



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](#)

博士學位論文

개인-환경적합성이 다중초점 몰입, 발언행동,
조직시민행동에 미치는 차별적 영향과
몰입유형의 매개효과



濟州大學校 大學院

經營學科

高 榮 心

2015年 2月



제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

개인-환경적합성이 다중초점 몰입, 발언행동, 조직시민행동에 미치는 차별적 영향과 몰입유형의 매개효과

指導教授 高 富 彦

高 榮 心

이 論文을 經營學 博士學位 論文으로 提出함



2015年 2月

高榮心の 經營學 博士學位 論文을 認准함

審査委員長 강영순

委 員 이동기

委 員 김희철

委 員 김정훈

委 員 고부언



濟州大學校 大學院

2015年 2月



제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

Analyzing the Effects of Person-Environment Fit and Commitment Types on Multi-Foci Commitments, Voices Behaviors, and OCBs

Young-Sim Ko
(Supervised by professor Bu-Eon Ko)

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

2015. 2.



This thesis has been examined and approved.

Thesis director, Young-Soon Kang, Prof. of Business Administration

Dong-Kee Rhee	<i>Young Soon Kang</i>
Hee-Cheol Kim	<i>D. K. Rhee</i>
Jung-Hoon Kim	<i>Hee-Cheol Kim</i>
Bu-Eon Ko	<i>Jung Hoon Kim</i>
	<i>Bu eon ko</i>

2015. 2

Department of Business Administration
GRADUATE SCHOOL
JEJU NATIONAL UNIVERSITY

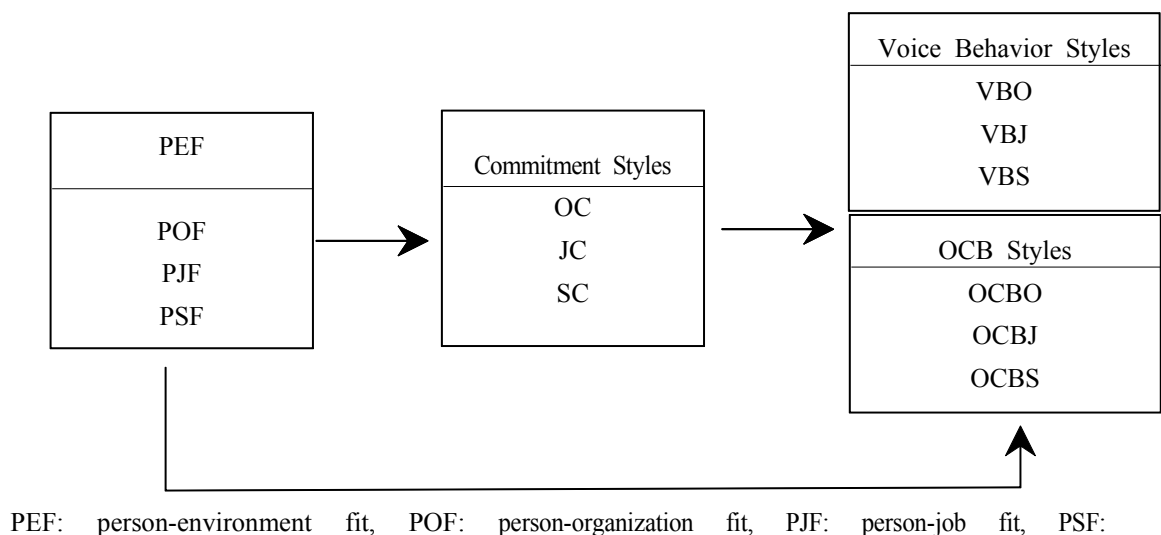


제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

Abstract

The research was conducted based on the following procedures. First, the variables factored in the research model are categorized with three foci, i.e., organization, job, and supervisor. Second, it is designed to verify the differential effects of person-organization fit (POF), person-job fit (PJF), person-supervisor fit (PSF) on multi-focus commitment, multi-focus organizational citizenship behavior (OCB), and multi-focus voice behavior (VB) that are categorized by the aforementioned three-foci, while applying a target similarity model. At the same time, it is also designed for the multi-focus commitments, i.e., organizational, job, and supervisor focused commitments, to verify the differential effects of multi-focus VB and OCB, as well. The target similarity model used in this research model refers to a hypothetical model assuming that the three independent variables i.e., organization, job, and supervisor, have the highest level of influence on an object as a dependent variable. Third, it investigates the mediator effect of multi-focus commitment styles in the interacting relationships between POF, PJF, and PSF and multi-focus VB and OCB. The below is a schematic description of the research model.

[Research Model]



person-supervisor fit, OC: organizational commitment, JC: job commitment, SC: supervisor commitment, VBO: organization-oriented voice behavior, VBJ: job-oriented voice behavior, VBS: supervisor-oriented voice behavior, OCB: organizational citizenship behavior, OCBO: OCB-organization, OCBJ: OCB-job, OCBS: OCB-supervisor

In order to minimize the common method bias, the survey questionnaire is comprised of two parts. The respondents answered the questions of Part 1 and 2 in a sequential order with an interval of one to three days. The research sample is selected randomly among employees of public or private entities based on Jeju Special Self-Governing Province or in Seoul Metropolitan City, Republic of Korea, and comprised of four hundred fifty six (456) persons. The method of verification suggested by Fielde, et al, (2000) is used in the research in order for a post hoc verification of the differential effects.

The research results are summarized as follows:

First, it is revealed that the person-environment fit styles, i.e., POF, PJF, and PSF, influence on the multi-focus commitment styles, i.e., organizational commitment (OC), job commitment, (JC), and supervisor commitment (SC) with a differential effect. In detail, it is analyzed that the differential effects of the person-environment fit styles are found in the order of POF, PJF, and PSF in OC (in terms of strength of influence); PJF, POF, and PSF in JC; and PSF, POF, and PJF in SC.

Second, it is analyzed that both PJF and PSF have a positive effect on VBO, VBJ, and VBS. However, it is found that POF influences only on VBO and VBJ, but not on VBS. It is also found that VBJ has the differential effects on the person-environment fit styles in the order of PJF, PSF, and POF, which satisfies the predictive value. However, the differential effects in VBO and VBS do not satisfy the predictive values as they are found in the order of PJF, PSF, and POF in VBO; and PJF and PSF in VBS.

Third, it is found that POF, PJF, and PSF all have a positive effect on OCBO, OCBJ, and OCBS. The differential effects are revealed in the order of PJF, PSF, and POF in OCBJ; and PSF, PJF, and POF in OCBS. However, it is found that the differential effects in OCBO are different from the predictive values showing the influence in the order of PJF, POF, and PSF. The results reveal that the important variable to predict OCBJ and OCBO is

PJF.

Fourth, it is found that the differential effects of the person-environment styles on all of the three styles of voice behavior, i.e., VBJ, VBO, and VBS, are all in the order of JC, OC, and SC. Among the three voice behavior styles, only VBJ satisfies the predictive value. The results highlight the importance of JC as a variable to predict VBJ, VBO, and VBS, the three voice behavior styles.

Fifth, the research reveals the differential effects of multi-focus commitments, i.e., OC, JC, and SC, on different multi-focus organizational citizenship behavior (OCB) styles. It is found that OC, JC, and SC all have a positive influence on OCBO, OCBJ, and OCBS, the three multi-focus OCB styles. The differential effects are in the order of OC, JC, and SC in OCBO; JC, OC, and SC in OCBJ; and SC, JC, and OC in OCBS.

Sixth, it is found that the commitment styles, which interact between the person-environment fit styles, i.e., POF, PJF, and PSF, and multi-focus voice behavior styles, i.e., VBJ, VBO, and VBS, have a mediator effect partly in some relationships. The organizational commitment (OC) mediates partly in the relationships between the person-environment fit (PEF) styles i.e., POF, PSF, and PJF, and the supervisor-oriented voice behavior (VBS). The job commitment (JC) mediates partly in the relationships between the three PEF styles and job-oriented voice behavior (VBJ), and in the relationships between the two PEF styles, i.e., PJF and PSF, and supervisor-oriented voice behavior (VBS). The supervisor commitment (SC) mediates partly in the relationship between PJF and VBS, and fully in the relationship between PSF and VBS.

Seventh, it is found that the commitment styles, which interact between the PEF styles and the multi-focus organizational citizenship behavior (OCB) styles, i.e., OCBO, OCBJ, and OCBS, have a mediator effect partly in some relationships. It is analyzed that both of OC and JC mediate partly in the relationships of all PEF and OCB styles. However, the mediator effect of SC is valid in the relationships between the PEF styles and two of the OCB styles, i.e., OCBO and OCBS but not valid in OCBJ.

The research results suggest meaningful implications in various aspects. First, it is very suggestive that the research adopts the framework of a target similarity model for the first

time in Korea by approaching the same variables with three foci and analyzing the differential effects via post hoc verification. Second, the research contributes to the expansion of research scale by carrying out multi-focus approaches on the organizational citizenship behavior and voice behavior. In particular, the research contributes to the expansion of the scale in organizational citizenship behavior (OCB) research by attempting to define the concept of the organizational citizenship behavior relative job (OCBJ) and examining it empirically. It also helps research on the differential effect relationships between various variables identified in earlier studies and multi-focus OCB. Additionally, the research is meaningful in the aspect that it suggests a measuring tool that can evaluate voice behavior with multiple foci, by synthesizing the survey questions from earlier studies and reconstructing them into three voice behavior styles, i.e., VBO, VBJ, and VBS, based on who is(are) the interlocutor(s) and what is the purpose of the voice behavior. Third, the research is also meaningful in the aspect that it identifies the mediator variables and their mechanism between the PEF characteristics and result variables, which motivates further research in this area. The mediator variables that have already been identified by previous research are basic psychological needs, justice, work value, and so on. However, research on various psychological reactions that work at the state preceding action has not been explored yet. Under the circumstance, this research contributes to the related field triggering further research with the identified mediator effect of multi-focus commitment styles.

Meanwhile, the research provides meaningful information in the practical aspect of management. First, it provides information on how to induce various styles of organizational citizenship behavior (OCB) that can positively influence on the long-term organizational effectiveness, effectively. Second, it helps organizations establish an enterprise-wide communication system, by inducing constructive and change-oriented comments from employees, so that the organizations to function effectively, and foster an inclusive organizational climate that induces and promotes employees to speak out freely. Third, it helps establish a system to monitor employees' attitudes towards organization, job, and supervisor. As the research results reveal, all commitment styles mediate between person-environment fit (PEF) styles and multi-focus organizational citizenship behavior (OCB).

The mediator effect is also found in the relationships with voice behavior, although it is not found in all commitment styles. A management system structured on the base of fitness value, has limitations in inducing employees' organizational citizenship and/or voice behavior. Therefore, the information provided via this research may help each management system find measures on how to monitor employees to find out what kind of psychological mechanism they go through preceding their actions.





제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

목 차

I. 서 론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
1) 연구의 필요성	1
2) 연구목적	3
2. 연구방법 및 내용	4
1) 연구방법	4
2) 연구내용	4
II. 이론적 고찰	6
1. 대상유사성모형	6
1) 대상유사성모형의 개념 및 체계	6
2) 대상유사성모형의 적용	8
2. 개인-환경적합성	10
1) 개인-환경적합성 개념 및 측정방법	10
2) 개인-환경적합성 유형	13
3) 개인-환경적합성의 연구흐름	16
3. 다중초점 태도 및 행동	22
1) 다중초점 몰입의 유형 및 연구동향	22
2) 다중초점 발언행동의 유형 및 연구동향	29
3) 다중초점 조직시민행동의 유형 및 연구동향	34
III. 연구설계와 분석방법	44
1. 연구모형 및 가설설정	44
1) 연구모형	44
2) 연구가설	45
2. 변수의 정의 및 분석방법	56

1) 변수의 정의 및 측정도구	56
2) 분석방법 및 설문구성	57
3) 표본의 특성	59
IV. 연구결과	60
1. 기초통계분석	60
1) 신뢰성과 타당성 분석	60
2) 상관관계분석	63
2. 차별적 효과분석	64
1) 개인-환경적합성이 다중초점몰입유형에 미치는 차별적 영향력	65
2) 개인-환경적합성이 다중초점발언행동에 미치는 차별적 영향력	67
3) 개인-환경적합성이 다중초점조직시민행동에 미치는 차별적 영향력	70
4) 다중초점몰입유형이 다중초점발언행동에 미치는 차별적 영향력	72
5) 다중초점몰입유형이 다중초점조직시민행동에 미치는 차별적 영향력	74
3. 매개효과분석	77
1) 개인-환경적합성과 발언행동유형의 관계에서 몰입유형의 매개효과	77
2) 개인-환경적합성과 조직시민행동유형의 관계에서 몰입유형의 매개효과	82
4. 가설검증결과의 요약	87
V. 결 론	89
1. 연구결과의 요약 및 시사점	89
2. 연구의 한계 및 향후 연구를 위한 논의	94
참고문헌	96
설 문 지	

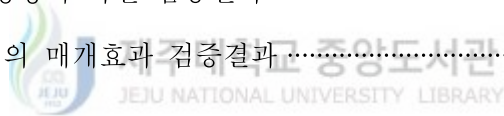
[그림목차]

<그림 2-1> 대상유상성모형의 Framework	8
<그림 2-2> 본 연구의 개인-조직적합성 유형	16
<그림 3-1> 연구모형	44

[표목차]

<표 2-1> 개인-환경적합성과 결과변인에 대한 연구동향	18
<표 2-2> 개인-환경적합성과 매개 및 조절변인에 대한 연구동향	21
<표 3-1> 설문구성과 출처	58
<표 3-2> 연구표본	59
<표 4-1> 확인요인분석	61
<표 4-2> 변인간 상관관계	64
<표 4-3> 개인-환경적합성과 다중초점몰입유형간의 선형관계	65
<표 4-4> 개인-환경적합성이 몰입유형에 미치는 차별적 효과	66
<표 4-5> 개인-환경적합성과 다중초점발언행동간의 선형관계	68
<표 4-6> 개인-환경적합성이 발언행동유형에 미치는 차별적 효과	69
<표 4-7> 개인-환경적합성과 다중초점조직시민행동간의 선형관계	70
<표 4-8> 개인-환경적합성이 조직시민행동유형에 미치는 차별적 효과	72
<표 4-9> 다중초점몰입유형과 다중초점발언행동간의 선형관계	73
<표 4-10> 다중초점몰입유형이 발언행동유형에 미치는 차별적 효과	74
<표 4-11> 다중초점몰입유형과 다중초점조직시민행동간의 선형관계	75
<표 4-12> 다중초점몰입유형이 조직시민행동유형에 미치는 차별적 효과	76

<표 4-13> 개인-환경적합성과 발언행동유형간 조직몰입의 매개효과	78
<표 4-14> 개인-환경적합성과 발언행동유형간 조직몰입의 Sobel Z 검증	79
<표 4-15> 개인-환경적합성과 발언행동유형간 직무몰입의 매개효과	80
<표 4-16> 개인-환경적합성과 향발언행동간 직무몰입의 Sobel Z 검증	80
<표 4-17> 개인-환경적합성과 발언행동유형간 상사몰입의 매개효과	81
<표 4-18> 개인-환경적합성과 상사지향발언행동간 상사몰입의 Sobel Z 검증	82
<표 4-19> 개인-환경적합성과 조직시민행동간 조직몰입의 매개효과	83
<표 4-20> 개인-환경적합성과 조직시민행동간 조직몰입의 Sobel Z 검증	84
<표 4-21> 개인-환경적합성과 조직시민행동간 직무몰입의 매개효과	84
<표 4-22> 개인-환경적합성과 조직시민행동간 직무몰입의 Sobel Z 검증	85
<표 4-23> 개인-환경적합성과 조직시민행동간 상사몰입의 매개효과	86
<표 4-24> 개인-환경적합성과 조직시민행동간 상사몰입의 Sobel Z 검증	87
<표 4-25> 차별적 영향력 가설 검증결과	87
<표 4-26> 몰입유형의 매개효과 검증결과	88



I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

1) 연구의 필요성

인간행동에 대한 초기 연구인 Lewin(1935)의 주장처럼 인간행동은 인간과 환경의 상호작용의 결과물이다. 개인-환경적합성이론은 조직내 종업원과 환경적 요인의 상호작용을 통해 조직에 효과적인 태도와 행동을 유발할 수 있기 때문에 개인과 환경의 효과적인 적합을 강조하는 이론이다. 개인-환경적합성 이론은 개인-조직, 개인-상사, 개인-직무, 개인-동료, 개인-집단 적합으로 점차 확장되어 연구되고 있다. 또한 측정척도도 초기에는 개인과 환경의 가치, 목표, 성격, 태도 등의 유사적합성을 측정하다가 상호 부족한 부분을 보충해 주는 보완성적합성을 함께 측정하는 방향으로 전개되고 있다. 하지만 개인-환경적합성의 오래된 역사에도 불구하고 개념적 연구에 치중해 왔고 경험적 연구가 부족하다는 비판도 받아 왔다(최명옥·유태용, 2005). 특히 국내의 선행연구들을 보면 개인-환경적합성과 종업원의 태도변인(조직몰입, 직무만족, 이직의도 등)간 인과관계에 대한 연구에 치중해 왔고, 행동변인과의 관계는 상대적으로 적었다는 비판도 아울러 받아 왔다(성지영·박원우·윤석화, 2008). 이러한 비판에 힘입어 최근에는 국내에서 OCB, 직무성과, 혁신행동, 일탈행동 등 다양한 행동변인과의 인과관계를 연구한 결과들이 소개되고 있다(성지영·박원우·윤석화, 2008; 최보인·장철희·권석균, 2011; 김영일·유태용, 2008; 강영순, 2012). 하지만 개인-환경적합성과 행동변인 사이에 작용하는 매개변인에 대한 연구는 국내외적으로 소수만 발표되고 있는 실정이어서(Greguras & Diefendorff, 2009; 성지영·박원우·윤석화, 2008; 강영순, 2012) 많은 영역이 여전히 탐구대상으로 남아있다.

한편, 개인-환경적합성과 관련하여 또 하나의 탐구 영역은 개인-환경적합성 유형들이 태도나 행동변인에 미치는 차별적 영향력을 확인하는 것이다. 그 동안의 연구들을 통해 개인-조직적합성은 조직관련 변인, 개인-직무적합성은 직무관련 변인, 개인-상사적합성은 상사관련 변인에 미치는 영향력이 상대적으로 높을 것이라는 추론은 가능하다(2002; Kristof-Brown et al, 2005; 최명옥·유태용(2005)). 그러나 이러한 추론은 태도변인과 관련하여서는 비교적 일관성으로 보이지만, 행동변인과 관련하여서는 연구마다 다른 결과를 보고하고 있어 결론을 내리기에는 미흡한 실정이다(Lauver & Kristof-Brown, 2002; 성지영·박원우·윤석화, 2008). 개인-환경적합성과 태도 및 행동변인과 차별적 영향

력을 확인하는데 있어서 또 하나의 문제점은 차별적 효과를 사후검증하지 않는데 있다. 차별적 영향력을 확인하기 준부분상관계수의 제곱값(sr^2 : the squared semi-partial coefficient)을 비교하거나, Fielde, et al.(2000)의 차별효과 검증방법 등을 통한 사후검증이 필요하지만, 선행연구들은 이를 생략한 표준화된 회귀계수(standard regression coefficient), 표준화된 경로계수(standard path coefficient)만을 가지고 판단하고 있다.

최근 차별화 효과를 규명하기 위한 프레임워크가 소개되고 있는데, 이는 Lavelle, et al.(2007)이 제안한 대상유사성모형(target similarity model)이다. 대상유사성모형에 대해서는 자세히 후술하겠지만, 동일한 대상의 인과관계가 서로 다른 대상에 비해 상대적으로 높다는 모형이다. 이를 개인-환경적합성 연구에 적용하면 개인-조직, 개인-직무, 개인-집단, 개인-사람 등으로 분류된 각각의 적합은 조직, 직무, 집단, 사람에 대한 태도와 행동에 더 높은 영향을 미칠 수 있음을 가정할 수 있다. 대상유사성모형을 적용하는데 있어서 전제조건은 각 대상을 다중초점(multi-foci)으로 분류하여야 한다는 것이다. 예를 들어 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사적합이 몰입유형에 미치는 차별적 효과를 검증하기 위해 몰입유형을 조직, 직무, 상사몰입으로 분류하여야 한다. 최근 이를 적용한 연구들이 국내에서 발표되고 있는데, 동일한 변인을 설정하지 않거나 동일한 변인을 설정하더라도 차별적 영향력에 대한 사후검증을 생략하여 결론을 내리는 문제를 내포하고 있다(백승근 외, 2013; 박재춘, 2013).

본 연구는 다중초점 대상변인으로 몰입, 발언행동, 조직시민행동을 선정하고 개인-환경적합성과 동일하게 조직, 직무, 상사로 분류한 후, 사후검증을 통해 차별적 영향력을 확인하고자 한다. 그러기 위해서는 먼저 몰입, 발언행동, 조직시민행동을 다중초점으로 접근한 선행연구들을 탐구할 필요가 있다. 몰입과 관련하여서는 몰입대상에 따라 조직몰입, 근무몰입, 직무몰입, 경력몰입, 노조몰입, 상사몰입, 동료몰입, 고객몰입 등 다양한 유형으로 분류되어 연구되고 있다(Marrow, 1993; Vendenberghe et al., 2004; Lavelle et al.(2009). 조직시민행동(OCB) 역시 조직지향OCB(OCBO), 개인지향OCB(OCBI)로 분류한 이후, OCBI를 다시 동료지향, 상사지향OCB로 세분하기도 한다. 그러나 직무지향OCB(OCBJ)로 분류한 연구는 Coleman & Borman(2000) 연구에서만 찾아볼 수 있으며, 국내의 OCB연구 중 OCBJ로 접근한 논문은 전무하다. Organ(1997)에 따르면 OCB는 종업원이 당장의 보상을 기대하지 않고(비보상성), 조직의 이익을 위해 행동한 자유재량적 행동(재량성) 행동을 의미한다. 그러나 비보상성과 재량성을 역할내 행동과 구분할 수 있는가라는 비판을 받고 있다(Morrison, 1994). 즉, 종업원들이 역할외 행동을 할 때 보상기대가 없고, 자유재량에 의해서만 하는가에 대한 의문이다. 특히 Coleman & Borman(2000)이 제안한 OCBJ와 과업행동은 경계가 더욱 모호하여 이를 적용하기에는

다소 무리가 있다. 따라서 OCBJ에 대한 개념적 연구가 보다 심도있게 수행되어야 한다.

한편, 대다수의 발언행동연구는 조직과 직무지향 발언행동에 초점을 맞추고 있다 (Van Dyne, Ang, & Botero, 2003; Van Dyne & LePine, 1998). 몇몇 연구에서는 조직과 직무지향 발언행동은 혼용하여 측정함으로써 선행변인이 어떤 대상의 발언행동에 영향을 미치는지 구분하기 어려운 경우도 발견된다(김정진·박경규, 20110; 정현선, 2011). 더구나 상사지향 발언행동에 대한 개념적 연구는 찾아보기 힘들며, 상사지향 발언행동으로 접근한 논문도 찾아보기 발견되지 않는다. 따라서 다중초점 발언행동에 대한 개념적 연구와 이를 적용한 실증적 연구가 축적되어야 할 실정이다.

