 질문입니다. 해당 난에 V표하여 주십시오.

질 문 문 항	전 그 렇 지 않	허 그 렇 지 다	별 그 렇 지 다	로 그 렇 지 다	그 저 그 렇 다	약 간 그 렇 다	매 우 그 렇 다
1. 나는 맡은 업무를 항상 정확하고 깔끔하게 처리한다는 말을 듣는다.							
2. 나는 주어진 업무목표를 항상 달성한다.							
3. 나는 나의 업무에서 타인과 구별되는 전문성을 발휘한다는 말을 듣는다.							
4. 나는 상사나 동료들로부터 업무수행 능력이 인정받는다.							
5. 내가 처리한 업무는 질은 탁월하다고 생각한다.							
6. 맡은 업무를 잘 처리한다는 소리를 회사 내 사람들로부터 자주 듣는다.							
7. 나는 직무와 관련된 새로운 기술이나 아이디어를 찾는다.							
8. 나는 창의적 아이디어를 내는 편이다.							
9. 나는 다른 사람들에게 아이디어를 자극케 하고 증진시킨다.							
10. 나는 새로운 아이디어를 실행하는데 필요한 자금을 찾아내고 확보한다.							
11. 나는 새로운 아이디어를 실행하는데 필요한 적절한 계획을 세운다.							
12. 나는 다른 사람과 비교해 혁신적이다.							

V. 다음은 인구통계적 특성에 대한 질문입니다. 해당 난에 V표하여 주십시오.

1. 귀하의 연령은?

() 세

2. 귀하의 성별은?

① 남성 ② 여성

3. 귀하의 총 근무년수는?

() 년

4. 귀하의 직무는?

① 행정직 ② 기술직 ③ 연구직 ④ 기능직 ⑤ 기타