결과적으로 개인-환경적합성의 결과변인 연구를 태도변인에서 다양한 행동변인으로 확대되어야 하며, 양자 사이에 작용하는 매개 및 조절 메커니즘을 규명할 필요가 있다. 더불어 결과변인들을 개인-환경적합성 유형들에 맞추어 다중초점으로 분류한 후, 동일 대상간 차별적 영향력을 규명하여 연구범주의 확대와 실무에서 선별적으로 활용할 수 있는 방안을 제시할 필요가 있다.

2) 연구목적

본 연구는 다음과 같은 목적에 의해 수행될 것이다. 첫째, 연구모형에 투입될 변인들을 동일한 대상의 다중초점으로 분류하여 개념적 연구를 시도하고자 한다. 본 연구는 독립변인으로 개인-환경적합성을 선정하였으며, 그 유형을 개인-조직, 개인-직무, 개인-환경적합성으로 분류하였다. 따라서 후행변인으로 연구되는 몰입, 조직시민행동, 발언행동도 동일한 대상으로 분류할 것이다. 그러나 이중 직무지향 조직시민행동(OCBJ)에 대한 개념적 정의, 또한 조직지향, 직무지향, 상사지향 발언행동에 대한 개념적 정의가 명확하지 않다. 따라서 관련 선행연구들을 탐구하여 이에 대한 개념적 정의와 측정도구를 개발하고자 한다.

둘째, 대상유사성 모형을 적용하여 개인-환경적합성 유형(개인-조직, 개인-직무, 개인-상사적합성)이 다중초점 몰입유형(조직몰입, 직무몰입, 상사몰입), 다중초점 발언행동(조직, 직무, 상사지향 발언행동), 다중초점 조직시민행동(OCBO, OCBJ, OCBS)에 미치는 대상별 차별적 영향력 차이를 규명한다. 아울러 다중초점 몰입유형이 다중초점 발언행동 및 다중초점 조직시민행동에 미치는 차별적 영향력 차이도 규명한다.

셋째, 개인-환경적합성 유형과 다중초점 발언행동 및 조직시민행동 사이에 조직몰입, 직무몰입, 상사몰입의 매개효과를 규명한다.

이러한 연구목적이 달성되면 관련 연구에 다음과 같은 기여를 할 것으로 기대된다. 첫째, 대상유사성모형이 타당성을 실증적으로 검증함으로써 다양한 변인들에 대한 다중

초점적 접근 연구가 활성화 될 것이다. 둘째, 그 동안 통합적 개념으로 정의되었던 다양한 연구주제들이 세분화되어 정의됨으로써 보다 정밀한 연구가 가능할 것이다. 셋째, 몰입유형의 매개효과를 규명함으로써 개인-환경적합성 연구에 있어 다른 심리적 변인들에 대한 연구를 촉발시키는 계기를 마련하여 이 분야의 연구 범주의 확대에 기여할 것이다.

2 연구방법 및 내용

1) 연구방법

본 연구는 문헌연구를 통해 다중초점 변인들에 대한 개념적 연구를 시도하고, 선행 연구를 탐구하여 연구모형과 연구가설을 설정하였다. 또한 연구가설을 검증하기 위해 설문조사를 실시하고 획득된 자료를 토대로 실증 분석을 실시하였다. 연구대상은 서울과 제주지역의 공·사기업체 및 공무원들을 대상으로 하며, 조사방법은 조사자가 직접 방문하여 배포하고 회수하는 방법을 사용하였다.

수집된 자료의 분석방법으로는 실증분석에 활용될 변인들의 내적 일관성을 확인하기 위한 신뢰도 분석, 구성개념의 타당성과 판별타당성을 확보하기 위해 확인요인분석을 실시하였다. 또한 연구가설로 설정된 독립변인과 종속변인간의 차별적 영향력을 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 통한 선형관계를 확인한 후, Fielde, et al,(2000)이 제안한 사후검증 방법을 활용하였다. 몰입유형이 매개효과를 검증하기 위해 3단계 매개 회귀분석을 실시하였으며, 매개효과를 사후검증을 위해 Sobel test를 실시하였다. 통계분석을 위한 도구로는 SPSS 18.0, AMOS 16.0, Sobel Test(quantpsy.org) 등의 통계분석 프로그램을 활용하였다.

2) 연구내용

본 논문은 총 5장으로 구성되었으며, 각 장의 내용은 다음과 같다.

첫째, I 장은 선행연구 동향을 비판적으로 접근하여 본 연구의 필요성을 제기하였고, 이에 따른 연구목적과 기대효과, 연구방법 및 논문의 구성 체계를 기술하였다.

둘째, II 장은 본 연구가설을 설정하기 위한 이론적 배경으로, 본 연구의 프레임워크인 대상유사성 모형에 대한 탐구와 연구변인으로 설정된 다중초점 변인들에 대한 개념적 접근 및 연구동향을 탐구하여 연구모형의 설계에 활용하였다.

셋째, III장은 II장의 선행연구 고찰을 통해 연구모형과 연구가설은 설정하게 된 논리를 기술하고, 연구모형에 투입된 변인들에 대한 조작적 정의와 측정도구를 제시하였으며, 본 연구의 표본 특성 및 분석방법을 제시하였다.

넷째, IV장은 연구가설을 검증하기 전단계로 기초통계분석(신뢰성, 타당성, 상관관계 분석)을 실시하였으며, 신뢰성과 타당성의 확인된 변인들을 중심으로 실증분석을 실시하여 연구가설을 검증하였다.

다섯째, V장은 연구결과를 요약하고, 연구의 학문적, 실무적 시사점을 제시하였으며, 향후 연구를 위한 몇 가지 논의사항을 제안하였다. 아울러 본 연구의 한계도 제시하여 연구 결과의 지나친 확대 해석을 경계하였다.



II. 이론적 고찰

1. 대상유사성모형

본 연구는 개인-환경적합성 유형(POF, PJF, PSF)에 따라 대상별 몰입유형(조직몰입, 직무몰입, 조직몰입), 발언행동유형(조직지향, 직무지향, 조직지향발언행동), 조직시민행동유형(조직지향시민행동:OCBO, 직무지향시민행동:OCBJ, 상사지향시민행동:OCBS)에 미치는 차별적 영향력과 몰입유형이(조직몰입, 직무몰입, 조직몰입) 발언행동유형 및 조직시민행동유형에 미치는 차별적 영향력을 규명하는 것이 하나의 과제이다. 차별적 영향력에 대한 다른 이론들의 적용은 독립변인의 특성에 따라 논문의 전개과정에서 소개 되겠지만 핵심이론은 대상유사성모형이다. 따라서 여기서는 대상유사성 모형에 대해 심도 있게 살펴보고자 한다.

1) 대상유사성모형의 개념 및 체계

대상유사성모형(target similarity model)은 특정대상에 대한 인지적 요인이 특정대상에 대한 태도를 형성하고, 이러한 인지와 태도가 다른 대상에 대한 인지와 태도보다 높은 상관관계나 인과관계를 형성한다는 것이다(Lavelle, et al. 2007). 예를 들어 조직공정성에 대한 생각과 태도는 다른 대상(예, 상사, 동료)에 대한 신뢰보다 조직을 대상으로 한 신뢰와 높은 상관이나 인과관계를 형성하고, 조직에 대한 신뢰는 다른 대상(예, 상사, 동료)에 대한 헌신보다 조직을 대상으로 한 헌신과 높은 상관이나 인과관계를 형성한다는 논리이다. 대상유사성모형은 유사성-매력가설과 교환관계이론에 근거하여 설명할 수 있다.

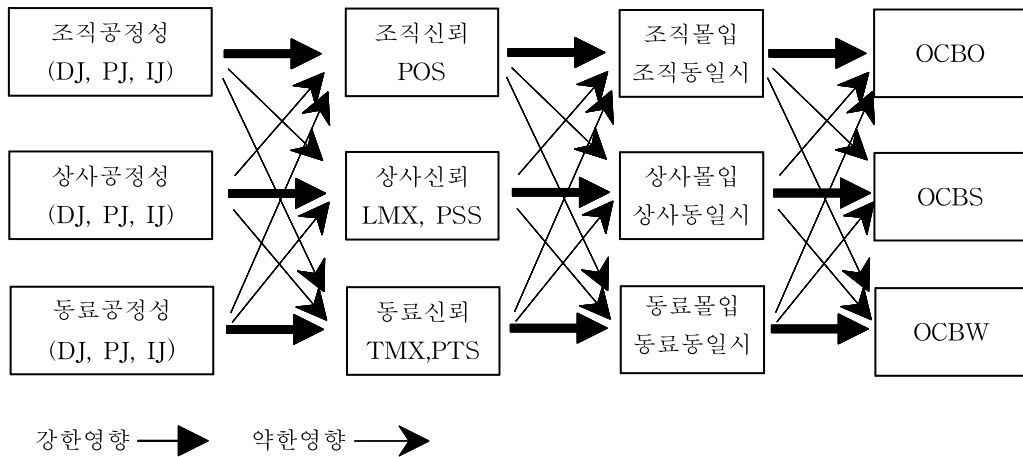
유사성-매력가설(similarity-attraction hypotheses)은 사람들은 자신과 유사한 태도를 가진 타인을 좋아한다는 가설로 유사성 대상을 태도에 국한하지 않고, 성격, 교육수준, 능력, 외모, 인종, 종교 등 다양한 영역으로 확장되고 있다(한덕웅·황소정, 1999). 더불어 유사성 대상을 사람이 아닌 조직이나 직무 등으로 확장할 수 있는 논리도 제공되고 있다. 왜냐하면 사람들이 태도 유사성 매력을 증가시키는 이유를 인지일관성이론으로 설명할 수 있기 때문이다. 인지일관성이론(cognitive consistency theory)에 따르면 사람들은 내적으로 일관성을 극대화하려는 성향이 있기 때문에 비일관성이 존재할 때 긴장을 느끼고 태도대상에 대한 자신들이 태도나 신념을 변화시켜 해소하려고 한다(Albrecht et al., 1980). 인지일관성이론은 사람뿐만 아니라 사물에도 광범위하게 적용되는 이론이다.

유사성-매력가설을 확장하면 특정 대상(사람, 사물)에 대한 신념과 태도의 유사성은 대상에 대한 강한 매력을 형성하고 이를 일관되게 유지하려는 성향으로 인해 다른 대상에 대한 신념과 태도보다 강하게 형성될 수 있다. 따라서 대상유사성모형은 유사성-매력가설에 근거한 이론으로 볼 수 있다. 하지만 대상유사성모형은 유사성을 만들 근거로 호의적 대상에 대한 신념과 태도가 형성되고 강화된다는 것은 아니다. 다양한 인지 및 태도형성이론들도 충분히 대상유사성모형을 설명하는데 효과적으로 활동될 수 있다. 예를 들어 기대이론(expectance theory)에서 제안하고 있는 어떤 대상에 대한 기대결과도 신념과 태도에 영향을 미치고 강화시킬 수 있으며, 이는 대상에 대한 다른 기대에도 반영됨으로써 특정대상에 대한 다른 태도와도 밀접한 관련을 맺을 수 있다

한편, 대상유사성모형은 사회적 교환관계이론으로도 설명이 가능하다. 사회적 교환관계이론(social exchange relationship theory) 물질적 기대이익을 바라는 경제적 교환관계와 달리 상호 대상에 대한 호의 및 감정적 측면의 교환으로, 교환대상과 개인간 관계의 지속에 있어 사회·정서적 욕구의 충족을 강조하는 것이다(Armeli et al. 1998). Lavelle, et al. (2007)은 사회적 교환관계의 관점에서 대상유사성모형을 설명하고 있는데, 사람들이 특정대상에 대해 호의적 인식과 태도가 형성되면 형성된 대상과 사회적 교환관계를 맺게 되고, 다른 대상에 비해 사회적 관계를 맺은 대상에 호의적 반응을 보인다는 것이다. 이는 특정대상에 대한 호의적 신념과 태도가 사회적 관계의 질을 강화시켜 다른 대상에 비해 이러한 신념과 태도가 강하게 발현됨을 의미한다.

Lavelle, et al. (2007)은 대상유사성모형의 framework을 <그림 2-1>과 같이 제시하고 있다. 이 체계는 그 동안 단일화된 심리적 특성으로 연구되었던 개념들을 대상별로 다중초점(multi-foci)으로 세분화하고(예, 공정성 지각을 조직, 상사, 동료대상으로 세분화), 특정대상(조직)에 대한 특정태도(예, 조직공정성)는 그 대상에 대한 다른 태도(예, 조직지원인식, 조직신뢰)에 다른 대상(예, 상사, 동료)에 대한 태도(예, 상사지원인식, 상사신뢰)보다 더 강한 영향을 미치는 것으로 설계되었다. <그림 2-1>의 도식화된 부분으로 설명하면, 실선(→)으로 이어진 부분은 사선(↔)으로 이어진 부분보다 상대적으로 더 강한 영향을 미친다는 것이다. 구체적으로 보면 조직공정성은 상사지원인식(PSS)이나 동료지원인식(PTS)보다 조직지원인식(POS), POS는 상사몰입이나 동료몰입보다 조직몰입, 조직몰입은 상사지향시민행동(OCBS)나 동료지향시민행동(OCBI)보다 조직지향시민행동(OCBO)에 더 강한 영향을 미치는 모형이다.

<그림 2-1> 대상유사성모형의 Framework



주) DJ:분배공정성, PJ:절차공정성, IJ: 상호작용공정성, POS:조직지원인식, LMX:리더-부하 교환관계, PSS:상사지원인식, TMX:팀-멤버교환관계, PTS:팀지원인식, OCBO: 조직지향시민행동, OCBS:상사지향시민행동, OCBW:동료지향시민행동
 자료: Lavelle, J.J., Rupp, D.E., & Brockner, J.(2007), Taking a multifoci approach to the study of justice, social exchange, and citizenship behavior: The target similarity model, Journal of Management, 33, 853.

2) 대상유사성모형의 적용

최근 대상유사성모형에 근거한 연구모형을 설정하고 이를 입증하기 위한 논문들이 발표되고 있다. Lavelle et al.(2009)은 미국의 간호사들을 대상으로 대상별 공정성 유형(조직절차공정성, 상사절차공정성, 집단상호작용공정성)이 대상별 조직지원인식(조직지원인식, 상사지원인식, 집단지원인식)에 미치는 차별적 영향력과 대상별 조직지원인식이 대상별 조직시민행동(조직지향, 상사지향, 집단지향시민행동)에 미치는 차별적 영향력을 연구하였다. 이들은 차별적 영향력을 검증하기 위한 분석기법으로 준부분상관계수의 제곱값(sr^2 : the squared semi-partial coefficient)을 비교하였다. 이들의 연구결과에 따르면 조직지원인식에는 조직절차공정성, 상사지원인식에는 상사절차공정성, 동료지원인식에는 집단상호작용공정성이 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 조직지향조직시민행동에는 조직지원인식, 상사지향조직시민행동에는 상사지원인식, 집단지향조직시민행동에는 집단지원인식이 정(+)이 영향을 미쳤다. 그러나 이들의 연구에서는 대상별 영향력은 입증하였지만 다른 대상들이 종속변인에 영향을 미치지 않는 것으로 나타나, 상대적 영향력 차이는 검증하지 못하였다.

그러나 유사연구들에서 대상별 영향력 차이를 확인할 수 있다. Aryee et al.(2002)은 인도의 공공조직을 대상으로 28명의 상사와 179명의 부하로 쌍을 이룬 실증연구에서

상호작용공정성은 조직신뢰(경로계수: .21)보다 상사신뢰(경로계수: .69)에 더 강한 영향을 미치고 있음을 확인하였다. 또한 분배공정성과 절차공정성은 조직신뢰에는 영향을 미치지 않지만 상사신뢰에는 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었다. 비정규직 근로자를 대상으로 한 Camerman et al.(2007)의 연구는 ‘절차공정성→조직지원인식→조직몰입’으로 이어지는 가설과 ‘정보공정성→채용업체관리자 신뢰→채용업체관리자 몰입’으로 이어지는 가설을 설정하였는데, 이는 대상유사성모형에서 강조하는 접근 방법이다. 연구결과 ‘절차공정성→조직지원인식→조직몰입’의 구조적 관계와 ‘정보공정성→채용대리인 신뢰→채용대리인 몰입’의 구조적 관계가 확인되었다. 특히 정보공정성은 조직을 대상으로 한 조직지원인식(경로계수: .36)보다 사람을 대상으로 한 신뢰(경로계수: .70)에 더 강한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

한편 다중초점 조직시민행동((multifoci OCB)에 영향을 미치는 차별적 관계를 규명하는 연구들도 발표되고 있다. Iles et al.(2007)은 LMX에 대한 메타분석 연구에서, LMX와 개인지향OCB(OCBI)의 관계가 LMX와 조직지향OCB(OCBO)의 관계보다 더 강한 유의적 관계가 있음을 밝혔다. Becker & Kernan(2003)의 연구에서는 조직에 대한 정서적 몰입이 조직지향시민행동의 형태로 측정된 상사지지(supervisor-rated loyal boosterism)에 영향을 미치는 반면, 상사에 대한 정서적 몰입은 그렇지 않은 것으로 나타났다. 반대로 상사에 대한 정서적 몰입은 상사의 예의성(supervisor-rated courtesy)에 영향을 미치는 반면, 조직에 대한 정서적 몰입은 그렇지 않은 것으로 나타났다. Lavelle et al.(2005)의 연구에서는 조직몰입은 작업집단몰입보다 OCBO에 더 강한 영향을 미치고, 작업집단몰입은 조직몰입보다 동료지향조직시민행동에 더 강한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. Kristof-Brown et al.(2002)의 연구에서는 개인-직무적합성(PJF)이 개인-조직적합성(POF)에 비해 직무만족에 미치는 영향이 강한 것으로 나타났다. Kristof-Brown et al.(2005)은 개인-환경 적합성과 결과변인들에 대한 메타연구를 실시하였는데, 그 결과 POF는 조직몰입과 가장 높은 상관을 보이고, 그 다음으로 직무만족, 사사만족 순으로 나타났으며, PJF는 직무만족과 가장 높은 상관을 보였으며, 다음으로 조직몰입, 상사만족 순으로 상관이 있는 것으로 나타났다.

아직 초기단계이지만 국내에서도 대상유사성모형에 근거한 연구들이 발표되기 시작하고 있다. 백승근(2013)과 그의 동료연구자들은 국내 대기업 계열사 종업원들을 대상으로 한 연구에서 대상유사성모형을 적용하고 있다. 이들은 ‘조직지원인식→조직기반 자긍심→조직몰입’의 관계와 ‘직무특성요인→과업특정적 자긍심→직무몰입’의 관계를 규명하면서 조직요인들은 직무를 대상으로 한 심리적 요인들보다 조직을 대상으로 한 심리적 요인과 강한 관련성을 보이고, 반대로 직무요인들은 조직을 대상으로 한 심리적 요인보

다 직무를 대상으로 한 심리적 요인과 강한 관련성을 보일 것으로 예측하고 있다. 연구 결과, 조직지원인식은 조직기반 자긍심에 정(+)¹의 영향을 미치는 반면, 과업특정적 자긍심에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 또한 직무특성요인은 조직기반 자긍심(경로계수: .793)보다 과업특정적 자긍심(경로계수: .883)에 더 강한 영향을 미치고 있다. 한편, 조직기반 자긍심은 조직몰입에 정(+)¹의 영향을 미치는 반면, 직무몰입에는 영향을 미치지 않고 있다. 그러나 예측과 달리 과업특정적 자긍심은 직무몰입(경로계수: .290)보다 조직몰입(경로계수: .430)에 더 강한 영향을 미치고 있다. 박재춘(2013)도 공무원을 대상으로 한 연구에서 대상유사성모형을 적용하고 있다. 그는 LMX는 OCBO보다 OCBI에, 조직정치지각은 OCBI보다 OCBO에 더 강한 영향을 미칠 것으로 예측하는 가설적 모형을 설정하여 이를 규명하였다. 연구결과 LMX는 OCBI에 정(+)¹의 영향을 미치는 반면, OCBO에는 영향을 미치지 않고, 조직정치지각은 OCBO에는 정(+)¹영향을 미치지만 OCBI에는 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다. 이 두 편의 연구들은 대체로 대상유사성모형을 타당성을 입증하고 있다. 한편 대상유사성모형을 이론적 근거로 제시하지 않았지만, 이를 확인시켜주는 연구도 발표되었다. 강영순(2012)은 제주지역 공·사업체를 대상으로 개인-환경적합성이 직무수행에 미치는 차별적 효과를 검증하였다. 그의 연구에서는 직무수행을 조직대상 행동인 OCBO와 개인대상 행동인 혁신행동으로 구분하였다. 분석결과, OCBO에는 개인-조직적합성(POF)만 정(+)¹의 영향을 미치고, 개인-직무적합성(PJF)과 개인-상사적합성(PSF)은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 혁신행동에는 POF는 영향을 미치지 않고, PJF와 PSF가 정(+)¹의 영향을 미치고 있다. 추가적으로 혁신행동에 미치는 PJF와 PSF의 상대적 영향력을 검증하였는데, 그 결과 PJF가 PSF에 비해 더 강한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 최명옥·유태용(2005)의 연구에서는 조직몰입에는 POF, PSF, PJF순으로 영향을 미치고, 직무만족에는 PJF, POF, PSF순으로 영향을 미치는 것으로 나타나, 대상유사성모형의 논리를 지지하고 있다.

2. 개인-환경적합성

1) 개인-환경적합성 개념 및 측정방법

개인-환경적합성(person-environment fit)은 내부요인(인간)과 외부요인(환경)의 상호작용에 의해 개인의 반응이 나타난다는 상호작용론(reciprocal determinism)에 근거를 두고 있다. 상호작용론은 인간의 신념, 기대와 같은 요인들도 행동에 영향을 주지만, 환경자극이 인간의 행동에 영향을 준다는 개념으로, 개인의 신념과 기대와 같은 내적요인

을 충족시켜주는 협조적 환경 조성의 중요성을 강조한 이론이다(한덕웅, 2012). 이러한 이론적 관점에 착안하여 조직내 개인과 환경의 상호작용을 강조한 개념이 개인-환경적 합성이다. 그러나 아직까지 개인-환경적합성에 대한 학자들 간의 개념적 합의는 없는 실정이며, 그 이유는 적합의 개념에 일치, 유사, 조화, 상호보완 등 다양한 의미들이 포함되어 있기 때문이다(강영순, 2012).

조직내 구성원들이 일을 하면서 영향을 받는 환경적 요인들은 매우 많지만, 적합성의 개념에서 볼 때 영향을 주는 환경적 요인으로 조직, 직무, 사람, 직업 특성 등에 대한 연구가 주류를 이루고 있다. 또한 적합성의 개념에 유사적합성(supplementary fit)과 보완적합성(complementary fit)을 포함하여 설명하고 있다(Kristof, 1996). 유사적합성은 개인특성과 환경이 유사한 특성을 보유할 때 발생하며, 보완적합성은 개인이 환경이 요구하는 것을 제공하거나, 조직이 개인이 요구하는 것을 제공할 때 발생한다. 이러한 차원에서 본다면 개인-환경적합성에 대한 포괄적 정의는 개인과 조직, 직무, 사람, 직업 특성 등이 서로 잘 부합되고 보완되는 수준으로 정의된다.

유사적합성과 관련하여 유사성을 측정하는 척도로 초기에는 가치에 치중하였다. 가치란 학자마다 그 정의에 다소 차이는 있지만 조직내 개인측면에서 보면, 작업 및 작업 환경에 대한 옹고 그림에 대한 신념이며, 선호 비선호를 평가하는 기준이고, 조직측면에서 보면 조직구성원에게 공통적으로 요구되는 신념으로 요약된다(Dose, 1997). 박영석(1993)은 조직에서 추구되는 가치를 개인의 인간적 가치와 경제적 가치, 조직의 인간적 가치와 경제적 가치로 구분하였고, 이를 각각은 대립적 혹은 양립적 관계를 갖기도 하고, 독립적 혹은 상대 우위적으로 추구할 수도 있지만 이들 가치를 동시에 추구할 수도 있다고 하였다. 국내에서 연구되고 있는 대표적 인간적 가치 측정 척도로는 인간지향, 자율성/책임지향, 공동체지향, 역량개발지향 등이 있으며, 경제적 가치 측정 척도로는 효율성지향, 결과지향, 조직지향 등이 있다(송진섭·유태용, 2005; 양혁승·정영철, 2002). 이러한 척도들은 주로 개인-조직적합성(person-organization fit: POF)에 주로 활용지만 개인-직무적합성(person-job fit: PJF), 개인-사람(동료, 상사)적합성(person-people fit)로 확장할 수 있는 개연성을 지니고 있다.

한편 Kristof(1996)는 개인-조직적합성(POF)의 통합적 연구에서 유사성의 척도를 개인적 특성(개인의 성격, 가치, 목표, 태도)과 조직적 특성(조직의 문화와 풍토, 가치, 목표, 규범)으로 구분하여 세부내용을 확장하였다. 구체적으로 보면 개인과 조직이 추구하는 가치의 부합, 목표의 부합, 개인의 성격과 조직의 문화 및 풍토의 부합, 개인의 태도와 조직 규범의 부합 등이다. 여기서 목표, 가치, 성격 등은 개인-직무적합성(PJF), 개인-사람(동료, 상사)적합성에도 활용될 수 있는 척도이다.

보완적합성은 개인과 환경이 요구하는 부분을 서로 강화시켜주었을 때 발생하는 적합성 유형이다. Kristof(1996)는 보완적합성을 요구-공급적합성(needs-supplies fit)와 수요-능력적합성(demands-abilities fit)으로 세분하였다. 공급측면에서 보면 조직은 재정적, 물리적, 심리적 자원과 과업 관련 및 대인관계 기회를 제공하고, 개인은 시간, 노력, 몰입, 경험적 자원과 과업 및 대인관계 관련 지식, 기술, 능력을 제공하게 된다. 반대로 수요측면에서 보면 조직은 개인이 공급하는 자원들과 과업 및 대인관계 지식, 기술, 능력을 요구하게 되고, 개인은 조직이 공급하는 자원과 과업 및 대인관계 기회를 요구하게 된다. 여기서 요구-공급적합성은 개인이 요구하는 조직의 공급요소(자원 및 기회)들을 조직이 얼마나 제공하고, 수요-능력적합성은 조직이 요구하는 개인의 공급요소(자원 및 기타 요소)를 개인이 얼마나 보유하고 제공해 주느냐를 의미한다. 한편 성지영(2008) 등은 요구-공급적합성과 수요-능력적합성의 개념이 모호함을 비판하면서 “개인과 조직 중 적어도 어느 한 쪽이 상대가 다른 상대가 필요로 하는 것을 제공하는 것”으로 간략히 정의하였다. 이들의 정의에 따르면, Kristof(1996)가 제시한 자원 및 기회 외에도 보완적합성에 많은 요소들을 첨가하며 확장할 수 있음을 보여주고 있다. 한편, POF의 요구-공급적합성과 수요-능력적합성의 개념을 개인-직무적합성(PJF)에도 적용할 수 있는데, 수요-능력적합성은 개인의 능력과 직무여건의 적합, 요구-공급적합성은 개인의 요구와 직무특성간의 적합으로 활용할 수 있다(신유형, 2011).

Cable & Edwards(2004)은 조직가치와 개인가치, 개인욕구와 조직요구간에 강한 관계가 있음을 확인하면서, 적합성을 측정하는데 있어 유사적합성과 보완적합성을 동시에 측정하는 통합적 접근을 강조하였다. 이들은 유사적합성과 보완적합성을 동시에 측정하는 것이 구성원의 태도 및 행동을 예측하는데 있어 더 효과적이라고 주장하였다. 최근, 국내에서도 이러한 접근방법을 활용한 연구들이 발표되고 있다. 강영순(2012)의 연구에서도 유사적합성과 보완적합성을 포괄한 통합적 관점에서 개인-환경적합성(개인-조직, 개인-직무, 개인-상사적합성)을 측정하고 있다.

한편, 개인-환경적합성과 관련한 또 하나의 논제는 이를 어떠한 방식으로 측정할 것인가와 관련되어 있다. 가장 논란이 대상이 되고 있는 것이 적합성을 직접방식(direct measure of fit)으로 측정할 것인지 간접방식(indirect measure of fit)으로 측정할 것인지에 대한 문제이다(kristof, 1996). 직접방식은 응답자에게 개인과 환경에 대한 적합성 정도를 직접 물어보고 답하게 하는 방식이다. 예를 들어 ‘이 회사의 운영방식은 나에게 잘 맞다’의 문항에 대해 응답자가 직접 자기보고식으로 답하는 방식으로 인지적 적합성(perceived fit)을 측정하는 것이다. 반면 간접방식은 개인특성과 환경특성을 개별적으로 측정한 후, 둘 간의 적합성을 여러 가지 통계방법(예, 상관관계, 개인과 환경특성간 차이

점수, 다차항회귀분석 등)을 활용하여 평가하는 방식이다. 간접방식은 크게 두 가지 방식으로 구분되는데, 하나는 주관적 적합성이고 다른 하나는 객관적 적합성을 측정하는 방식이다. 주관적 적합성(subjective fit)은 개인수준의 측정방법으로, 한 개인에게 조직과 환경에 대한 동일항목(예, 이타주의, 관계성, 자율성, 가치 등)의 질문에 별도로 응답하게 하고 이 둘 간의 적합성을 비교하는 방식이며, 객관적 적합성(objective fit)은 동일 질문으로 구성된 질문항목에 있어서 개인특성은 개인에게, 환경특성은 다른 조직구성원들에게 응답하게 하여 그 결과를 평균값 등으로 비교하는 방식이다. 두 방법 중 객관적 적합성은 조직특성의 값이 상수역할을 하여 개인-환경적합성의 값의 영향이 환경값의 영향과 같아지는 결과를 초래하는 경우가 발생할 수 있는 단점이 있고, 개인의 인지하는 차이가 특정 상황을 인지적으로 평가함으로써 실제 값과 근접할 가능성이 있기 때문에 주관적 적합성으로 측정하는 것이 타당하다는 주장이 있다(Metzler, 2006).

직접측정방식과 간접측정방식의 유용성에 대한 논란은 아직까지 지속되고 있다(Kristof, 1996; Kristof-Brown, 2005). 사람들은 객관적 실재를 평가하여 행동하기보다 주변상황에 대한 인식을 바탕으로 행동하는 경향이 있어서 인지적 적합성으로 측정하는 것이 더 우월하다는 주장과 직접측정방식은 다른 태도변수와 함께 측정할 경우 동일방법편의(common method bias) 발생가능성이 높고, 적합성을 인지하는 것과 실제로 적합한 것은 다르기 때문에 간접측정방식이 우월하다는 주장이 있다. 그러나 직접측정방식이 개인이 마음에 존재하는 것에 대한 최종적인 판단의 기준이 되고, 결과를 더 잘 예측할 수 있다는 점에서 많이 활용되고 있다(성지영외, 2008). 이러한 점을 감안하여 본 연구에서도 개인-환경적합성 측정방식으로 직접측정방식을 활용하고, 더불어 측정항목도 개인-환경적합성 유형별 특성을 고려한 후, 유사적합성과 보완적합성을 모두 포함하도록 설계하고자 한다.

2) 개인-환경적합성 유형

개인-환경적합성(person-environment fit)은 다양한 유형의 적합성의 상위개념이다. 국내외 연구를 종합하면, 개인-환경적합성의 하위 개념으로 개인-조직적합성, 개인-직무적합성이 다수를 차지하고, 개인-집단(동료)적합성, 개인-직업적합성, 개인-상사적합성 등 다양한 범주로 확대되어 연구되고 있다. 본 연구는 개인-환경적합성과 다중초점(조직, 직무, 상사)의 하위 변인들과의 차별적 관계를 규명하고자 하기 때문에 적합성의 하위 개념으로 개인-조직적합성, 개인-직무적합성, 개인-상사적합성을 두고 있다. 이러한 3가지 적합성 유형들의 변별력은 여러 연구에서 확인되고 있다(Kristof-Brown et al. 2002; 강영순, 2012, 성지영외, 2010, 최명옥·유태용, 2005)

(1) 개인-조직적합성

개인-조직적합성(person-organization fit: POF)은 초기에 직업과 관련된 적합성 연구에서 출발하였다. 사람은 직업을 찾을 때 자신이 인성적 특징에 적합한 직업이 있으며, 이러한 직업을 선호한다는 개념에서 출발하여, ASA(attraction-selection-attrition)라는 직업선택의 틀로 확장되었다. 이 틀에 의하면 개인은 자신과 비슷한 특성을 지닌 조직에 매력을 느끼며(attraction), 조직은 조직특성과 유사한 사람을 선발하고(selection), 유사하지 않는 사람을 퇴출(attrition)하게 된다(Schneider, 1985; 이인석외, 2010). 개인과 직업의 비슷한 특성에 대한 연구는 개인-조직적합성 연구로 확장되었다.

개인-조직적합성(person-organization fit: POF)은 유사적합성과 보완적합성의 개념을 포괄한 것으로, 개인과 조직이 특성이 유사하거나 일치하는 정도(유사적합성), 개인과 조직이 상호 필요한 자원을 채워주고 필요한 기회를 제공하는 정도(보완적합성)로 정의될 수 있다. 구체적으로 보면, 개인과 조직이 지니는 가치, 성격, 목표, 태도 등이 유사하거나 일치하는 정도이고, 또한 개인이 자원(시간, 노력, 경험, 몰입 등)을 조직이 필요로 하는 만큼 제공하고, 조직의 자원(재정적, 물리적, 심리적 자원)을 개인이 필요로 하는 만큼 제공함은 물론, 개인이 원하는 과업 및 개인관련 기회를 조직이 제공하고, 조직이 원하는 개인의 능력, 기술, 지식 등을 제공할 때 개인과 조직이 적합된다고 본다(krstof, 1996). 이에 대한 자세한 설명은 앞 절에서 서술한 바와 같다. POF는 조직과 개인의 상호작용을 강조하는 것으로 개인과 조직 어느 하나만을 가지고 태도 및 행동을 예측하기보다, 개인과 조직의 적합을 가지고 태도와 행동을 예측하는 것이 효과적이라는 의미를 내포하고 있다.

(2) 개인-직무적합성

개인-직무적합성(person-job fit: PJF)은 POF의 개념적 접근과 마찬가지로 유사적합성과 보완적합성의 관점에서 정의되고 있는데, Edward(1991)는 PJF란 개인의 특성과 직무가 요구하는 특성간의 일치성 또는 개인의 요구와 직무가 제공하는 내적·외적 보상간의 조화로 정의하고 있다. 유사적합성 측면에서 보면, 개인특성(가치, 성격, 목표)과 직무특성의 유사한 정도이고, 보완적합성 측면에서 보면, 개인의 능력과 직무요건의 적합성과 개인의 요구와 직무특성의 적합성을 의미한다. 다시 말해, PJF는 직무가 개인의 특성(가치, 흥미, 선호 등)을 잘 반영하고 있으며, 또한 개인이 직무가 요구하는 요건(자격, 능력)을 지지고 있거나, 직무가 개인에게 요구하는 바(목표달성, 능력발휘, 지식활용 등)를 충족시켜줄 수 있는 가를 의미한다(강영순, 2012). PIF는 POF와 개념의 접근방식을 같으나, 개인의 직무와 조직을 대상으로 느끼는 적합의 정도는 차이가 있고(O'Reily,

et al., 1991), 각각에 대한 만족도도 다르게 평정(유태용·현희정, 2003)하기 때문에 PJF와 POF는 구분되는 개념이라 할 수 있다. PJF 연구는 어떤 직무가 어떤 특성을 지닌 조직구성원에게 효과적인지를 판단할 수 있게 하고, 직무설계, 인력이동, 인적자원개발 등에도 유용한 정보를 제공하고 있다.

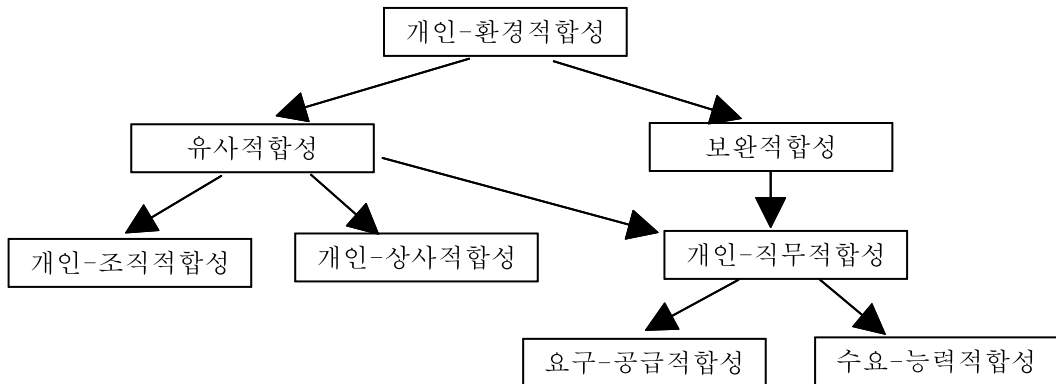
(3) 개인-상사적합성

전술한 유사성-매력이론에 따르면 사람들은 자신과 유사한 태도, 가치, 신념 등을 지닌 사람을 좋아하고, 유사한 사람과 호의적인 사회적 관계를 맺으려고 한다. 유사적합성과 보완적합성의 측면에서 개인-상사적합성(person-supervisor fit: PSF)을 정의하면, 상사와 부하간의 추구하는 가치, 성격, 신념, 선호, 목표 등의 일치 및 유사성과 상사와 부하간의 부족한 부분을 보완하고 지원해 주는 정도를 의미한다. PSF에 대한 연구는 POF와 PJF에 비해 상당히 부족한 실정이다. 더구나, 발표되는 연구들도 대부분 유사적합성의 개념에서 접근하고 있으며, 유사성 대상으로는 가치, 성격, 목표일치 등에 대한 연구가 대부분을 차지한다(Dose, 1999; Van Vianen, 2000; 성지영외, 2008, 김영일·유태용, 2008; 유태용·현희정, 2003; 최명옥·유태용; 2005).

최근 유사적합성과 보완적합성을 통합적으로 고려하여 PSF를 연구한 논문이 발표되고 있는데, 강영순(2012)은 '조직내에서 개인이 직무행동에 강한 영향력을 행사하는 사람이 상사이며, 부하가 상사와 유사하다고 생각하거나, 상사가 부하의 부족한 부분을 채워줄 수 있다고 지각하면 상사의 영향력에 대한 부하의 수용도가 높아질 수 있다'고 주장하면서 PSF의 측정에 있어서 유사적합성과 보완적합성을 동시에 고려해야 함을 강조하고 있다.

그러나 그간의 연구동향을 보면 많은 연구에서 POF, PSF는 유사적합성, PJF는 유사적합성과 보완적합성으로 측정하고 있다(Cable & DeRue, 2002; Krisrof-Brown et al. 2005; Harrison, 2010, 최보인 외, 2011). 특히 PJF를 보완적합성으로 측정하는 경우, 요구-공급적합성과 수요-능력적합성을 분리 하여 측정하는 경우(Cable & DeRue, 2002; Harrison, 2010, 최보인이 2011)와 둘을 통합하여 측정하는 연구(최명옥·유태용, 2004; 강영순, 2012)들이 있으나, POF는 여러 연구에서 요구-공급적합성으로 측정하는 경우가 대부분을 차지하고 있다(Krisrof-Brown et al. 2005). 반면, PSF는 대부분의 연구에서 유사적합성으로만 측정하고 있다. 이러한 연구동향을 고려하여 본 연구에서는 POF와 PSF는 유사적합성, PJF는 유사성과 보완적합성을 모두 고려한 통합적 측정으로 접근하자 한다.

<그림 2-2> 본 연구의 개인-조직적합성 유형



3) 개인-환경적합성의 연구흐름

개인-환경적합성의 국내외의 연구흐름을 살펴보기 위해, 국내의 경우 관련분야의 대표적인 학회인 한국인사관리학회, 한국인적자원관리학회, 한국인사·조직학회, 대한경영학회, 한국경영학회, 한국심리학회: 산업 및 조직에 수록된 논문들을(2000년 이후 발간논문) 중심으로 분석하였으며, 국외의 경우 개인-환경적합성을 분석한 논문 중 인용지수(impact factor)가 높은 논문을 중심으로 분석하였다.

개인-환경적합성에 대한 선행연구들의 동향을 보면 크게 두 가지 유형의 연구로 구분될 수 있다. 첫째, 독립변인으로 개인-환경적합성이 결과변인인 태도 및 행동에 미치는 선형관계 및 차별적 영향력을 규명하는 관한 연구 둘째, 개인-환경적합성과 결과변인 사이에 작용하는 매개 및 조절변인을 규명하는 연구들이다. 본 연구에서는 개인-환경적합성을 다중초점 유형으로 고려하고 있기 때문에 개인-환경적합성의 선형 및 차별적 영향력에 대한 연구는 두 가지 이상의 개인-환경적합성 유형들을 고려한 논문을 중심으로 고찰하였다.

(1) 개인-환경적합성과 결과변인간 선형관계 및 차별적 영향관계 연구

선행연구에서 개인-환경적합성 유형의 결과변인들은 태도와 행동변인에 초점을 맞추고 있는데, 많이 연구되고 있는 태도변인들은 만족, 몰입, 이직의도 등이고, 행동변인들은 OCB, 맥락수행, 직무성과 등이다. 또한 개인-환경적합성의 하위 유형으로 활용되는 변인들은 POF, PJF, PSF, PGF(조직-집단적합성), PWF(조직-동료적합성) 등이고, 이들 변인들과 태도 및 행동변인들 간의 인과관계를 규명하는 연구들이 다수를 차지하고 있다.

연구결과를 구체적으로 살펴보면 <표 2-1>에 요약한 바와 같다. 국내외 연구를 중

합하면 POF와 PJF는 대부분의 연구에서 직무만족, 조직몰입에 정(+)¹의 영향을 미치고, 이직의도에 부(-)²의 영향을 미치고 있다(이인석 외, 2010; 차가빈 외, 2012; 최보인 외 2011; 최명옥·유태용, 2008; Greguras & Diefendorff, 2009; Lauver & Kristof-Brown 2001). 행동변인과 관련된 연구에서도 POF는 OCB나 맥락수행(신유형, 2008; 성지영 외 2008; 최보인 외, 2011; 유태용·현희정, 2003; 강영순, 2012; Cable & DeRue, 2002)에 긍정적 영향을 미치고, PJF도 POF와 유사하게 OCB나 맥락수행에 긍정적 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(최보인 외, 2011, Lauver & Kristof-Brown 2001). 한편 직무수행이나 성과와 관련하여서는 연구마다 다소 차이를 보이고 있는데, 최보인·장철희·권석균(2011)의 연구에서는 PJF만이 성과에 긍정적 영향을 미치고, POF는 영향을 미치지 않는 것으로 보고하고 있고, Cable & DeRue(2002)의 연구에서는 POF, PJF 모두 직무성과에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 한편 POF와 PJF에 비해 비교적 소수이나 PSF에 대한 연구도 발표되고 있는데, 성지영·박원우·윤석화(2008)의 연구에서는 PSF는 OCBI, OCBO, 상사평가 성과점수에 정(+)¹의 영향을 미치고, 최명옥·유태용(2005)의 연구에서는 조직몰입, 직무만족에 정(+)¹, 이직의도에 부(-)²의 영향을, Van Vuanen et al.(2011)의 연구에서는 조직몰입에 정(+)¹의 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 또한 강영순(2011)의 연구에서는 PSF가 OCBO에는 영향을 미치지 않고, 혁신행동에 정(+)¹의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이상의 연구를 종합하면 POF, PJF, PSF는 태도변수와 행동변수와 관련이 있으나, 조직 및 개인수준의 태도 및 행동변수를 하나의 연구 틀에 통합하여 연구할 때 그 결과에 다소 차이가 있음을 알 수 있다. 이는 POF, PJF, PSF를 동시에 독립변인으로 고려할 경우 조직 및 개인수준에 미치는 영향력이 달리 나타날 수 있음을 의미한다. 이러한 관점의 연구들도 발표되고 있는데, Lauver & Kristof-Brown(2002)은 POF와 PJF가 조직관련변인(이직의도, 맥락수행)과 개인관련변인(직무만족, 과업수행)에 미치는 차별적 영향력을 검증하고자 하였다. 연구결과 POF는 PJF에 비해 이직의도와 맥락수행에 미치는 영향이 큰 반면, PJF가 POF에 비해 직무만족 및 과업성과에 미치는 영향력의 차이는 입증하지 못하였다. 이와 같은 관점의 연구는 국내에서도 수행되었는데, 최명옥·유태용(2005)은 POF, PJF, PSF가 조직몰입, 직무만족, 이직의도에 미치는 차별적 영향력에 대한 가설을 설정하고 이를 규명하였다. 이들은 조직몰입에는 POF, 직무만족에는 PJF, 이직의도에는 PSF가 가장 큰 영향을 미칠 것으로 예측하였는데, 연구결과 POF에는 조직몰입, PJF는 직무만족이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났으나, PSF와 이직의도와 관계는 규명하지 못하였다. 강영순(2012)은 조직관련 변인으로 OCBO, 개인관련 변인으로 혁신행동을 두어, OCBO에는 POF나 PSF, 혁신행동에는 PJF가 상대적으로 큰

영향을 미칠 것으로 예측하였다. 연구결과 OCBO에는 POF만이 영향을 미치고, 혁신 행동에는 PJF와 PSF가 영향을 미치는 반면 POF는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 그는 PJF와 PSF의 상대적 영향력 차이를 Fielde, Pang, & Chiu(2000)의 2단계 교차 위계적 회귀분석을 활용하여 사후 검증을 하였는데, 그 결과 PJF가 PSF보다 혁신행동에 더 큰 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 참고로 <표 2-1>에 제시된 상대적 영향력에 대한 연구결과의 대부분은 연구자들이 차별적 영향력에 대한 가설을 제시한 것이 아니라 연구결과를 토대로 논자가 재구성한 결과이다. 한편 개인-환경적합성 유형에 따라 결과변인에 미치는 영향력 차이를 예측하게 하는 연구결과도 발표되었는데, 불편추정모 집단상관계수(unbiased population correlation coefficient)를 활용한 Kristof-Brown et al.(2005)의 메타분석 연구에서 PJF에는 직무만족(.56), 조직몰입(.47), 상사만족(.33), 성과(.20), POF에는 조직몰입(.51), 직무만족(.44), 상사만족(.33), 성과(.07), PSF에는 상사만족(.46), 직무만족(.44), 성과(.18), 조직몰입(.09) 순으로 상관관계의 차이를 보이고 있다.

<표 2-1> 개인-환경적합성과 결과변인에 대한 연구동향

선행연구	독립변수	종속변수	연구결과	상대적 영향력
이인석·백종훈·전무경(2010)	PJF POF	조직몰입 직무만족 이직의도	PJF, POF→조직몰입, 직무만족(+), 이직의도(-)	PJF→직무만족 POF→조직몰입
차재빈·류가연·이훈영(2012)	PJF POF	조직몰입 직무만족 이직의도	PJF→직무만족, 조직몰입 POF→직무만족(+)	
신유형(2008) ¹⁾	팀POF 팀PJF	팀OCB 팀효능감	팀POF→팀OCB(+) 팀PJF→팀효능감(+)	팀POF→팀OCB 팀PJF→팀효능감
성지영·박원우·윤석화(2008)	POF PSF PWF	OCBO OCBI 성과	POF→OCBO, OCBI(+), PSF→OCBO, OCBI, 성과(+), PWF→OCBI(+)	POF→OCBO PSF→성과, OCBI
최보인·장철희·권석균(2011) ¹⁾	POF PJF(욕구) PJF(능력)	OCB(기여) OCB(협동) 조직몰입 직무만족 이직의도 직무성과	POF→OCB(기여), OCB(협동), 정서몰입, 직무만족(+) PJF(욕구)→정서몰입, 지속몰입, 직무만족(+), 이직의도(-) PJF(능력)→OCB(기여), OCB(협동), 직무만족, 직무성과(+)	OCB(기여), 직무만족(POF>PJF) OCB(협동), 정서몰입(POF<PJF)
최명옥·유태용(2005)	POF PJF PSF	조직몰입 직무만족 이직의도	POF, PSF, PJF→조직몰입, 직무만족(+), 이직의도(-)	POF→조직몰입 PSF→직무만족
유태용·현희정(2003)	POF PJF	조직/직무몰입 직무수행/만족 이직의도 OCBO	POF→조직몰입, OCBO, 이직의도(-), PJF→직무만족, 직무몰입, 직무수행(+)	성격, 직무특성별 영향력 차이

선행연구	독립변수	종속변수	연구결과	상대적 영향력
김영일·유태용 (2008)	POF PJF PSF PGF	일탈행동	POF, PJF, PSF, PGF→일탈 행동(-: 직접추정) PSF, PJF→일탈행동(-:간접 추정)	
강영순(2012) ¹⁾	POF PJF PSF	OCBO 혁신행동	POF→OCBO(+), PJF, PSF →혁신행동(+)	POF→OCBO PJF→혁신행동
Cable & DeRue(2002) ¹⁾	POF PJF (욕 구) PJF (능 력)	조직정체성 조직지원인식 시민행동 이직의도 직무만족 경력만족 직무성과 직업몰입	POF→조직정체성, POS, 시민 행동, 이직의도, 직무만족, PJF(욕구)→직무만족, 경력만 족, 직업몰입, PJF(능력)→ POS(+)	
Kristof-Brown et al.(2002)	POF PJF PGF	작업환경만족	POF, PJF, PGF→작업환경 만족(+)	PJF, PGF→작업 환경만족
Lauver & Kristof-Brown(2 001) ¹⁾	POF PJF	직무만족 이직의도 직무성과 맥락수행	POF, PJF→직무만족, 직무성 과, 맥락수행(+), 이직의도 (-)	POF→이직의도, 맥락수행
Kristof-Brown et al.(2005)	POF PJF PSF PGF	직무만족 조직몰입 상사만족 성과 등	메타분석	POF→조직몰입 PJF→직무만족 PSF→상사만족
Greguras & Diefendorff (2009)	POF PGF PJF	직무만족 조직몰입 직무성과	POF, PJF→조직몰입, 직무만 족	
Naami(2011)	POF PJF PSF PVF PGF	직무열의(활 력, 몰입, 헌 신)	PVF, PJF, PSF, POF→직무 열의(+)	
Van Vuanen et al(2011).	POF PSF	조직몰입	POF, PSF→조직몰입	POF→조직몰입

주: 1) 유사적합성+보완적합성, PWF: 동료적합성, PGF:개인-작업집단적합성, PVC:개인-직업적
합성, 연구결과에서 "→"가 연결되지 않은 것은 직접효과가 유의하지 않음

이상의 연구결과를 종합하면, 개인-환경적합성 유형들(POF, PJF, PSF)은 태도나 행동변인과 관련성이 있으나, 이들 변인들의 특성이 조직 또는 직무관련 변인들인가 혹은 개인관련 변인들인가에 따라 개인-환경적합성 유형들의 미치는 영향이 다를 수 있음을 예측하게 하고 있다.

(2) 개인-환경적합성과 결과변인간 조절 및 매개변인 연구

개인-환경적합성의 또 하나의 연구과제는 개인-환경적합성과 결과변인 사이에 작용하는 매개 및 조절변인들을 규명하는 것이다. 그러나 아직까지 개인-환경적합성이 어떠한 메커니즘을 통해 결과변인들에 영향을 미치는지에 대한 연구는 미흡한 실정이다. 최근 들어 이에 대한 연구들이 발표되고 있는데, 대표적인 변인들은 개인특성, 직무특성, 조직특성과 관련되어 있다.

개인특성 변인들에 대한 연구들을 보면, 이인석·백종훈·전무경(2010)의 연구에서는 자기 효능감이 POF와 직무만족, PJF와 이직의도의 관계를 조절하는 변인으로 나타났고, 박소희(2013)의 연구에서는 POF와 직무만족의 관계에서 낙관성의 조절효과, 김영일·유태용(2008)의 연구에서는 PGF, PJF, PSF와 일탈행동의 관계에서 정직성의 조절효과를 규명하였다. 개인특성 변인들의 매개효과를 검증한 연구들도 발표되고 있는데, 임규혁·이혜영·한주희(2012)의 연구에서는 PJF와 정서몰입의 관계에서 임파워먼트의 완전매개효과, 박원우·고수경(2006)의 연구에서는 POF와 조직몰입, 직무만족, 이직의도의 관계에서 프로세스 갈등의 부분매개효과를 확인하였다. 또한 Hsu(2012)의 연구에서는 PJF와 직무혁신, 직무성과의 관계에서 내적동기 및 자기효능감의 완전매개효과, Greguras & Diefendorff (2009)의 연구에서는 POF, PJF와 직무성과의 관계에서 유능성 욕구, POF와 조직몰입의 관계에서 자율성 욕구의 완전매개효과를 검증하였다.

직무특성 변인들과 관련한 연구들을 보면, 김미희·신유형·문철우(2012)의 연구에서는 직무중요성은 PJF와 과업성과 및 맥락성과, 직무자율성은 PJF와 과업성과의 관계를 조절하는 변인으로 나타났다. 강영순(2012)의 연구에서는 일가치감이 POF와 OCBO, PJF 및 PSF와 혁신행동의 관계를 완전매개하는 것으로 나타났다.

조직특성 변인들에 대한 연구를 보면, 박소희(2013)의 연구에서는 조직후원인식이 POF와 직무만족의 관계를 조절하는 변인으로 확인되었으며, Erdogan, et al.(2004)의 연구에서는 LMX는 PJF와 경력만족, 조직지원인식은 PJF와 직무만족 및 경력만족의 관계를 조절하는 변인으로 규명되었다. Verquer et al.(2003)은 개인-환경적합성과 결과변인 사이에 작용하는 조절효과에 메타분석을 실시하였는데, 이들은 조절변인으로 OCP(organizational culture profile)라는 조직문화프로파일과 적합측정방식(객관적, 주관

적, 인지적 적합) 등을 활용하였다. 한편 조직특성변인들의 매개효과를 검증한 연구들도 발표되고 있는데, 성지영·박원우·윤석화(2008)의 연구에서는 PSF와 OCBI의 관계에서 분배공정성의 완전매개효과를 확인하였다.

<표 2-2> 개인-환경적합성과 매개 및 조절변인에 대한 연구동향

선행연구	독립변수	종속변수	매개/조절변수	연구결과
이인석·백중훈·전무경(2010)	PJF POF	조직몰입 직무만족 이직의도	효능감 ¹⁾	POF→직무만족(조절) PJF→이직의도(조절)
박소희(2013)	POF	직무만족	개인특성 ¹⁾ 조직특성 ¹⁾	낙관성(조절) 조직후원의식(조절)
임규혁·이혜영·한주희(2012)	PJF(팀) POF(팀)	정서몰입	인파워먼트 ²⁾	PJF→정서몰입(완전매개)
김미희·신유형·문철우(2012)	PJF	과업성과 맥락성과	과업중요성 ¹⁾ 과업자율성 ¹⁾	PJF→과업성과(중요성:조절) PJF→과업성과(자율성:조절) PJF→맥락성과(중요성:조절)
강영순(2012)	POF PJF PSF	OCBO 혁신행동	일가치감 ²⁾	POF→OCBO(완전매개) PJF→혁신행동(완전매개) PSF→혁신행동(완전매개)
김영일·유태용(2008)	POF PJF PSF PGF	일탈행동	정직성 ¹⁾	PGF,PJF,PSF→일탈행동(조절)
성지영·박원우·윤석화(2008)	POF PSF PWF	OCBO OCBI 성과	분배공정성 ²⁾ 절차공정성 ²⁾	PSF→OCBI(분배공정성 완전매개)
박원우·고수경(2006)	POF	조직몰입 직무만족 이직의도	프로세스갈등 ²⁾	POF→조직몰입, 직무만족, 이직의도(부분매개)
Hsu(2012)	PJF	직무혁신 직무성과	내적동기 ²⁾ 자기효능감 ²⁾	PJF→직무혁신(완전매개) PJF→직무성과(완전매개)
Greguras & Diefendorff(2009)	POF PGF PJF	직무만족 조직몰입 직무성과	자율성욕구만족 ²⁾ 관계성욕구만족 ²⁾ 유능성욕구만족 ²⁾	POF,PJF→유능성욕구→직무성과(완전매개), POF→자율성욕구→조직몰입(완전매개)
Erdogan, et al.(2004)	PJF	경력만족 직무만족	LMX ¹⁾ 조직지원인식 ¹⁾	PJF→경력만족(LMX:조절) PJF→직무, 경력만족(POS:조절)
Verquer et al.(2003)	POF	직무만족 조직몰입 이직의도	직접측정 ¹⁾ 간접측정 ¹⁾ 조직문화프로파일(OCP) ¹⁾	메타분석

주: 1) 조절변수, 2)매개변수

3. 다중초점 태도 및 행동

다중초점 접근(multi-foci approach)이란 어떤 대상이 서로 다른 유형의 대상에 상이한 태도를 지니거나 다른 반응을 이끌어 낼 수 있다는 관점의 접근 방식이다. 다중초점 연구접근 방식은 그 동안 단일한 것을 간주하고 측정하였던 구성개념들(예, 조직몰입)을 대상에 따라 세부적으로 구분(예, 조직대상 몰입, 직무대상 몰입, 사람대상 몰입)하여 연구하는 것이다. 이는 대상유사성모형의 기반이 되는 접근 방식으로 대상을 다중초점(예, 조직, 직무, 상사 등)으로 분류하여 서로 상이한 대상보다 동일한 대상에 대한 관계가 보다 강하게 유지되는 것을 가정하고 있다. 본 연구에서 활용되는 다중초점 대상들은 몰입, 발언행동, 조직시민행동 등이 있는데, 이들을 조직대상, 직무대상, 상사대상으로 구분하여 접근하고 있다.

1) 다중초점 몰입의 유형 및 연구동향

그 동안 조직행동분야에서 조직몰입에 대한 연구는 매우 활발히 이루어져 왔다. 그러나 대부분의 연구들은 몰입의 대상을 조직이라는 단일대상(조직몰입)으로 접근한 후, 그 구성요인들을 정서적, 유지적, 규범적 몰입들로 세분화하여 측정하고 있어 상대적으로 몰입을 대상별로 구분하여 접근하는 국내의 연구들은 소수에 불과하다(문영주, 2011a; 차동옥·김정식, 2011; 강종수; 2008, 한주희·정진철, 2000). 특히 인사·조직분야의 국내학회(한국경영학회, 대한경영학회, 인사관리학회, 인사·조직학회, 한국심리학회: 산업 및 조직)에 게재된 논문은 2편에 불과할 정도로 이 분야에 관심이 저조한 실정이다. 준거집단이론과 역할이론을 도입하여 다중초점 몰입을 접근한 한주희·정진철(2000)의 주장에 따르면, 조직체에 구성원들이 추구하는 목적과 동일시하는 많은 준거집단이 존재하고, 이러한 준거집단들에 동질감을 갖는 영역에서 각각의 다른 역할의 교환관계가 형성되기 때문에 몰입대상을 확대하여야 한다고 주장하였다.

국내와 달리 외국의 경우 다중초점몰입에 대한 연구가 비교적 활발히 진행되고 있다. Marrow(1993)가 몰입의 대상에 따라 조직몰입(organizational commitment), 근무몰입(work commitment), 직무몰입(job commitment), 경력몰입(career commitment), 노조몰입(union commitment)으로 구분(재인용, 문영주, 2011)한 이후, 다중초점몰입에 대한 연구가 지속적으로 발표되고 있다. 최근의 연구를 중심으로 보면 Vendenbergh et al.(2004)은 정서적 몰입 척도를 활용하여 조직몰입, 상사몰입, 작업집단몰입으로 구분한 후, 3요인 모델의 변별력을 확인요인분석을 통해 규명하였다. Coyle et al.(2006)과

Vendenberghe et al.(2007)은 몰입대상을 조직내·외로 구분하여 조직몰입과 고객몰입(client commitment)로 유형화하여 그 변별력을 입증하였고, Lavelle et al.(2009)은 조직내 대상에 따라 조직몰입과 집단동료몰입(workgroup commitment)로 유형화하였다. 이러한 이러한 관점의 연구는 국내에서도 최근 발표되고 있는데, 문영주(2011a)의 연구에서는 몰입대상을 직무, 경력, 조직으로 구분하여 대상에 따른 몰입을 직무몰입, 경력몰입, 조직몰입으로 유형화하고 판별타당성을 규명하였다. 차동욱·김정식(2011)의 연구에서는 몰입대상을 직무와 조직으로 구분한 후, 직무몰입과 조직몰입(정서적 몰입, 근속적 몰입)의 판별타당성을 입증하였다. 또한 강종수(2008)의 연구에서는 직무몰입, 조직몰입, 경력몰입, 그리고 고객관계몰입으로 대상에 따라 몰입을 유형화하였다. 이상의 연구들을 종합하면, 다중초점몰입의 대상을 조직내·외로 구분하여, 조직 내 몰입대상들을 경력, 사람, 직무, 조직전체 등으로, 조직 외 몰입대상을 고객에 한정하여 접근하고 있다. 본 연구는 몰입대상을 조직 내 직무, 사람, 조직전체로 한정하여 직무몰입, 상사몰입, 조직몰입으로 구분하여 연구하고자 한다. 왜냐하면 이들 세 가지는 성과와 밀접한 관련이 있는 변인들로 조직론 분야에서 많이 연구되는 대상들이기 때문이다.

(1) 조직몰입

조직몰입(organizational commitment)은 태도관련 변인 중 직무만족과 더불어 많은 연구 성과들이 집적된 분야이며, 개념적 정의도 어느 정도 학자들 간에 공유된 상태이다. 1986년 이후 27년간 조직몰입에 대한 국내의 연구 총 259편을 분석한 이목화·문형구(2014)의 연구에 따르면 조직몰입에 대한 정의를 크게 두 가지로 구분하여 접근하고 있다. 하나는 Mowday et al.(1979)의 정의로 ‘조직에 대한 개인의 동일시와 관여의 상대적 강도’라는 단일 차원의 태도 접근이고, 다른 하나는 Meyer & Allen(1987)이 주장한 3가지 차원의 집합으로의 접근이다. Allen & Meyer(1990)은 조직몰입을 정서적 몰입(affective commitment), 유지적 몰입(continuance commitment), 규범적 몰입(normative commitment)의 3가지 차원의 태도로 구분하였는데, 정서적 몰입은 조직에 대한 심리적 일체감, 감정적 애착 등을 의미하며, 유지적 몰입은 계산된 몰입으로 조직을 떠남으로서 발생하는 기존 투자에 대한 희생과 남으로서 얻는 이득을 계산하여 남는 이득이 크기 때문에 조직원으로서의 신분을 유지하려는 몰입이며, 규범적 몰입은 조직에 대한 의무감으로 인해 조직에 남는 것이 옳고 도덕적이라는 내적 규범 체계를 의미한다.

그러나 정서적 몰입이 비교적 안정적 타당성을 인정받고 있는데 반해, 유지적 몰입과 규범적 몰입은 여전히 논란의 대상이 되고 있다. 우선 유지적 몰입은 2가지 하위 차원으로 구분되어야 한다는 주장과 단일차원으로 보아야 한다는 주장이 대립하고 있다.

전자는 McGee & Ford(1987)의 주장으로 유지적 몰입을 ‘다른 조직에 대한 대안이 없을 경우 남음’과 ‘조직을 떠남으로서 발생하는 기존 투자비용에 대한 희생으로 인해 남음’으로 구분하여 별개로 접근하여야 한다는 것이다. 후자의 주장은 ‘다른 조직에 대한 대안이 없을 경우 남음’은 유지적 몰입의 하위 개념이 아니라 결정요인으로 보아야 하며, ‘조직을 떠남으로서 발생하는 기존 투자비용에 대한 희생으로 인해 남음’만을 유지적 몰입으로 보아야 한다는 주장이다(Ko et al. 1997; 재인용, 이목화·문형구, 2014). 그러나 아직까지 이에 대한 논란은 지속되고 있으며 유지적 몰입에 대한 개념타당성에 대한 연구결과가 혼재되어 있는 상황이다.

또한 규범적 몰입의 경우 정서적 몰입과 개념적 중복성의 문제가 제기되고 있고, 또한 정서적 몰입과 높은 상관성이 있는 것으로 보고되고 있다(Jaros, 1997; Bergman, 2006; 이목화·문형구, 2014). 개념적 중복성은 규범적 몰입을 형성하는 사회적 경험이 정서적 몰입에도 영향을 미치며(Bergman, 2006), 규범적 몰입은 정서적 몰입의 부분집합으로 조직에 대한 일반적 애착인 정서적 몰입의 범주 내에 조직에 대한 특정한 느낌인 규범적 몰입이 포함되었다는 주장이다(Jaros, 1997). 이러한 개념적 중복성의 문제로 인해 국내외의 연구에서 규범적 몰입을 제외하여 측정하는 연구들이 많이 보고되고 있다. 또한 유지적 몰입에 대한 개념타당성이 연구마다 혼재되어 있어서 Allen & Meyer(1990)의 3가지 차원의 몰입을 모두 사용하기보다 단일차원의 조직몰입으로 정서적 몰입만을 측정하는 연구들이 다수를 차지하고 있다. 본 연구는 대상유사성모형을 사회적 교환관계 차원에서 접근하고 있다. 사회적 교환관계는 정서적 교환관계를 기반으로 하기 때문에 조직몰입 역시 정서적 몰입으로 측정하는 것이 타당할 것이다. 유지적 몰입과 규범적 몰입의 개념타당성 문제와 상기한 연구접근방법으로 인해 본 연구에서도 조직몰입을 단일차원의 정서적 몰입으로 접근하고자 한다.

이목화·문형구(2014)의 연구에 따르면, 국내의 조직몰입 연구는 ‘조직몰입의 선행변인’, ‘조직몰입의 결과변인’, 그리고 ‘매개변인으로의 조직몰입’ 등 크게 세 가지 범주에서 연구되고 있다. 지금까지 연구된 선행변인들은 인구통계적 특성, 성격 등의 안정적 기질, 동기적 변인 등의 개인특성, Hackman & Oldham(1975)의 직무특성 변인, 리더십 유형 변인, 공정성, 조직후원인식, 직무환경변인, 조직문화 및 경영체계 등의 조직특성 변인 등이 주류를 이루고 있다. 결과변인들은 직무성과, 선제적 행동, 조직시민행동, 고객지향성 등 역할내 행동과 역할외 행동변인들에 대한 연구가 다수를 차지하고 있다. 조직몰입의 매개효과에 대한 연구들도 다수 발표되고 있는데, 특히 선행변인과 조직시민행동 사이에서 조직몰입의 매개효과가 일관되게 검증되고 있다. 한편 조직몰입과 다른 태도변인간의 상관성도 높은 것으로 나타나고 있는데, Cooper-Hakim &

Viswesvaran(2005)의 통합분석에 따르면 직무만족은 감정몰입(.47), 규범몰입(.29)과 상관관계가 있는 것으로 보고되고 있다.

(2) 직무몰입

직무몰입(job commitment)은 그 개념이 정착될 때까지 직무추구동기를 각자의 작업에서 찾으려는 직무에 대한 자아몰입(ego-involvement), 직업몰입(occupational commitment), 일 몰입(work commitment) 등과 혼용하여 사용하기도 하였다. 직무몰입의 초기 연구인 Lodahl & Kejner(1965)는 직무몰입을 ‘직무에 대해 느끼는 심리적 일체감’, ‘자기 이미지 중에서 일이 차지하는 중요성 정도’로 정의하면서, 직무에 몰입된 사람은 일 자체가 일상생활에서 매우 중요하며 전체적인 작업상황이 개인의 태도에 많은 영향을 미친다고 하였다. Saleh & Hosek(1976)는 그간의 연구성과를 토대로 네 가지 관점에서 직무몰입을 분류하여 소개하고 있는데, 첫째, 생활에 대한 개인의 중심적 가치와 직무가 일치하는 정도이다. 이는 조직 구성원들의 생활이 직무와 밀접히 연결되어 있기 때문에 직무가 욕구충족의 원천이 되는 인지상태를 의미한다. 이러한 관점에서 Lawler & Hall(1970)은 직무몰입을 직무가 자신의 삶의 중요한 부분이며, 직무가 자기 본질의 중심에 위치해 있다고 느끼는 정도로 정의하였다. 그러나 이러한 접근은 직무몰입을 내적동기와 구분하지 않고 혼용하고 있다는 점에서 비판을 받고 있다. 둘째, 개인이 자아 실현 욕구충족을 위해 직무에 적극적으로 참여하는 정도이다. 이는 직무에 자아를 투입함으로써 인해 자신의 명성, 자존심, 자율, 자애와 같은 욕구를 충족시키는 정도이다. 이러한 관점의 접근은 Bass(1965)의 정의에서도 엿볼 수 있는데, 그는 ‘자신의 직무결정, 작업속도 결정기회, 조직성공에 공헌하는 느낌, 직무에 대한 자아결정권 등의 정도’로 직무몰입을 정의하였다. 셋째, 직무성과와 자기존중(self-esteem)이 부합되는 정도이다. 이는 자신의 직무성과가 자기존중에 영향을 준다고 생각할수록 직무몰입의 증대됨을 의미한다. 이러한 접근의 대표적인 학자는 Fernch & Kahn(1962)이다. 이들은 직무몰입을 ‘자신의 직무성과가 스스로 가치 있다고 여기는 자아개념에 중심이 된다고 인지하는 정도’로 정의하고 있다. 이들의 개념은 직무성과와 가치 있는 자아개념과의 일관성을 강조하고 있다. 넷째, 직무성과와 자아개념의 일치성 정도로 이는 자신의 만들어 내는 직무성과가 자신의 자아개념의 특성에 벗어나지 않고 일치되는 정도를 의미한다. 대표적인 정의 Vroom(1964)의 정의를 들 수 있는데 그는 직무몰입을 ‘자신의 직무성과가 자아개념에 중심이 되는 특성과 일치하는 정도’로 정의하고 있다. 특히 현재의 자아개념과 직무성과의 일관성을 강조하고 있다(재인용; Saleh & Hosek, 1976).

한편, Kanungo(1982)의 정의에 따르면, 직무몰입을 개인이 자신의 직무에 대한 참여,

현재 자신의 직무에 대한 일체감, 현재의 직무를 중요한 가치로 여기는 정도로 정의하고 있다. 이러한 관점의 정의는 최근까지 여러 학자들에 의해서 동의되고 있다. 특히, Kanungo(1982)는 일 몰입과 직무몰입의 구분하여 접근할 것을 강조하고 있다. 일 몰입(work involvement)은 생활에서 일이 차지하는 중심성에 대한 규범적 신념이고, 직무몰입(job involvement)은 현재 직무와 자기 사이의 관계에 대한 구체적 신념을 바탕으로 자신의 직무에 대한 심리적 일체감을 가지고 몰두하는 것을 강조하고 있다.

직무몰입은 조직몰입에 비해 상대적으로 연구결과가 덜 발표되고 있는데, 문영주(2011a)는 그 이유로 첫째, Lawler & Hall(1970) 정의처럼 직무몰입과 내적동기를 구분하지 않고 혼용하여 사용한 경우가 있으며, 둘째, Saleh & Hosek(1976)의 분류에서 보는 바와 같이 직무몰입의 선행요인과 결과요인까지 직무몰입에 포함시켜 정의하고 있고, 셋째, Kanungo(1982)의 주장과 달리 전반적 일에 대한 몰입과 구체적 직무에 대한 몰입에 대한 개념적 구분이 명확하지 않는 점들을 들고 있다. 한편, 조직몰입과 직무몰입은 각각 조직과 직무에 대한 심리적 일체감(동일시)을 포함한다는 점에서는 동일한 개념적 요소를 지니고 있으나, 그 대상이 조직과 직무로 구분된다는 점에서 서로 변별력을 지닌 개념이다. 국내외 많은 연구들은 Kanungo(1982)의 정의를 수용하면서 직무몰입의 공통적 개념접근으로 직무에 대한 구체적 신념과 심리적 일체감, 몰두를 포함하고 있다. 본 연구도 이를 준용하고자 한다.

직무몰입과 관련한 연구동향을 보면 크게 직무몰입의 선행변인을 탐구하는 연구, 직무몰입의 결과변인을 탐구하는 연구로 구분될 수 있다. 직무몰입의 선행변인으로는 개인적 특성, 직무 및 조직특성들이 주류를 이루고 있다. Lawler & Hall(1970)은 개인적 특성과 개인적 배경에 따라 직무에 몰입하는 수준이 다를 것이라고 주장하였는데, 교육 수준, 나이, 개인적 배경 등에 따라 직무몰입 수준이 차이가 있는 것으로 보고되고 있다(이건창, 2009). 특히 인구통계적 변인들보다 심리학적 변인들에 더 많은 영향을 받는 것으로 알려지고 있다(김희동·김정원·조운정, 2014). 직무몰입의 선행변인으로 직무 및 조직특성에 대한 연구도 많이 발표되고 있다. Martie & Farr(1991)의 연구에서는 과업 정체성, 기능다양성, 자율성, 피드백, 상호작용성과 직무몰입간의 유의한 상관관계를 밝히고 있다. 김정원(2005)의 연구에서는 직무정체성과 피드백이 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 조운형·김태진·조영호(2011)의 연구에서는 직무특성 중 기술다양성과 직무자율성, 정서노동요소 중 자기감정표현이 직무몰입에 정(+의 영향을 미치고, 감정부조화는 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 유희경·김원·정은경(2009)은 조직특성 중 분권화, 의사소통수준, 공식화가 직무몰입에 정(+의 영향, 직무특성 중 직무의 난이도, 다양성, 구조화가 정(+의 영향을 미치는 것을 밝히고 있다. 직무특성을 과업특성,

지식특성, 사회특성으로 구분한 김희동·김정원·조윤정(2014)의 연구에서는 지식특성과 사회특성이 직무몰입에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 여기서 지식특성은 개인에게 요구되는 직무지식, 기술, 능력 등을 의미하며, 사회특성은 직무를 수행하면서 나타나는 타인과의 상호작용 정도를 의미한다. 차동욱·김정식(2011)의 연구에서는 임과 워링 리더십이 직무몰입에 미치는 직접적 영향과 자기효능감을 매개로 직무몰입에 미치는 간접적 영향을 규명하였다.

직무몰입의 결과변인을 탐구하는 국내의 연구들을 보면 태도변인과 행위변인으로 구분되어 진다. 양진영(2014)의 연구에 따르면 직무몰입과 정서적 조직몰입이 혁신적 업무 행동에 모두 (+)의 영향을 미치지만, 직무몰입의 경로계수가 조직몰입의 경로계수보다 더 큰 것으로 나타났다. Bass et al.(2008)은 직무몰입이 직무에 대한 자신의 자아를 투영시킴으로써 직무성과와 관련성을 있는 변인으로 보았으며, 박경민(2012)의 연구에서는 PJF가 직무성과에 직접적 영향을 미치기도 하지만 직무몰입을 매개로 간접적 영향을 미치는 것을 확인하였다. 역할의 행동과의 관계에 대한 연구도 발표되고 있는데, 박상욱(2006)의 연구에서는 직무몰입이 조직시민행동에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 더불어 직무몰입이 이직의도에 미치는 부(-)적 영향에 대한 연구도 발표되고 있다(문영주, 2011b). 한편 직무몰입은 직무에 대한 또 다른 태도변인인 직무만족과 상관관계가 높고, 감정적 조직몰입과도 상관관계가 있는 것으로 보고되고 있다(Mathieu & Farr, 1991; Chughtai, 2008; 문영주, 2011a).

(3) 상사몰입

조직몰입이나 직무몰입에 비해 상사몰입에 대한 연구는 소수에 불과하다. 지금까지 소개된 연구에 따르면 상사몰입(supervisor commitment)은 모두 조직몰입의 개념적 접근 중 정서적 몰입의 개념을 도입하여 정의하고 있다(Becker, 1992; Vandenberghe et al., 2004; 한주희·정진철, 2000). Becker(1992)는 상사몰입을 ‘상사에 대한 정서적 애착’이란 단일문항으로 측정하고 있으며, Vandenberghe et al.(2004)은 Meyer et al.(1993)의 정서몰입 척도를 활용하여 상사에 대한 애착, 고마움, 자랑스러움, 인정, 소중함, 존경 등의 6개 문항으로 측정하였다. Cheng et al.(2003)은 상사몰입을 동일시(identification)와 내면화(internalization)를 포함한 개념으로 접근하여 동일시 3 문항, 내면화 2문항으로 측정하였다. 한주희·정진철(2000)은 Becker(1992)의 단일문항에 Mowday et al.(1979)의 조직몰입측정설문(organizational commitment questionnaire: OCQ)에 정서적 애착을 측정하는 문항 2개를 추가하여 측정하였다. 이상의 측정도구들은 모두 상사몰입을 정서적 몰입의 개념으로 접근하여 그 개념에 상사에 대한 심리적 일체감이나 동일시, 감정

적 애착 등을 담고 있다. 따라서 본 연구에서도 상사몰입을 자신의 상사에 대한 감정적 애착, 동일시, 심리적 일체감으로 접근하고자 한다.

상사몰입을 주제로 연구한 논문은 매우 소수만 확인되고 있다. Becker(1992)는 직속 상사에 덧붙여 최고경영자, 작업집단(동료)을 포함한 조직내 사람에 대한 몰입과 결과변인(직무만족, 퇴직의도, OCB)간의 인과관계를 규명하였다. 연구결과 조직내 사람에 대한 몰입은 직무만족, OCB에 정(+의 영향, 퇴직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. Vandenberghe et al.(2004)의 연구에서는 상사몰입, 조직몰입, 작업집단몰입 간의 변별력을 확인하였으며, 조직지원인식은 조직몰입, 리더-부하교환관계는 상사몰입, 집단응집성은 작업집단몰입에 긍정적 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 이는 대상유사성 모형에서 주장하는 바와 같이 대상에 따른 각각의 몰입유형이 대상에 따른 각각의 결과변인에 차별적 영향을 미치고 있음을 보여주는 것이다. Cheng et al.(2003)은 중국계 다국적 기업들을 대상으로 한 연구에서 상사몰입이 직무만족과 이직의도로 측정된 글로벌 성과(global outcome)와 OCB, 자기평가 직무성과, 상사평가 직무성과로 측정된 로컬 성과(local outcome)에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 국내의 한주희·정진철(2000)의 연구에서는 상사몰입이 직무만족과 계속근무의도에 미치는 긍정적 영향과 양자 사이에 조직몰입의 매개효과를 검증하고 있다. 특히 조직몰입의 완전매개효과모형보다 부분매개모형이 우수한 모형으로 판명되었다.

한편, Cheng et al.(2003)의 연구에서 보듯이 동일시를 정서적 몰입의 하위 구성개념에 포함하여 접근한 연구들도 발표되고 있기 때문에 상사동일시에 대한 연구동향을 살펴보는 것도 향후 연구가설의 논리를 전개하는데 있어서 도움이 될 것이다. 동일시(identification)는 특정 인물이나 대상(집단, 조직 등)을 자신의 생각이나 행동을 모델로 삼고 인물을 모방하거나, 대상 대해 고착하는 과정이다(Zue et al. 2013). Gardner et al.(2005)는 상사동일시를 상사를 좋아하여 자신과 상사의 정체성에 통합되는 과정으로 정의하고 있다. 이는 상사가 부하의 역할모델이 되어 부하들이 상사의 가치, 신념, 행동 등을 모방하는 과정을 통해 이것들을 내재적으로 수용할 때 형성된다(이슬기·장재윤, 2014; 김기홍·김승용·이병철, 2012). 따라서 동일시는 정서적 몰입에서 강조하는 심리적 애착이나 일체감과 일맥상통하는 개념이다. 상사동일시에 대한 주요 연구를 요약하면, 중국조직을 대상으로 한 Zue et al.(2013)의 연구에서는 상사동일시에 대한 지각이 혁신 행동에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 여기서 혁신행동은 역할외 행동의 범주와 선행적 행동의 범주에 포함될 수 있다. 김기홍과 그의 동료들의(2012) 연구에서는 자신의 상사에 대한 동일시 지각이 업무분장, 보상분배, 권한행사에 대한 부하의 자기희생 의무감에 긍정적 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 이는 이타주의로 측정되는 OCBI와

의 상사몰입의 긍정적 관계에 대한 추론을 가능케 하는 대목이다.

2) 다중초점 발언행동의 유형 및 연구동향

최근 경영학분야에서 업무와 관련된 선제적 행동에 대한 관심이 촉발되고 있다. 선제적 행동(proactive behavior)에 대한 다양한 정의가 내려지고 있지만, 현재 상황에 대해 수동적으로 대처하기보다 도전적이고 새로운 것을 창조하거나 개선하는 행동으로 정의되고 있다(Crant, 2000). 이 정의에 따르면 선제적 행동은 조직의 미래지향적 변화에 영향을 미칠 수 있는 선행적 행동을 취하는 것으로 요약된다. 선제적 행동의 범주에 포함되는 행동유형들은 피드백추구행동, 전략적 이슈셀링 행동, 조직내 발언행동, 적극적 행동, 주도적 행동, 혁신행동 등으로 다양하게 연구되고 있다(유동희·신유형, 2014; Griffin et al., 2007). 선제적 행동을 다중초점으로 접근한 연구도 발표되고 있는데, Griffin et al.(2007)은 개인, 팀, 조직수준으로 분류하여 개념화하고 있다. 구체적으로 보면, 변화 및 미래지향적 관점에서 개인에게 주어진 과업에 대해 더 나은 방법으로 적용하고, 자신이 속한 팀의 업무방식으로 전향적으로 개선하며, 또한 조직전체의 관점에서 일하는 방식을 변화시키는 행동들을 포함한다. 이러한 관점은 다중초점 발언행동의 유형화에도 적용될 수 있을 것이다.

종업원의 발언행동(voice behavior)은 광범위하게 정의되기 때문에 발언을 측정, 예측하는 실증연구에 어려움을 겪고 있다. 그간의 정의들을 살펴보면 조직에 대한 부정적 태도로 나타나는 언어적 표현행위와 긍정적 태도로 나타나는 언어적 표현행위로 구분할 수 있다. Farrell(1983)는 ‘자신의 부정적 상황에서 벗어나기 위한 목적뿐만 아니라 변화를 위한 모든 시도’로 발언행동을 정의하면서, 부정적 상황을 벗어나기 위한 행동으로 불평불만의 나열, 노조참여, 조직에 해를 입히려는 외부항의서, 불만상황 공유, 의견함 사용 등 다양한 언로를 활용할 수 있다고 하였다. Farrell(1983)과 Withey & Cooper(1989)는 불만족 상황에 따른 종업원의 반응으로 나타나는 현상을 EVLN(Exit, Voice, Loyalty, Neglect)모델로 제시하면서 발언행동을 제시하였고, Van Dyne et al.(2003)은 발언행동을 세 가지로 분류하면서 무관심 동기에 의한 순종적 발언(acquiescent voice) 행동과 자기 방어적 동기에 의한 방어적 발언(defensive voice)행동을 제시하였는데, 전자는 체념적 상태(변화를 가져올 수 없다는 상태)에서 보이는 수동적 의견제시의 언어표현 행위이며, 후자는 문제의 원인을 외부적 요인으로 돌리는 언어표현 행위를 말한다. 이러한 개념은 발언행동의 목적이 개인의 불만제거에 있다는 점에서 부정적 태도에 기인한 발언행동에 포함된다.

발언행동을 긍정적 태도에 기인하여 표현되는 행위로 보는 관점의 정의는 다양하게

제시되고 있다. LePine & Van Dyne(2001)은 상황을 개선하기 위해 수행되는 건설적이고 변화지향적인 의사소통행위로, Premeaux & Bedeian(2003)은 자신의 인지된 자율성을 바탕으로 조직의 기능을 향상시키기 위해 직무관련 아이디어, 동료에 대한 의견이나 제안점, 변화가 필요한 부분, 대안적 접근 방법을 자유롭게(재량적) 제시하는 행동으로, Tangirala & Ramanujam(2008)는 도전적이지만 업무와 관련된 건설적 의견, 아이디어, 또는 우려사항을 제시하는 행동으로 정의하고 있다. 이상의 정의에는 긍정적 발언행동의 몇 가지 공통적 요소들을 포함하고 있는데 첫째, 자신의 의견을 제시하는 언어적 표현행동이며, 둘째, 환경에 무관하게 자유롭게 자신의 의견을 제시하는 자유재량적 행동이고, 셋째, 건설적 의도를 가지고 긍정적 결과를 기대하는 목표지향적 행동이다. 최근의 연구들은 대부분 긍정적 태도에 기인한 언어적 표현행동으로 발언행동을 접근하고 있다. 이는 Van Dyne et al.(2003)이 제시한 발언행동 유형 중 친사회적 발언(prosocial voice)행동의 관점으로 접근하는 것이다. 본 연구는 긍정적 태도에 기인한 발언행동에 초점을 맞추어 '조직의 기능적 향상을 위해 수행되는 자유재량에 의한 건설적이고 변화지향적인 의사소통 행위'로 정의하고자 한다.

한편, LePine & Van Dyne(1998)이 OCB를 촉진적/친화적 행동과 촉진적/도전적 행동으로 분류하고, 후자를 발언시민행동을 정의하면서 OCB의 하위 개념으로 발언행동을 제시하고 있다. 이들은 발언시민행동을 상황을 비판하기 보다는 개선하기 위한 동기에 의해 변화지향적 제안을 표출하는 자발적 행동이라 정의하고 있는데, Van Dyne et al.(2003)이 제시한 친사회적 발언행동의 관점과 맥을 같이하는 것이다. 그러나 발언행동과 OCB는 몇 가지 관점에서 차이가 있다. 첫째, 발언행동이 OCB와 달리 변화에 대한 제안과 발언에 따른 위험을 감수한다는 측면. 둘째, OCB가 현재 상태에서 누군가는 하찮다고 생각할 수 있는 것을 수행하는 반면, 발언행동은 조직의 기능적 변화에 영향을 주는 행동이라는 점. 셋째, OCB는 실질적 행동에 초점을 맞추고 발언행동은 의사소통에 초점을 맞추고 있다는 점이다(김정진·박경규, 2010; 차동욱 외, 2013).

그간의 발언행동 연구들은 발언행동의 다차원 유형 즉, 건설적 발언, 친사회적 발언, 방어적 발언, 순종적 발언과 발언행동의 또 다른 관점인 침묵행동을 방어적 침묵, 순종적 침묵, 친사회적 침묵 등으로 분류하여 연구되어 왔다(Van Dyne et al. 2003). 하지만 아직 까지 발언행동의 대상을 다중초점으로 접근한 연구는 찾아보기 힘들다. 본 연구는 발언행동을 선제적 행동의 하위 차원에서 접근하고 있는데, Griffin et al.(2007)은 선제적 행동의 대상에 따른 조직, 팀, 개인수준으로 분류하여 개념화하고 있다. 이러한 점에 착안하여 본 연구는 발언행동을 연구목적에 맞게 조직, 직무, 상사 수준으로 분류하여 다중초점으로 접근하고자 한다.

(1) 조직지향 발언행동

조직지향 발언행동(Voice behavior of oriented organization: VBO)은 조직 전체의 기능적 향상을 위해 수행되는 종업원의 자유재량에 의한 건설적이고 변화지향적인 의사소통 행위로 정의될 수 있다. 이는 발언행동의 일반적 정의 대상을 조직으로 한정된 것이며, 목표지향성을 조직의 건설적 변화와 안녕에 두고 있는 개념이다. 구체적 발언행동들을 보면 조직내 권력자들에게 조직전체에 영향을 미치는 문제들을 건의하고, 조직에 유용하다고 판단되는 아이디어나 정책들을 제안하는 행동들을 포함한다.

조직지향 발언행동(VBO)에 대한 그간이 연구들은 발언행동의 선행변인을 규명하는 것들이 주류를 이루고 있다. 특히, 선행요인들 중 조직에 대한 태도, 조직구조, 조직문화, 조직특성 등이 VBO에 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다. Farrell(1983)과 Withey & Cooper(1989)는 조직에 대한 불만족 상황에 따른 종업원의 반응으로 나타나는 현상을 EVLN(Exit, Voice, Loyalty, Neglect)모델로 제시하면서 불만족이 조직에 대한 부정적 발언을 유발하게 한다고 주장하였다. Glauser(1984)는 낮은 관료주의를 지닌 조직의 공식적 체계가 상향적 의사소통을 촉발할 수 있다고 하였으며, Edmondson(2003)는 상호 제후하는 16개 팀을 대상으로 한 연구에서 VBO를 촉진시키는 선행변인으로 자원의 제약, 인포라 정보, 관리적 지원, 혁신경험 등의 조직적 특성을 제안하였다. Miliken et al.(2003) 다양한 직종의 40명의 종업원들의 인터뷰를 통해 계층적 위계구조, 종업원들을 지원해주지 않는 기업문화와 같은 조직특성들을 VBO의 선행요인 제안하였다. Dutton et al.(1997)의 연구에서는 조직문화가 보수적이고 배타적이며 종업원들을 지원해주지 않는 기업문화에서는 중간관리자들이 최고경영층에 대한 이슈셀링이 잘 발현되지 않는다고 주장하였다. 여기서 이슈셀링은 조직을 위한 건설적 변화를 지향하는 발언행동을 포함하기 때문에 조직문화와 VBO의 관계를 예측하게 한다.

국내에서도 VBO관점의 연구결과들이 보고되고 있는데, 김정진(2012)의 연구에 따르면 개인특성으로 자기효능감과 책임감이 강한 종업원들 일수록 VBO가 더 많이 발현되는 것으로 나타났으며, 발언풍조가 VBO를 더 촉진하는 상황변인으로 규명되었다. 김정진·박경규(2010)의 연구에서는 상사의 권한위임과 접근 용이성이 VBO를 촉진하는 요인을 밝혀졌으며, 자기효능감은 상사의 접근용이성과 VBO의 관계를 조절하는 변인으로 확인되었다. 선행연구들을 종합하면 VBO의 선행변인으로 다양한 개인적·조직적 특성이 고려될 수 있음을 보여주고 있으나 양자의 관계를 강화해 줄 수 있는 조직적 상황변인에 대한 연구는 미흡한 실정이다.

(2) 직무지향 발언행동

직무지향 발언행동(Voice behavior of oriented job: VBJ)은 자신의 직무나 팀의 기능적 향상을 위해 팀 동료나 상사를 대상으로 수행되는 종업원의 자유재량에 의한 건설적이고 변화지향적인 의사소통 행위로 정의될 수 있다. 이는 발언행동의 일반적 정의의 대상을 팀 동료나 상사로 한정된 것이며, 목표지향성을 직무의 건설적 변화에 두고 있는 개념이다. 그러나 본 연구에서는 상사를 대상으로 한 발언행동을 별도의 변인으로 설정하고 있기 때문에 VBJ의 대상을 동료로 한정하고자 한다. 구체적 행동들을 보면, 팀원들에게 직무 문제와 관련된 생산적 의견을 제시 하는 것, 직무개선 방안에 대해 팀원들과 협의하는 것, 업무와 관련한 아이디어, 절차, 개선 사항들을 팀원들과 협의하는 것, 의견이 달라 사회적 비용을 초래할 수 있어도 업무와 관련된 의견을 제시하는 것 등을 포함한다. VBJ는 직무상황을 개선하기 위한 언어적 표현이라는 점에서 직무개선을 위한 제안행동과 유사하지만, 직무개선은 공식적 업무개선에 초점을 맞추는 반면, VBJ는 공식적 직무뿐만 아니라 건설적 변화를 위한 비공식적 직무를 포함하여 그 범위의 제한을 두지 않는다는 점에서 차이가 있다(차동욱 외, 2013). 또한 VBJ에는 직무개선과 변화에 팀원들을 동참하게 하는 설득행동에 초점을 맞추고 있다.

VBJ에 대한 연구는 중요한 관심사로 최근 여러 연구결과들이 발표되고 있다. 동료 대상 발언행동에 대한 연구들을 보면 집단규모가 작고(LePine, J.A. & Van Dyne, 1998), 돌아가면서 리더 역할을 수행하는 집단, 동료평가 방식을 도입하는 집단일수록 동료를 대상으로 한 발언행도 많이 나타나는 것으로 규명되었다(Erez, et al., 2002). 국내에서도 VBJ와 관련한 연구 성과들이 보고되고 있는데, 최선규·지성구(2012)의 연구에 따르면 심리적 안전감이 VBJ로 측정된 친사회적 행동에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 이들은 변인들간의 구조적 관계를 함께 연구하였는데, 조직구성원들이 협동적 행동과 경쟁적 행동이 심리적 안녕감에 각각 긍정적·부정적 영향을 미치고 이들 변인들은 심리적 안전감을 매개로 친사회적 발언행동에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 팀제를 운영하는 국내 기업을 대상으로 한 김정식·박종근·백승준(2012)의 연구에서는 심리적 안정감이 팀 동료들을 대상으로 한 발언행동(VBJ)과 주도적 행동에 정(+)의 영향을 미치고, 예상과 달리 리더-부하의 교환관계(LMX)는 VBJ에 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었다. 이는 상사와의 신뢰를 바탕으로 한 사회적 교환관계가 동료보다는 상사를 대상으로 한 발언행동에 더 많은 영향을 미칠 수 있음을 추측하게 한다. 또한 국내 대기업을 대상으로 한 차동욱 등(2013)의 연구에 따르면 VBJ로 측정된 종업원의 발언행동에 활력(살아있음과 에너지를 충만하게 하는 느낌)과 포용적 리더십이 긍정적 영향을 미치고, 아울러 포용적 리더십과 VBJ사이엔 활력의 부

분매개 효과를 검증하였다. 유동희·신유형(2014)은 본 연구과 밀접한 관련이 있는 PJF와 선제적 행동(혁신행동, 발언행동, 적극적 행동)간의 관계를 연구하였는데 선제적 행동의 하위 행동인 발언행동을 VBJ로 측정하였다. 연구결과에 따르면 직무자율성과 PJF는 VBJ, 혁신행동, 적극적 행동에 긍정적 영향을 미치고, 아울러 PJF는 직무자율성과 VBJ, 혁신행동, 적극적 행동의 관계를 부분매개하는 것으로 분석되었다. 이상의 연구에서 보다시피 직무나 팀의 건설적 변화를 목적으로 하는 발언행동(VBJ)에 대한 연구는 VBO에 비해 다양한 차원(매개변인 탐구 등)에서 접근되고 있다. 하지만 여전히 태도와 관련된 한정된 매개변인 연구에 치중되어 있고 VBJ를 촉진시킬 수 있는 상황변인에 대한 연구는 미흡한 실정이다.

(3) 상사지향 발언행동

Botero & Van Byne(2009)는 상향적 발언행동(Upward voice behavior)을 조직 또는 집단에 도움을 주기위한 자유재량적 행위로 정의하면서, 조직과 팀의 건설적 변화를 위해 반대의견을 제시하는 부하의 발언행동을 강조하고 있다. Premeaux & Bedeian(2007)도 발언행동을 조직 내부의 누군가에게 조직의 기능을 향상시킬 목적으로 정보를 자유재량에 따라 제공하는 것이라 정의하면서, 조직 혹은 권력자에게 현재 상태에 도전하는 반대의견일 지라도 조직의 안녕을 위해 제공하는 정보를 포함시키고 있다. 따라서 상사지향 발언행동(Voice behavior of oriented supervisor: VBS)은 자신의 상사를 대상으로 조직 또는 팀의 기능적 향상을 위해 자유재량에 의한 건설적이고 변화지향적인 부하의 의사소통 행위로 정의될 수 있다. 특히 VBS는 상사의 불공정한 행위에 대해 문제를 제기하여 상사의 전향적 변화를 유도하고, 상사의 올바른 판단과 의사결정 통해 팀을 건설적이고 변화 지향적으로 발전하도록 하는데 그 목적이 있다. 구체적인 발언행동들로, 수행이 어렵고 납득하기 힘들 일을 지시받았을 때 그 일의 타당성을 제고해 보도록 요청하거나, 다른 좋은 대안을 제안하거나, 기대되는 결과에 대한 부하의 의견을 제시하는 등의 행동을 포함한다. 이러한 발언행동들은 부하의 건설적 저항(constructive resistance)과 유사한 특징이 있다. 건설적 저항이란 상사와 공개적 논의를 통해 제기된 문제에 대해 설명 및 협상을 요청하는 방식의 언어적 표현행동을 의미한다(Uhl-Bein & Maslyn, 2003). 상사를 대상으로 한 언어적 표현이란 점에서 건설적 저항은 VBS와 상통하지만, 건설적 저항은 상사의 지시에 대해 수정, 철회, 다른 대안의 고려 등을 선택하도록 하는데 목적이 있지만, VBS는 상사에 대한 설득을 통해 상사의 의견을 바꾸도록 하거나 적절한 대안으로 상사를 유도함으로써 궁극적으로 팀의 기능적 향상을 기하는 그 목적이 있다.

아직까지 VBS로 접근한 논문은 매우 드물다. 따라서 상사를 대상으로 한 다양한 발언행동에 대한 연구들을 토대로 선행연구 동향을 파악해보고자 한다. 몇몇 개념적 연구에서 상사대상 발언행동의 선행변인으로 상사특성을 제시하고 있는데 대표적인 변인들이 비지원적 상사스타일과 상사의 코칭행동과 같은 리더십 스타일, 상사와의 사회적 교환관계의 질(LMX) 등을 들 수 있다(Miliken et al., 2003; Edmondson, 2003; Ashford et al. 1998). 한편 미국과 콜롬비아를 대상으로 한 Botero & Van Byne(2009)의 연구에 따르면, 미국에서는 LMX질은 VBS에 정(+)의 영향을 미치고($\beta=.36$), 상사와의 권력거리(power distance)는 부(-)의 영향($\beta=-.55$)을 미치는 것으로 분석되었으며, 콜롬비아에서도 LMX질은 VBS에 정(+)의 영향($\beta=.33$), 권력거리에 부(-)의 영향($\beta=-.22$) 영향을 미치는 것으로 나타났다. LMX질이 상사와의 신뢰를 바탕으로 한 사회적 교환관계의 질인 점을 감안하면, 이 연구는 상사에 대한 신뢰가 상사에 대한 발언행동의 안전을 부하들이 지각하게 됨으로써 VBS의 발현 가능성이 높게 나타날 수 있음을 짐작하게 한다. 한편, Detert & Burris(2007)의 연구에서는 변혁적 리더하의 부하들이 상사에 대한 발언행동도 증대됨을 밝히고 있다.

국내에서도 소수이지만 발언행동의 초점을 상사에 둔 연구결과가 발표되고 있다. 충남지역의 생산직 근로자들을 대상으로 한 이공희·조정호(2013)에서는 상향적 언론로 부하직원이 작업장에서 상사에게 제안하고, 조직의 제반 문제에 대해 상사에게 영향력을 행사하는 것 등으로 측정하였는데, 이는 VBS와 유사한 개념이다. 이들은 상향적 언론로가 조직 이타주의로 측정된 OCBO에 긍정적 영향을 미칠 것으로 가정하였지만, 분석결과 상향적 언론로는 OCBO에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 VBS가 오히려 OCBS와 같은 대인지향 OCB와 관련이 깊을 수 있음을 추측하게 하다. 또한 정고은(2014)은 상사에 대한 발언행동을 제안, 반대의견 표출, 대안제시 행동 등으로 측정하였는데 이 역시 본 연구의 VBS의 개념과 유사하다. 개인-팀 적합이 VBS에 정(+)의 영향을 미치고, 아울러 개인-팀 적합과 VBS의 관계에서 동료신뢰, 동료대상 발언행동의 부분매개 효과가 있는 것으로 나타났다. 이상의 선행연구결과들을 종합하면, 상사대상 발언행동의 선행변인 연구들은 리더행동, 리더신뢰, 리더와 부하의 관계 등 상사관련 변인에 한정되어 다양한 선행변인에 대한 연구가 부족한 실정이며, 발언행동과 결과변인의 관계를 밝히는 연구도 미흡하여 초기 단계의 연구에 머물러 있음을 알 수 있다.

3) 다중초점 조직시민행동의 유형 및 연구동향

조직시민행동(OCB: Organizational citizenship behavior) 조직론 분야에서 오래전부터 학자들의 관심을 가져온 주제이다. OCB의 개념을 처음 제시한 Organ(1988)에 따르

면 ‘조직으로부터 직접적 혹은 명시적으로 보상받지 못하지만 전반적으로 조직의 효과성에 긍정적 영향을 줄 수 있는 재량적 행동’으로 정의하면서, OCB의 특성으로 비보상성(not directly or explicitly recognized by formal reward system), 재량성(individual behavior that is discretionary), 총체성(in the aggregate promotes the effective functioning of the organization)을 제시하였다. 비보상성은 OCB의 결과가 장기적으로는 수행자에게 다양한 형태의 이익이 돌아올 수 있지만 조직으로부터 직접적, 공식적으로 일대일 형태의 보상이 따르지 않는다는 것이다. 하지만 일대일 형태의 직접적 보상이 존재하는가에 대한 학자들이 의문을 제기하면서 후에, 이 개념을 OCB결과에 따른 공식적 보상이 과업성공에 비해 덜 기대되는 개념으로 수정하였다(Organ, 1997). 재량성은 직무기술서 상에 규정된 역할을 수행하는 등의 강제적으로 요구되는 행동이 아닌 자유재량적 수행을 의미한다. 이 역시 조직에서 역할내 행동과 역할외 행동을 구분할 수 있는 기준이 명확하지 않다는 점에서 비판을 받으면서(OCB행동 중 상당부분이 역할내 책무로 인식하기도 함. Morrison, 1994) 과업성공에 비해 직무요구적 성격이 덜한 행동으로 수정하였다(Organ, 1997). 총체성이란 조직내 구성원들의 OCB행동이 더해지고 누적되면 조직효과성에 기여한다는 의미이다. 따라서 OCB는 ‘조직으로부터 공식적 보상이 덜 기대되지만 장기적으로 조직의 효과성에 긍정적 영향을 줄 수 있는 직무 요구적 성격이 약한 행동’으로 정의할 수 있다.

Organ(1977)이 OCB 개념을 처음 제시한 이후 많은 연구들이 발표되고 있고, 다양한 조직유효성에도 긍정적 영향을 미치는 것으로 확인되고 있다. 최근에는 대상에 따라 OCB를 다중초점으로 분류하여 접근한 연구들이 발표되고 있다. 이러한 관점의 연구들은 OCB를 개인지향 OCB(OCBI: OCB-Individual)와 조직지향OCB(OCBO: OCB-Organization)로 구분하고(Iles et al., 2007; Turnley et al., 2003; Lee. K., & Allen, 2002; 성지영·윤석화, 2008; 최보인·장철희·권석균, 2011; 김경석, 2011; 박재춘, 2013), OCBI를 더 세분화하여 집단이나 동료지향 OCB와 상사지향 OCB(OCBS: OCB-Supervisor)로 분류하고 있다(Williams & Anderson, 1991; Rupp & Cropanzano, 2002; Lavelle et al., 2007; Lavelle et al., 2009; 이경근·박성수, 2009). OCBO와 OCBI의 분류는 OCB의 초기연구에서부터 시작하는데, Smith et al.(1983)은 OCB를 두 가지로 분류하였다. 하나는 특정인에 직접적 도움을 주는 행동측면의 이타주의(altruism)와 다른 하나는 조직의 규정을 따르는 행동측면의 일반적 순응(generalized compliance)이다. 또한 Mcneely & Meglino(1994)은 다른 사람들을 돕는 것을 지향하는 OCBI와 조직전체를 이익을 지향하는 OCBO로 분류하였다. Smith et al.(1983)의 이타주의는 OCBI의 개념, 일반적 순응은 OCBO의 개념에 포함된다. 한편, Organ(1988)은 OCB하위 차원을 5

가지로 분류하면서, 타인에게 도움을 주는 이타주의(altruism), 타인의 입장을 존중하고 배려하여 처신하는 예의성(courtesy), 미흡한 근로조건과 규정의 불합리성을 타하지 않는 비불평성(sportsmanship), 회사의 발전에 동참하면서 정치적 활동에 부응하는 공익성(civic virtue), 자신의 소임을 능동적으로 이행하기 위해 전력을 다하는 양심성(conscientiousness) 등을 제시하였다. 학자에 따라 다소 차이가 있지만 이타주의와 예의성의 대상이 사람이기 때문에 이를 OCBI로 분류하고, 비불평성, 공익성, 양심성의 대상이 조직이기 때문에 이를 OCBO로 분류하고 있다. 한편, OCBI에서 파생된 OCBS는 그 대상을 상사로 한정하고 있는데, 대부분의 연구에서 OCBI 척도를 상사로 전환하여 측정하고 있다(이경근·박성수, 2009). 여기에는 상사를 돕는 이타주의 행동과 상사를 존중하고 배려하는 예의성 행동들을 포함하고 있다.

본 연구는 대상에 따른 초점을 조직, 상사, 직무로 한정하고 있다. 따라서 시민행동을 OCBO, OCBS, 직무지향 OCBJ(OCBJ: OCB-Job)로 구분하고 있다. OCBJ에 대한 연구는 Coleman & Borman(2000)의 연구에서 OCB를 대인간 시민행동(interpersonal citizenship behavior: OCBI), 조직시민행동(OCBO), 직무-과업 시민행동(job-task citizenship behavior: OCBJ)로 분류한 것이 유일하다. 하지만 OCBJ 개념을 추론적으로 설정할 수 있는 연구 분야로 직무관련 선제적 행동을 들 수 있다. 왜냐하면 OCB와 선제적 행동의 공통적 특징은 역할외 행동의 범주에 포함시킬 수 있기 때문이다. 역할외 행동은 직무수행상 조직구성원들에게 요구되는 공식적 행동 이상의 행동이며, 당장의 직접적 보상과 연계성이 낮고, 조직에서 강제적으로 요구하는 행동이 아닌 자유재량적 행동이라는 공통적 특성을 지니고 있다.

(1) 조직지향 OCB

조직지향 OCB(OCB-Organization: OCBO)는 정도의 차이는 있지만 비보상성, 재량성, 총체성을 포함한 개념으로, 단기적으로 보상기대가 낮지만 장기적으로 조직전체의 이익에 영향을 주는 직무 요구적 성격이 약한 조직구성원의 자유재량적 행동으로 정의할 수 있다. 여기에는 조직 전체의 이익을 위한 조직구성원의 비불평성, 공익성, 양심적 행동 등이 포함된다. 이외에도 Podsakoff et al.(2011)는 OCBO의 범주에 일과 관련한 문제 발생을 사전에 예방하는 것, 조직을 위기로부터 보호하는 것, 조직의 명성을 알리는데 기여하는 것, 조직 전체의 이익을 위해 타인과 협동하는 것 등을 제시하고 있다.

OCBO의 개념에도 제시되듯이 OCBO의 궁극적 목적은 장기적으로 조직성과에 기여하는 것을 지향한다. 따라서 많은 연구에서 이를 규명하고자 하였다. 보험판매인들을 대상으로 한 Podsakoff & Mackenzie(1994)의 연구에서는 OCBI(이타주의)를 포함한 OCB

와 조직성과(대리점 영업실적)의 관계를 규명하였는데, OCBI는 조직성과와 부(-)의 관계를 보인 반면, OCBO(공익성, 비불평성)가 조직성과의 상당부분을 설명하는 것으로 나타났다. 이들은 OCBI와 조직성과의 관계가 횡단적 연구로 인한 단기성과와의 관계이며, 종단적 연구를 수행하면 다른 결과를 보일 수 있을 것이라 주장하였지만, OCBO와 조직성과의 긍정적 관계를 규명하였다는 점에서 의미 있는 연구로 받아들여지고 있다. 또한 대만의 은행지점을 대상으로 한 Yen & Niehoff(2004)의 연구에서는 조직효과성(이윤, 고객서비스지향행동, 고객만족도 등)과 OCBO의 관련성을 입증하였다. Podsakoff et al.(2000)의 기존 연구를 통합 분석한 결과에 따르면, OCB가 양적으로 측정된 성과 분산의 19%, 질적으로 측정된 성과 분산의 25%, 고객 서비스 지표 분산의 38% 정도를 설명하는 것으로 나타났다. 한편 국내의 제조업을 대상으로 한, 문병성·이상완(2013)의 연구에서는 OCBO가 주관적으로 측정된 관리적 성과에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 금융사를 대상으로 박준혁·최장호·정연양(2014)의 연구에서는 OCBO와 OCBI가 업적고과(3년 평균값)에 정(+)의 영향을 미치지만 OCBI(.514)가 OCBO(.187)보다 상대적으로 업적고과에 미치는 경로계수값이 높게 나타났다.

하지만 이에 대한 반론도 제기되고 있는데, 이는 상황에 따라 OCBO가 비용(개인 혹은 조직비용)으로 작용하여 개인과 조직성과에 부정적 영향을 미칠 수도 있다는 것이다(김동환·양인덕, 2008). 개인비용 측면에서 보면 직무수행과 OCB가 동시에 요구되는 상황에서의 역할부담 과중이나 상사의 OCB에 대한 역할기대 과중으로 인한 직무수행과 OCB간의 혼선으로 OCB비용 증대 현상이 나타날 수 있다. 또한 조직비용 측면에서 보면 인사평가 요소에 OCB를 반영하지 않을 경우 적극적 동기 발현이 어렵다는 점이다. 현실적으로 OCB행동을 수행하면서 종업원들이 보상기대 없이 그런 행동을 할 것인가에 대한 의문이 제기되어 왔다. 오늘날의 직무에서 역할내 행동과 역할외 행동의 경계가 모호하다는 점은 이를 반증하게 한다. 더불어 인사평가에 반영할 경우 OCB가 수단성으로 전락할 가능성도 존재한다. 이러한 것들은 모두 OCB에 대한 효과적 관리 시스템 부재에서 발행하는 조직비용으로 해석할 수 있다. OCB와 성과에 대한 또 하나의 논란은 인과관계와 관련된 문제이다(박영석 외, 2011). 그동안 많은 학자들은 성과의 선행변인으로 OCB를 연구하여 왔는데, 이는 인과방향이 바뀔 수 있다는 점을 간과하고 있다. 만일 어떤 집단이 성공하면 이 성공이 영향으로 높은 수준의 OCB를 보여줄 가능성도 있다는 점이다. Morrison(1994)의 연구에 따르면 직무만족과 조직몰입이 높을 때 종업원들의 OCB행동을 역할외 행동으로 인식한다는 점을 발견하였으며, Bachrach & Jex(2000)의 연구에서는 부정적 정서를 체험한 종업원들일수록 OCB를 발현의지가 적게 나타났다는 점은 OCB와 성과의 환류관계를 암시하고 있다.

OCBO와 성과변인에 대한 연구보다 선행변인을 밝히는 연구가 훨씬 많이 발표되고 있는데, 이를 종합하면 개인특성, 조직특성, 직무특성, 리더십 등으로 요약할 수 있다(Podsakoff et al, 2000). 개인특성변인들은 주로 성격, 정서적 특성, 역할지각변인, 직무만족, 조직몰입 등에 대한 연구가 있는데 이 중 직무만족과 조직몰입에 대한 연구가 가장 활발히 이루어지고 있다. 문형구·김경석(2006)은 국내의 약 2003년까지 연구된 120편 정도의 OCB연구동향을 분석하였는데, 개인특성 관련 선행변인으로 조직몰입이 가장 많고 다음으로 직무만족, 상사신뢰 순으로 나타났다. 최근에도 이러한 연구는 지속되고 있는데, OCBO를 결과변인으로 두고 직무만족, 상사신뢰, 조직몰입의 매개효과를 다루는 논문이 다수를 차지한다(최석봉·윤영란, 2012; 이규용·송정수, 2010; 박준혁·최장호·정연양, 2014; 인묘환·윤병섭, 2014).

조직특성변인들로는 조직공정성, 개인-환경적합성, 조직공식화 및 경직성, 조직지원, 응집성 등에 대한 연구들이 발표되고 있다(Podsakoff et al, 2000). 특히 공정성에 대한 연구가 많은데, 문형구·김경석(2006)의 조사에서도 이를 뒷받침하고 있다. 공정성과 OCBO의 관계는 Adams(1965)의 형평성이론으로도 설명이 가능한데, 만일 종업원들이 조직이 자신들을 공정하게 대우한다고 지각하면 호혜성 차원에서 그들은 OCBO를 통해 받은 것을 되돌려 주려고 한다는 것이다. 연구에 따르면 OCBO를 가장 잘 예측하는 것이 상호작용공정성이며, 절차공정성이 분배공정성보다 OCBO 예측력이 높다고 밝혀지고 있다(박영석 외, 2011). 공정성과 OCBO의 관계는 최근까지도 국내에서 활발히 연구되고 있는데, 인묘환·윤병섭(2014)의 연구에서는 절차공정성이 OCBO(비불평성, 공익성, 양심성)에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 미국의 비영리조직을 대상으로 한, 김호균·김정인(2013)의 연구에서는 절차공정성이 OCBO(비불평성)에 정(+의 영향을 미치는 반면 OCBI(이타주의)에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났고, 분배공정성은 OCBO와 OCBI에 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었다. 한편, 최영기·서재철(2011)의 연구에서는 상호작용공정성만이 OCB(스포츠맨십, 양심성, 이타주의)에 정(+의 영향을 미치고, 분배공정성과 절차공정성은 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었다. 이상의 연구를 종합하면, 연구대상, 조직특성, 문화적 특성 등 다양한 요인에 따라 공정성이 OCBO에 미치는 영향이 다를 수 있음을 보여주고 있다. 또한 분배공정성은 개인변인, 절차공정성은 조직변인들과 관련이 높은 것으로 보고되고 있어, 절차공정성과 OCBO, 분배공정성과 OCBI간의 관계에 대한 심도 있는 연구도 요구된다. 최근 들어 개인-환경적합성과 OCBO의 관계를 연구도 발표되고 있는데, 강영순(2012)의 연구에서는 POF가 일가치감을 완전매개로 OCBO에 정(+의 영향을 미치는 것을 규명하였으며, 최보인·장철희·권석균(2011)의 연구에서는 POF가 PJF에 비해 OCBO에 더 높은 영향을 미치는

변인으로 확인되었다.

직무와 관련하여서는 직무특성, 역할변인 등에 대한 연구가 많이 발표되고 있다. Podsakoff et al.(2000)은 선행연구들을 통합 분석한 결과 피드백, 과업의 일상화, 내재적 보상 과업 등의 과업특성이 OCB와 관련성이 있는 변인으로 보고하고 있다. 김건·조은아(2013)의 연구에서는 과업중요성이 OCBO(스포츠맨십, 양심성, 시민정신)에 정(+)의 영향을 미치고, 자율성과 피드백은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 안관영·김민환(1999)의 연구에서는 OCBO를 시민정신(공익성)과 스포츠맨십(비불평성)으로 측정하였는데, 직무중요성, 자율성, 다양성은 시민정신에 정(+), 스포츠맨십에는 직무다양성만이 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이상의 연구결과를 종합하면 직무특성변인들이 OCBO에 미치는 영향이 일관된 경향성을 보이지 않음을 알 수 있으며, 경향성을 높이는 다양한 상황변인에 대한 접근이 필요한 실정이다. 한편 역할변인과 관련하여 Podsakoff et al.(2000)의 메타분석에서는 역할보호성, 역할갈등이 OCBO(비불평성, 공익성, 양심성)와 OCBI(이타주의, 예의성)에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 보고하였다. 하지만 국내의 문성병·이상완(2013)의 연구에서는 역할보호성과 역할갈등의 OCB에 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 이에 대한 심도 있는 연구도 필요한 실정이다.

상사변인과 OCB에 대한 연구는 리더십 연구에 대한 관심과 더불어 많은 연구들이 발표되고 있다. 주요연구 결과를 보면 차동욱·김정식(2011)의 연구에서는 5가지 하위요인으로 구성된 임파워링 리더십(코칭, 정보공유, 참여의사결정, 본보기, 관심표출)이 OCBI와 OCBO에 정(+)의 영향을 미치는 반면, 이호선과 그의 동료들의 연구(2013)에 따르면 리더의 임파워링 하위 행동(술선수범, 코칭, 정보공유) 중 코칭행동이 OCBO에 정(+)의 영향을 미치고 술선수범, 정보공유는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났고, OCBI에는 코칭과 정보공유가 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 리더십의 하위 행동들에 따라 OCBO와 OCBI에 미치는 영향을 다를 수 있음으로 보여주고 있다. 변혁적 리더십과 관련하여 양동민·심덕섭(2013)의 연구에서는 변혁적 리더십이 OCBO와 OCBI에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 특이한 점은 사회적 동일시와 개인적 동일시를 회귀모형에 독립변수로 투입할 경우 변혁적 리더십이 OCBI에는 영향을 미치지 않지만, OCBO에는 여전히 강한 영향을 미치는 변인으로 분석되었다. 이는 리더십 유형에 따라 OCBO와 OCBI에 미치는 영향이 다를 수 있음을 보여주고 있다.

2) 직무지향 OCB

Coleman & Borman(2000)은 선행연구들을 종합·분석하여 OCB를 대상에 따라 세 가지 유형으로 분류하면서 직무를 대상으로 하는 직무-과업 시민행동(job-task

citizenship behavior)을 제시하였는데, 이는 직무를 수행하는데 자신에게 주어진 역할을 넘어 추가적인 노력을 쏟는 것, 직무에 대해 헌신을 하는 것, 자신의 직무성과(장기-단기성과 포함)를 최대화하고자 하는 요구 등으로 정의하였다. 그는 구체적인 행동으로 자신의 직무에 열의를 다하는 것, 추가적인 노력을 쏟는 것, 헌신하는 것, 자신의 성과 증진을 위해 자기계발에 몰입하는 것, 고객을 돕거나 추가적인 서비스를 제공하는 것, 자신의 직무범위가 아닌 분야에 과업에도 봉사하는 것 등을 제시하고 있다. 하지만 이러한 행동이 과연 과업수행과 구분되는 재량적이고 비보상적 행동인가에 대한 논란에서 자유로울 수 없다.

본 연구는 이 보다 행동의 결과에 대한 불예측성이 높아 상대적으로 비보상성과 재량성을 확보할 수 있는 직무관련 선제적 행동으로 직무지향 OCB(OCB-Job: OCBJ)를 접근하고자 한다. 직무지향 발언행동이 팀을 위한 생산적 의견을 제시하여 직무개선과 변화에 동참하게 하는 설득행동에 초점을 둔 반면, OCBJ는 직무와 팀의 효과적 변화를 위한 주도적 행동과 혁신적 협력행동을 자발적으로 수행하는데 초점을 둔 것이다. 두 행동은 팀과 직무의 변화라는 점에서 공통점이 있으나 발언행동은 의견제시와 동참을 이끌어 내는 행동인 반면, OCBJ는 변화를 재량적으로 실천하는 행동이란 점에서 차이가 있다. 따라서 OCBJ의 핵심요소는 직무관련 변화주도적 행동과 혁신협력행동에 있다. 직무관련 변화주도적 행동이란 직무에 새로운 변화를 이루고자하는 개별근로자의 자발적이고 건설적인 노력으로 다른 역할의 행동과 달리 직무의 변화지향적인 개선을 염두해 둔 행위이다(Morrison & Phelps, 1999). 또한 혁신협력행동(innovative support behavior)은 팀이나 상사로부터 제안된 혁신관련 사항의 실행을 지원하고, 혁신에 필요한 업무를 적극적으로 수행하는 행동(정현선, 2011)이다. 구체적으로 예를 들면 업무변화에 대한 아이디어를 팀 동료들과 공유하고, 그들의 아이디어를 업무개선에 반영하는 등의 혁신지원행동과 창의적이고 혁신적인 업무를 자발적으로 수행하는 등의 주도적 실행하는 행동 등을 포함하고 있다. 혁신협력행동은 혁신의 실천이란 점에서 혁신행동과 유사한 개념이지만 혁신행동은 아이디어 창출이 주체가 본인인 반면, 혁신협력운동은 아이디어 창출이 주체가 타인이란 점에서 차이가 있다.

한편, 김민정·신유형(2013)은 Dewett & Denisi(2007)의 개념을 토대로 변화지향적 조직시민행동을 ‘미래지향적이고, 건설적인 변화와 관련된 행동으로 자발적 참여, 개인의 주도성, 혁신행동, 책임행동, 변화에 대한 아이디어를 제공하는 행동’ 등을 포괄한 개념으로 접근하고 있다. 그러나 이들의 주장은 직무와 관련한 모든 선제적 행동을 OCBJ에 포함하여 지나치게 확대하고 있다는 점이다. 이와 관련하여 Griffin et al.(2007)은 선제행동을 직무, 팀구성원, 조직구성원으로 분류하여 직무관련 선제행동을 개인의 업무상황

이나 과업의 역할에서의 미래지향, 업무수행에 더 나은 방법을 계획하고 실천하는 변화지향적 행동으로 한정하고 있다. 이 개념에는 직무와 관련한 변화주도적 행동과 이를 위한 협력행동을 포괄하고 있다. 따라서 본 연구는 변화주도적 행동과 혁신협력행동의 관점에서 OCBJ를 접근하고자 한다.

이러한 관점에서 OCBJ의 선행연구를 검토해보면 다음과 같다. 먼저 직무관련 변화주도적 행동과 관련하여, 다양한 국내 공사업체를 대상으로 한, 이도화(2006)의 연구에서는 조직몰입이 직무관련 변화주도적 행동에 강한 영향을 미치는 변인임을 밝히고 있다. Morrison & Phelps(1999)의 연구에서는 조직구성원의 책임감, 최고경영자의 개방성, 자기효능감 등이 변화주도적 행동의 선행요인으로 보고하고 있다. 리더와 관련하여서는 리더에 대한 신뢰나 지원 등도 직무관련 변화주도적 행동을 유발할 수 있음을 보여주고 있다(김정식·박종근·백승준, 2013). 또한 개인특성 중 목표지향성도 주도적 행동에 영향을 미치고(Porath & Bateman, 2006), 팀 목표지향성도 팀 효능감을 매개로 팀 변화지향 조직시민행동에 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(김민정·신유형, 2013). 직무특성과 관련하여서는 유동희·신유형(2014)의 연구에서는 직무자율성과 PJF가 직무관련 적극적 행동에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 혁신협력행동에 대한 연구는 정현선(2011)의 연구를 들 수 있는데, 이 연구에서는 침묵행동과 혁신협력행동간의 부(-)의 관계를 규명하고 있다. 이상의 연구들은 직무특성, 상사특성, 개인특성 등 다양한 변인들이 변화주도 및 혁신협력으로 접근한 OCBJ에 영향을 줄 수 있음을 암시하고 있다. 그러나 아직까지 OCBJ의 개념적 접근이 제대로 이루어지지 않아 OCBJ로 접근하여 선행요인들을 검증한 논문을 찾아볼 수 없다. 이러한 현실에서 본 연구결과가 이 분야의 연구 활성화에 기여하는 계기를 마련할 것으로 기대해 본다.

(3) 상사지향 OCB

상사지향 OCB(OCB-Supervisor: OCBS)의 개념은 OCBI에 기인한다. OCBI는 기본적으로 조직과 관련된 사람을 돕거나, 그들의 입장을 존중하고 배려하여 처신하는 예의적 행동을 취하는 것으로 그 대상을 동료, 상사, 고객 등으로 다양하게 확장시킬 수 있는 개념이다. Malatesta & Byrne(1997)는 종업원지향 OCB(OCBI)의 개념을 상사지향 OCB(OCBS)에 적용할 수 있다고 주장하면서 Williams & Anderson(1991)의 OCBI측정 문항을 OCBS로 전환하여 활용하였으며, 연구결과 상호작용공정성은 OCBS의 선행변인이지만, OCBO의 선행변인으로 작용하지 않음을 밝혀 OCBS와 OCBO와 차별성을 확보하였다. 이 OCBS의 측정항목들은 Rupp & Cropanzano(2002), Lavelle et al.(2009), 그리고 국내의 이경근·박성수(2009) 등 여러 연구에서 활용되고 있으며, 상사를 돕는 이타주

의 행동과 상사를 존중하고 배려하는 예의성 행동들을 포함하고 있다.

OCBS를 대상으로 연구한 논문은 매우 한정적으로 발표되고 있다. 개념적 연구로 Lavelle et al.(2007)은 대상유사성모형을 적용하여 OCBS는 조직이나 동료로 대상으로 한 변인들에 비해 상사를 대상으로 한 변인들 사이의 관련성이 높을 것이라는 주장을 펼쳤다. 이들의 주장은 상사의 분배, 절차, 상호작용 공정성, 상사신뢰, LMX, 상사지원 인식, 상사몰입, 상사동일시, 그리고 OCBS 변인들은 다른 대상(예, 조직, 동료)에 비해 상호 관련성이 상대적으로 높다는 것이다. Lavelle et al.(2009)은 대상유사성모형을 적용한 실증적 연구를 수행하였는데, 대상별 공정성 유형(조직절차공정성, 상사절차공정성, 집단상호작용공정성)이 대상별 조직지원인식(조직지원인식, 상사지원인식, 집단지원인식)에 미치는 차별적 영향력과 대상별 조직지원인식이 대상별 조직시민행동(OCBO, OCBS, OCBW)에 미치는 차별적 영향력을 연구하였다. 연구결과에 따르면, 조직지원인식에는 조직절차공정성, 상사지원인식에는 상사절차공정성, 동료지원인식에는 집단상호작용공정성이 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 OCBO에는 조직지원인식, OCBS에는 상사지원인식, 집단지향OCB(OCBW)에는 집단지원인식이 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타나 대상유사성모형을 실증적으로 입증하였다.

Malatesta & Byrne(1997)의 연구에서는 상사의 상호작용공정성이 OCBO보다 OCBS에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타나 OCBS의 선행요인으로 상사와 관련한 변인의 중요성을 강조하고 있다. Masterson et al.(2000)의 연구에서도 상호작용공정성은 OCBS와 가장 관련이 있는 변인이며, 절차공정성은 OCBO와 관련이 높은 변인임을 밝히고 있다. 여기서 상호작용공정성이란 절차의 실행과정에서 상사로부터 받는 처우의 공정성에 대한 인지정도를 의미하며, 절차공정성은 조직내 보상 및 승진과정에서 사용되는 수단이나 절차가 얼마나 공정한가에 대한 인지정도를 의미한다. 상호작용공정성은 상사, 절차공정성은 조직을 대상으로 한 인지결과인 점을 감안하면, Malatesta & Byrne(1997)와 Masterson et al.(2000)의 연구들은 동일대상 변인들이 다른 대상 변인들에 비해 높은 관련성이 있음을 예측하게 한다. 한편 Rupp & Cropanzano(2002)의 연구에서는 상사의 상호작용공정성이 상사와의 사회적 교환관계를 통해 OCBS에 미치는 구조적 관계와 조직의 상호작용공정성이 조직과의 사회적 교환관계를 통해 OCBO에 미치는 구조적 관계를 밝히고 있는데, 이는 대상별 구조적 관계의 틀을 보여주는 결과이다. 국내에서 OCBS를 연구변인으로 선정한 논문은 이경근·박성수(2009)의 연구가 유일한 데, 이들은 Williams & Anderson(1991)에 기초한 Turnley et al.,(2003) OCBI측정 척도를 OCBS로 전환하여 측정하였다. 이들의 연구는 대상유사성모형에 기초하고 있는데, 연구결과 절차공정성이나 정보공정성에 비해 대인공정성만이 상사신뢰와 OCBS에 영향을 미치고, 상

사신되는 OCBS와 OCBO에 모두 영향을 미치지만 상대적으로 OCBS에 미치는 영향이 높은 것으로 분석되었다. 이상의 선행연구를 종합하면, OCBS는 다중초점 OCB의 접근 방식에서 파생되어 연구되고 있으며, 상당부분 대상유사성모형의 개념을 활용하여 상사 변인들 간의 상대적으로 높은 관련성을 입증하는데 활용되고 있다.



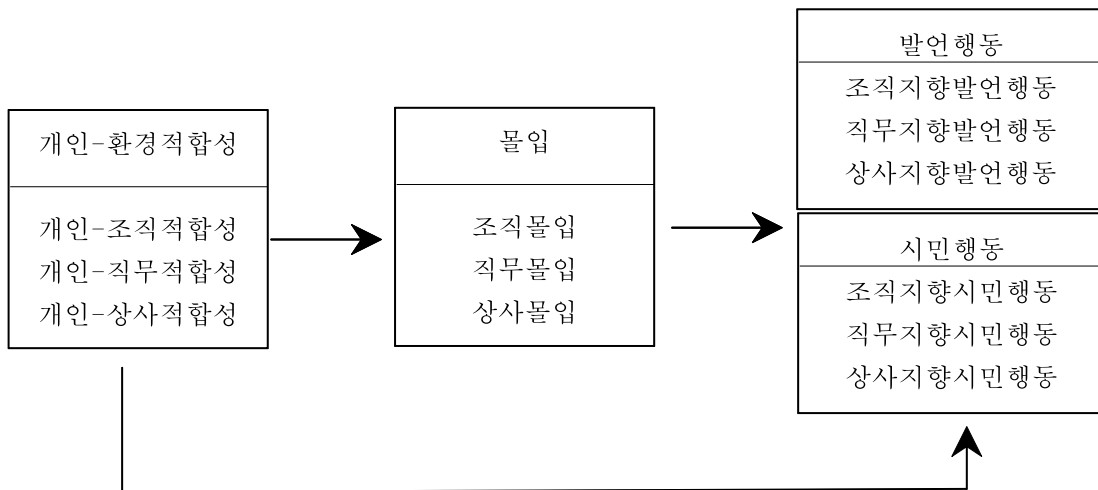
Ⅲ. 연구설계와 분석방법

1. 연구모형 및 가설설정

1) 연구모형

본 연구는 연구대상을 조직, 직무, 상사의 세 가지 초점(three-foci)으로 접근하고 있다. 구체적으로 개인-환경적합성 유형(POF, PJF, PSF)이 다중초점 몰입유형(조직몰입, 직무몰입, 상사몰입), 발언행동(조직지향, 직무지향, 상사지향발언행동), 조직시민행동(OCBO, OCBJ, OCBS)에 미치는 차별적 영향력을 규명하고, 개인-환경적합성과 발언행동 및 조직시민행동의 관계에서 몰입유형의 매개효과를 규명하도록 설계되었다. 연구모형의 검증과정은 다음과 같다. 첫째, 세 가지 개인-환경적합성 유형(POF, PJF, PSF)이 다중초점 몰입유형(조직몰입, 직무몰입, 상사몰입)에 미치는 차별적 영향력을 규명한다. 둘째, 세 가지 개인-환 적합성 유형들이 결과변인인 다중초점 발언행동(조직지향, 조직지향, 상사지향발언행동) 및 조직시민행동(OCBO, OCBJ, OCBS)에 미치는 차별적 영향력을 규명한다. 셋째, 다중초점 몰입유형이 발언행동 및 조직시민행동에 미치는 차별적 영향력을 규명한다. 넷째, 개인-환경적합성과 발언행동 및 조직시민행동 유형들 사이에 작용하는 몰입유형(조직몰입, 직무몰입, 상사몰입)들의 매개효과를 규명한다.

<그림 3-1> 연구모형



본 연구는 유사성-매력가설, 대상유사성모형 등을 적용하여 유사한 대상 여부에 따라 상호간의 영향력이 차이가 발생할 수 있음을 근거로 하고 있다. 예를 들어 개인-조직적합성(POF)은 동일한 대상인 조직몰입(OC), 조직지향발언행동(VBO), 조직지향시민행동(OCBO)에 더 높은 영향을 미칠 것으로 예측하고 있다.

2) 연구가설

(1) 개인-환경적합성과 다중초점 몰입의 관계

개인-환경 적합성과 종업원의 태도와의 관계를 규명하는 연구들은 이 분야의 초기 연구에서부터 활발히 이루어 졌으며 그 관련성도 입증되고 있다(이인석 외, 2010; 차가빈 외, 2012; 최보인 외 2011; 최명옥·유태용, 2008; Greguras & Diefendorff, 2009; Lauver & Kristof-Brown 2001). 최근에는 개인-환경적합성 유형들(POF, PJF, PSF 등)이 종업원의 태도변인에 미치는 차별적 영향력에 관한 연구들도 국내외 학자들에 의해 발표되고 있다. 대표적인 연구결과들을 보면, Kristof-Brown et al.(2005)의 메타분석 연구에서는 개인-조직적합성(POF)에는 조직몰입, 직무만족, 상사만족 순으로, 개인-직무적합성(PJF)에는 직무만족, 조직몰입, 상사만족 순으로, 개인-상사적합성(PSF)에는 상사만족, 직무만족, 조직몰입 순으로 상관관계의 차이를 보이는 것으로 분석되었다. 그러나 이는 상관성에 대한 분석결과로 인과성을 증명한 것이 아니다. 본 연구는 전술한 바와 같이 독립변인과 결과변인 사이에 동일 대상에 대한 인과관계가 다른 대상에 대한 인과관계보다 더 밀접한 관련이 있을 것이라는 대상유사성모형에 근거하고 있다. 따라서 조직을 대상으로 한 POF는 조직몰입, 직무를 대상으로 PJF는 직무몰입, 상사를 대상으로 한 PSF는 상사몰입과 인과관계가 더 높게 나타날 것을 예측하고 있다.

마침 대상유사성모형을 지지해 주는 연구결과들이 발표되고 있다. Kristof-Brown et al.(2002)의 연구에서는 PJF가 POF에 비해 직무를 대상으로 한 태도변인인 직무만족에 미치는 영향이 강한 것으로 나타났다. 또한, Cable & DeRue(2002)에 따르면, POF는 조직 관련 결과들에 더 큰 영향을 미치고, PJF는 직무 관련 결과들에 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. Camerman et al.(2007)의 연구에서는 ‘절차공정성→조직지원인식→조직몰입’으로 이어지는 구조적 관계와 ‘정보공정성→채용업체관리자 신뢰→채용업체관리자 몰입’으로 이어지는 구조적 관계를 증명하였는데, 특히 정보공정성이 조직을 대상으로 한 조직지원인식보다 사람을 대상으로 한 신뢰에 더 강한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 절차공정성이 주체가 조직이고, 정보공정성이 주체가 상사인 점을 감안하면, 이 연구는 PSF와 상사몰입 사이의 강한 인과관계를 예측하는데 도움을 주고 있다. 또한, 전희원·김한주(2010)의 연구에서는 상사지원은 조직신뢰보다 상사신뢰에 미치는 영

향이 더 높고, 조직몰입에는 조직신뢰가 상사신뢰보다 더 높은 영향을 미치는 것으로 나타나, 상사와 조직변인이 각각의 대상에 미치는 영향이 다를 수 있음을 보여주고 있다.

한편, 대상유사성모형을 적용한 백승근 등(2013)의 연구에서는 ‘조직지원인식→조직기반 자긍심→조직몰입’의 관계와 ‘직무특성요인→과업특정적 자긍심→직무몰입’의 관계를 규명하였다. 연구결과 조직지원인식은 조직기반 자긍심과 관련성이 높고, 직무특성요인은 과업특정적 자긍심과 관련성이 높게 나타났으며, 조직기반 자긍심이 과업특정적 자긍심보다 조직몰입에 미치는 영향이 높은 것으로 나타났다. 그러나 과업특정적 자긍심은 예측과 달리 직무몰입보다 조직몰입에 더 높은 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 최명옥·유태용(2005)의 연구에서는 조직몰입에는 POF, PSF, PJF순으로 영향을 미치고, 직무만족에는 PJF, POF, PSF순으로 영향을 미치는 것으로 나타나, 대상유사성모형의 논리를 지지하고 있다.

그러나 아직까지 몰입을 조직, 직무, 상사 등의 다중초점으로 접근하여 개인-환경적 합성간의 차별적 관계를 규명한 논문은 찾아보기 힘들며, POF, PJF, PSF와 다중초점 태도변인간의 차별적 관계도 연구에 따라 다른 결과를 보이기도 한다(Lauver & Kristof-Brown, 2002; 최명옥·유태용, 2005; 백승근의 2013). 이러한 연구결과들은 POF, PJF, PSF에 따른 다중초점 태도 대상을 명확히 설정하지 않은데(예, PSF와 이직의도) 기인한 것으로 판단된다. 따라서 본 연구는 몰입대상을 개인-환경적합성 유형과 동일하게 조직, 직무, 상사로 구분하여 개인-환경적합성과 다중초점 몰입의 관계를 규명하기 위해 아래와 같은 연구가설을 설정하였다.

H1: 개인-환경적합성 유형에 따라 몰입유형에 미치는 영향이 다를 것이다.

H1-1: POF는 PSF와 PJF보다 조직몰입에 더 높은 영향을 미칠 것이다.

H1-2: PJF는 POF와 PSF보다 직무몰입에 더 높은 영향을 미칠 것이다.

H1-3: PSF는 POF와 PJF보다 상사몰입에 더 높은 영향을 미칠 것이다.

(2) 개인-환경적합성과 다중초점 발언행동의 관계

개인-환경적합성과 발언행동 간의 관계를 규명한 연구는 극히 소수에 불과하며, 더구나 발언행동을 다중초점으로 접근한 논문을 찾아보기 힘들다. 본 연구는 발언행동을 대상에 따라 조직, 직무, 상사지향 발언행동으로 구분하여 접근하고 있으며, 조직, 직무 및 팀, 상사의 기능적 향상을 위해 수행되는 자유재량에 의한 건설적이고 변화지향적인 의사소통 행위로 정의하고 있다. 이러한 정의는 선제적 행동의 하위 개념으로 발언행동

을 접근하는 것이다. 따라서 선제적 행동에 대한 선행연구 결과들도 개인-환경적합성과 발언행동의 관계를 추론하는데 도움이 되기에 활용하고자 한다.

먼저, 개인-환경적합성과 발언행동의 관계를 연구한 국내의 논문들은 극히 소수이면서도 모두 PJF와 발언행동의 관계를 규명하고 있다. 유동희·신유형(2014)의 연구에서는 PJF가 발언행동에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 여기서 발언행동은 팀이나 업무와 관련된 발언으로 측정하였다. 이는 본 연구에 적용한 직무지향발언행동(VBJ)과 유사한 개념이다. 또한 정고은(2014)의 연구에서는 PJF와 동료대상 발언행동의 관계에서 동료신뢰의 매개효과를 입증하였는데, 여기서도 동료대상 발언행동을 동료로 대상으로 한 건설적이고 변화지향적인 의사소통행위로 측정하여 본 연구의 VBJ와 상통하는 개념으로 접근하고 있다. 강영순(2012)은 POF, PJF, FSF와 혁신행동의 관계를 연구하였는데, 연구결과 POF는 혁신행동에 영향을 미치지 않고, PJF가 PSF보다 혁신행동에 더 높은 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 여기서 혁신행동은 자신의 직무와 관련된 변화지향적 행동으로 VBJ와는 발언과 행동의 차이로 구분되는 개념이지만 변화지향적 관점에서 상통하는 부분이 있다. 이상의 연구들을 종합하면 PJF와 VBJ의 간의 강한 연관성을 예측하게 하고 있다.

개인-타인적합성은 개인과 타인(동료, 상사 등)의 양자관계에서 존재하는데, PSF는 개인-상사의 관계로 축소된 영역이며 이와 관련된 영역에 리더와 부하간의 가치 적합의 중요성을 강조하는 리더-부하의 교환관계(leader-member exchange: LMX)가 포함된다(성지영·박원우·윤석화, 2008). 따라서 LMX와 발언행동의 관계를 통해 PSF와 상사지향 발언행동(VBS)의 관계를 추론할 수 있을 것이다. Krone(1992)은 높은 LMX질을 지각하는 부하들이 상사들과의 정보와 아이디어를 교환하는데 있어 더욱 직접적일 가능성이 높다고 주장하면서 LMX질과 부하의 발언행동이 관련성을 강조하고 있다. 미국과 콜롬비아를 대상으로 한 Botero & Van Byne(2009)의 실증적 연구에서도 LMX질이 변화지향 상향적 발언행동(VBS)에 정(+의 영향을 미치는 것으로 분석되어 이를 뒷받침하고 있다. 또한, LMX질은 VBS외에도 조직과 직무지향 발언행동에도 영향을 미치는 것으로 연구되고 있는데, Van Dyne, et al.(2008)의 연구에서는 LMX질이 조직지향 발언행동(VBO)에 긍정적 영향을 미치는 것으로 분석되었으며, 김정식·박종근·백승준(2013)의 연구에서는 LMX질이 팀과 직무지향 발언행동(VBJ)에도 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편, PJF와 PSF가 발언행동에 미치는 차별적 영향력을 추론하게 하는 연구도 발표되었는데, 박종민 등(2012)의 연구에 따르면 TMX(팀-개인교환관계)가 LMX보다 혁신행동에 더 높은 영향을 미치는 것으로 보고하고 있다. 여기서 TMX는 개인과 팀원들간의 교환관계이며, 혁신행동은 직무와 관련한 변화지향적 행동을 의미한다. LMX가

PSF의 영역에 속한다면, TMX는 팀과 자신의 가치 적합의 중요성을 강조하는 개념이기 때문에 PJF의 영역에 속한다고 할 수 있다. 따라서 이 연구는 PSF에 비해 PJF가 VBJ에 미치는 영향이 높을 것을 예측하게 하는 논리를 제공해 주고 있다. 이는 이병수(2010)의 연구를 통해서도 뒷받침되고 있는데, 그의 연구에 따르면 TMX가 직무와 관련된 효과적인 행동계획을 선택하고 다른 사람을 설득시키는 역량 등을 구성된 의사소통 역량에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편, 박준철·서재범(2013)의 연구에서는 LMX는 상사신뢰, TMX는 동료신뢰에 영향을 미치는 변인으로 설정하고, 중간개념으로 직무만족을 두어 LMX와 TMX의 영향력 차이를 분석하였는데, TMX와 직무관련 변인인 직무만족에 LMX보다 더 높은 영향을 미치는 것을 확인하였다. 이상의 연구들을 종합하면 PJF와 VBJ, PSF와 VBS간의 밀접한 관련성을 예측하게 하고 있다.

한편, 선제적 행동에 대한 연구들을 통해 개인-환경적합성과 발언행동의 관계를 추론해 볼 수 있을 것이다. 정진철·박현경·김성만(2007)은 POF, PJF, PSF와 선제적 행동의 관계를 연구하였는데, 여기서 선제적 행동은 업무에 자신의 아이디어 반영, 발전적 변화모색, 독창적이고 차별화된 노력 등 업무관련 선제적 행동으로 측정하였다. 분석결과 PJF와 POF가 선제적 행동에 긍정적 영향을 미치고, 특히 PJF가 POF보다 선제적 행동에 미치는 영향이 높은 것으로 나타났다. 이형룡·양유진·최명민(2010)의 연구에서도 선제적 행동을 자발적인 직무변화지향적 행동으로 측정하고 있는데, 분석결과 PJF가 POF보다 선제적 행동에 미치는 영향이 높게 나타났다.

연구들을 종합하면, PJF와 VBJ 간의 관련성에 대한 연구만 발표되고 있고, PSF, POF와 발언행동을 직접 연구한 결과는 찾아보기 힘들다. 그러나 LMX, TMX, 선제적 행동의 연구결과를 토대로 개인-환경적합성 유형들과 다중초점 발언행동 유형들 간의 관계를 대상유사성모형을 적용하여 추론할 수 있어 아래와 같은 연구가설을 설정하였다.

- H2: 개인-환경적합성 유형에 따라 발언행동유형에 미치는 영향이 다를 것이다.
- H2-1: POF는 PSF와 PJF보다 조직지향발언행동에 더 높은 영향을 미칠 것이다.
- H2-2: PJF는 POF와 PSF보다 직무지향발언행동에 더 높은 영향을 미칠 것이다.
- H2-3: PSF는 POF와 PJF보다 상사지향발언행동에 더 높은 영향을 미칠 것이다.

(3) 개인-환경적합성과 다중초점 조직시민행동의 관계

개인-환경적합성과 조직시민행동 또는 이와 유사한 개념인 맥락수행에 대한 연구는 다수 발표되고 있으며, 그 인과성도 검증되고 있다. POF는 OCB나 맥락수행(신유형,

2008; 성지영 외 2008; 최보인 외, 2011; 유태용·현희정, 2003; 강영순, 2012; Cable & DeRue, 2002)에 긍정적 영향을 미치고, PJF도 POF와 유사하게 OCB나 맥락수행에 긍정적 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(최보인 외, 2011, Lauver & Kristof-Brown 2001). 최근 개인-환경적합성과 다중초점 조직시민행동의 차별적 관계에 대한 연구들도 발표되고 있다. 이러한 연구들은 대상유사성모형의 가설을 실증적으로 확인하는데 도움을 주고 있는데, Cable & DeRue(2002)에 따르면, POF는 조직 관련 결과들에 더 큰 영향을 미치고, PJF는 직무 관련 결과들에 더 큰 영향을 미치는 것을 조사되었다. 현희정·유태용(2003)은 개인과 직무 또는 조직맥락의 유사성은 직무와 조직에 더 높은 성과를 경험하게 할 것이라는 가정 하에, POF와 조직몰입, OCBO, 이직의도, PJF와 직무만족, 직무몰입, 직무수행의 관계를 연구하여 이를 증명하였다. 이 연구는 POF는 조직관련 변인, PJF는 직무관련 변인과 밀접한 관련이 있음을 개념적으로 제시하고 이를 검증하였다는데 의미가 있다. Lauver & Kristof-Brown(2002)은 POF와 PJF가 조직관련변인(이직의도, 맥락수행)과 개인관련변인(직무만족, 과업수행)에 미치는 차별적 영향력을 검증하고자 하였다. 연구결과 POF는 PJF에 비해 이직의도와 맥락수행에 미치는 영향이 높음을 입증하였다. 여기서 맥락수행은 OCBO와 유사한 개념이며, 이들의 연구는 POF와 OCBO의 강한 관련성을 예측하게 하고 있다.

이를 뒷받침하는 후속 연구들이 진행되어 왔는데, 신유형(2008)은 팀준거 측정치로 평가한 POF와 PJF가 팀 수준의 OCB와 효능감에 미치는 영향을 검증한 결과, POF는 OCB, PJF는 팀효능감에 긍정적 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 이는 POF가 PJF에 OCBO에 더 높은 영향을 미칠 수 있음을 예측하게 하는 연구결과이다. 이를 입증하는 연구로 POF, PSF, PWF(개인-동료적합)와 OCBO, OCBI의 관계를 연구한 성지영·박원우·윤석화(2008)의 연구결과에 따르면, POF는 OCBO, PSF는 OCBI에 미치는 상대적 영향력이 더 높은 것으로 나타났다. 특히 PWF는 OCBI에만 유일하게 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 PJF와 OCBI간의 강한 관계를 보여주는 것이다. 또한 최보인·장철희·권석균(2011)의 연구에서도 POF, PJF는 조직에 대한 기여로 측정된 OCBO와 협동으로 측정된 OCBI에 모두 정(+의 영향을 미치지만, OCBO에는 POF, OCBI에는 PJF가 더 강한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 강영순(2012)은 POF, PJF, PSF가 OCBO와 혁신행동에 미치는 차별적 영향력을 검증하였는데, 연구결과 POF는 OCBO에만 영향을 미치고, PJF와 PSF중 PJF가 혁신행동에 더 높은 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 혁신행동이 직무관련 역할의 행동임을 감안하면, 이 연구는 PJF와 OCBJ의 강한 관련성을 예측하게 하고 있다. 한편, Iles et al.(2007)은 LMX에 대한 메타분석 연구에서, LMX와 개인지향OCB(OCBI)의 관계가 LMX와 조직지향OCB(OCBO)의 관계보다 더 강한 유

의적 관계가 있음을 밝혔다. 전술한 바와 같이 LMX는 PSF의 영역과 밀접한 관련이 있기 때문에 대상유사성모형을 적용하면 이들의 연구에서 PSF와 OCBS의 강한 관련성을 예측하게 하고 있다.

선행연구들을 종합하면, POF는 OCBO, PJF는 OCBI와 밀접한 관련이 있는 변인임을 입증하고 있다. OCBI는 동료나 집단지향 OCBI와 상사지향 OCBI로 구분할 수 있는데, 전자는 본 연구에서 OCBJ, 후자는 OCBS로 접근하고 있다. 이를 대상유사성모형에 적용하면 PJF와 OCBJ, PSF와 OCBS의 강한 관련성을 예측해 볼 수 있을 것이다. 이를 토대로 아래와 같은 가설을 설정하였다.

H3: 개인-환경적합성 유형에 따라 조직시민행동유형에 미치는 영향이 다를 것이다.

H3-1: POF는 PSF와 PJF보다 OCBO에 더 높은 영향을 미칠 것이다.

H3-2: PJF는 POF와 PSF보다 OCBJ에 더 높은 영향을 미칠 것이다.

H3-3: PSF는 POF와 PJF보다 OCBS에 더 높은 영향을 미칠 것이다.

(4) 다중초점 몰입과 다중초점 발언행동의 관계

본 연구는 발언행동을 다중초점으로 접근한 초기의 연구이기 때문에 다중초점 몰입과 발언행동에 대한 선행 연구결과를 찾아볼 수 없다. 따라서 관련연구를 통해 양자의 관계를 추론해 보고자 한다. Farrell(1983)과 Withey & Cooper(1989)는 조직에 대한 불만족 상황에 따른 종업원의 반응으로 나타나는 현상을 EVLN(Exit, Voice, Loyalty, Neglect)모델로 제시하면서 불만족이 조직에 대한 부정적 발언을 유발하게 한다고 주장하였다. 이 연구들은 조직에 대한 종업원의 태도와 발언행동 간의 연관성을 보여주는 것이며, 조직에 대한 태도의 하나인 조직몰입과 VBO의 선형관계를 예측하게 하는 것이다. 유사성-매력 가설에 의하면 특정 대상(사람, 사물)에 대한 신념과 태도의 유사성은 대상에 대한 강한 매력을 형성하고 이를 일관되게 유지하려는 성향으로 인해 다른 대상에 대한 신념과 태도보다 강하게 형성될 수 있다. 따라서 Farrell(1983)과 Withey & Cooper(1989)의 연구는 직무대상 태도(직무몰입)와 발언행동(VBJ)으로 확장하여 적용할 수 있을 것이다. EVLN모델을 적용한 박혜성·정혜윤·이동혁(2014)의 연구에서는 직무만족유형을 만족형(업무만족, 직장문화만족), 적극형(업무만족, 직장문화불만), 소극형(업무불만, 직장문화만족), 불만족형(업무불만, 직장문화불만)으로 구분한 후, 발언과 직무만족 유형의 평균차를 분석하였다. 연구결과 만족형이 불만족형이나 적극형보다 발언성향이 높게 나타났다. 여기서 발언성향은 능동적이고 건설적으로 불만스러운 상황을 개선하고자 하는 언어적 표현으로 개선대상에 따라 직무, 조직, 사람(동료, 상사) 등으로 분류할 수

있다. 따라서 이 연구는 직무와 조직에 대한 태도와 VBO, VBJ간의 관련성을 보여주는 연구결과이다. 정현선(2013)의 연구에서는 VBO와 VBJ로 측정된 발언행동과 팀몰입 간의 높은 상관성을 보여주고 있다. 김정진(2012)의 연구에서는 직무효능감이 VBO와 VBJ로 측정된 발언행동에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 직무효능감은 직무몰입과 상관성이 높은 변인임을 감안하면 직무몰입과 발언행동의 긍정적 관계를 추론할 수 있다.

한편, 박노운·이은수(2014)의 연구에서는 집단적 정체성과 VBJ로 측정된 발언행동간의 긍정적 관계를 보고하고 있는데, 집단적 정체성이란 성공적 집단의 구성원이 되는 것을 강조하는 집단에 대한 긍정적 태도이다. Tyler & Blader(2003)가 제안한 집단참여모델(group engagement model)에 따르면 집단에 대한 강한 사회정체성은 집단의 성공을 위한 동기부여로 인해 집단을 위한 다양한 행동을 유발할 수 있다고 하고 있다. 따라서 집단이나 조직에 대한 강한 애착(몰입)은 집단이나 조직을 위한 건설적 발언행동을 유발하는 중요한 요인이 될 수 있다. 장승훈 등(2014)의 연구에 따르면 조직에 대한 심리적 일체감인 조직동일시가 조직내 의사소통(팀 혹은 작업집단과 지식공유)과 구성원간 상호작용(비공식적 상호작용을 통한 지식공유)을 증대시키는 것으로 나타났는데, 동일시와 몰입은 밀접한 관련이 있는 변인이기 때문에(Cheng et al, 2003) 이 연구는 조직몰입과 발언행동의 관계를 예측하는데 의미 있는 정보를 제공해 주고 있다.

상사몰입과 VBS의 관계를 추론케 하는 연구들도 보고되고 있다. 정고은(2014)의 연구에 따르면 동료신뢰가 동료대상 발언행동에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이를 대상유사성모형으로 접근하면 상사신뢰와 VBS의 관계로 발전시킬 수 있다. 상사몰입은 상사와의 심리적 동일시 혹은 일체감을 의미하기 때문에 상사에 대한 신뢰를 바탕으로 하고 있다. 따라서 이 연구는 상사몰입과 VBS의 긍정적 관계를 추론하는데 도움이 되고 있다. 한편, 기존 연구에서 상사동일시나 상사몰입의 선행변인으로 리더 관련 변인들을 제시하고 있다(Vandenberghe et al., 2004, 김기홍·김승용·이병철, 2012). 따라서 리더관련 변인을 통해 상사몰입과 VBS의 관계를 추론하고자 한다. Van Dyne et al.(2008)의 연구에서 LMX질이 부하의 발언행동에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났고, Vandenberghe et al.(2004)의 연구에서는 LMX질을 상사몰입의 선행변인으로 보고하고 있다. 이 두 연구를 종합하면 상사몰입과 발언행동의 관계를 추론할 수 있다. 이상의 선행연구들을 토대로 대상유사성모형에 적용하여 아래와 같은 연구가설을 설정하였다.

H4: 몰입유형에 따라 발언행동유형에 미치는 영향이 다를 것이다.

H4-1: 조직몰입은 상사와 직무지향발언행동보다 조직지향발언행동에 더 높은 영향을 미칠 것이다.

H4-2: 직무몰입은 상사와 조직지향발언행동보다 직무지향발언행동에 더 높은 영향을 미칠 것이다.

H4-3: 상사몰입은 직무와 조직지향발언행동보다 상사지향발언행동에 더 높은 영향을 미칠 것이다.

(5) 다중초점 몰입과 다중초점 조직시민행동의 관계

조직시민행동의 선행변인으로 몰입에 대한 연구는 많은 성과들이 축적되어 있으며, 비교적 일관되게 인과성이 있는 것으로 보고되고 있다(문형구·김경석, 2006; Podsakoff et al, 2000). 하지만 다중초점 몰입과 다중초점 조직시민행동 간의 차별적 인과성을 밝힌 논문은 소수에 불과하며, 특히 직무, 조직, 상사를 모두 포함하여 접근한 논문은 찾아보기 힘들다. 따라서 몰입과 조직시민행동에 대한 부분적 연구와 대상유사성 모형으로 접근한 연구들을 통해 상대적 영향력의 차이를 추론하고자 한다. 개념적 연구로 Lavelle, et al.(2007)은 대상유사성모형을 제안하면서 조직몰입은 OCBO, 상사몰입은 OCBS, 동료몰입은 OCBW(동료지향 OCB)에 상대적으로 더 높은 영향을 미칠 수 있다고 주장하였다. Becker & Kernan(2003)의 연구에서는 조직정서몰입이 상사지지로 측정된 OCBO에 긍정적 영향을 미치고, 상사정서몰입은 예의성으로 측정된 OCBS에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히, 조직정서몰입과 OCBS, 상사정서몰입과 OCBO는 인과성이 없는 것으로 나타나 몰입과 조직시민행동의 대상에 따라 인과관계가 다를 수 있음을 보여주고 있다. Lavelle et al.(2005)의 연구에서는 조직몰입은 작업집단몰입보다 OCBO에 더 강한 영향을 미치고, 작업집단몰입은 조직몰입보다 동료지향조직시민행동에 더 강한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이는 직무몰입과 OCBJ의 긍정적 관계를 추론하게 하고 있다. 이를 확인하는 연구결과도 발표되고 있는데, 양진영(2014)의 연구에 따르면 직무몰입과 정서적 조직몰입이 혁신적 업무행동에 모두 (+)의 영향을 미치지만, 직무몰입의 경로계수가 조직몰입의 경로계수보다 더 큰 것으로 나타났다. 여기서 혁신적 업무행동은 본 연구에서 OCBJ의 개념에 포함된 직무관련 변화주도적 행동의 범주에 속한다.

한편, 몰입과 OCB간의 인과성을 연구한 결과는 아니지만, 이를 추론하게 하는 연구들도 발표되고 있는데, 대상유사성모형에 기초한 이경근·박성수(2009)의 연구에서는 상사신뢰가 OCBO와 OCBS에 모두 긍정적 영향을 미치지만, 상대적으로 OCBS에 미치는

영향이 더 높은 것으로 보고하고 있다. 이는 상사몰입이 OCBO나 OCBJ보다 OCBS에 미치는 상대적 영향력 클 수 있음을 짐작하게 하는 연구결과이다. Rupp & Cropanzano(2002)의 연구에서는 상사와의 사회적 교환관계와 OCBS, 조직과의 사회적 교환관계와 OCBO의 긍정적 관계를 밝히고 있다. 사회적 교환관계는 대상에 대한 정서적 태도에 기초하고 있는 점을 감안하면, 상사몰입과 OCBS, 조직몰입과 OCBO의 상대적 영향력 차이를 짐작하게 한다. 따라서 조직, 직무, 상사로 구분된 다중초점 몰입과 시민행동 간의 차별적 영향력의 확인하기 위해 아래와 같은 연구가설을 설정하였다.

H5: 몰입유형에 따라 조직시민행동유형에 미치는 영향이 다를 것이다.

H5-1: 조직몰입은 OCBS와 OCBJ보다 OCBO에 더 높은 영향을 미칠 것이다.

H5-1: 직무몰입은 OCBS와 OCBO보다 OCBJ에 더 높은 영향을 미칠 것이다.

H5-1: 상사몰입은 OCBJ와 OCBO보다 OCBS에 더 높은 영향을 미칠 것이다.

(6) 다중초점 몰입유형의 매개효과

전 장에서 서술한 바와 같이 개인-환경적합성의 결과변인 사이에 작용하는 매개변인에 대한 연구는 매우 미흡한 수준에 머물러 있다. 특히 개인-환경적합성과 발언행동 사이에 작용하는 몰입의 매개효과를 검증한 연구는 찾아볼 수 없다. 선행연구들은 대부분 개인-환경적합성과 몰입, 몰입과 발언행동의 관계를 분리하여 연구하고 있으며, 이에 대한 연구결과는 앞 장에서 제시하였다. 전자의 대표적인 연구를 보면, 개인-환경적합성에 대한 메타분석을 한 Kristof-Brown et al.(2005)의 논문이다. 이들의 연구에서는 POF, PJF, PSF가 각각을 대상으로 한 태도변인(조직몰입, 직무만족, 상사만족)과 높은 관련성이 있는 것으로 분석되었다. Naano et al.(2011)의 연구에서도 POF, PJF, PSF가 활력, 몰입, 헌신으로 구성된 직무열의에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났고, Van Vuanen et al.(2011)에서는 POF, PSF가 조직몰입에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 국내에서도 개인-환경적합성이 몰입에 긍정적 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(이인석·백종훈·전무경, 2010; 차재빈·류가연·이훈영, 2012; 최명옥·유태용, 2005). 한편, 몰입과 발언행동의 관계를 예측하게 하는 연구들을 보면, 박혜성·정혜윤·이동혁(2014)의 연구에서는 직무와 조직에 대한 긍정적 태도를 지니면, VBO, VBJ도 더 많이 발현되는 것으로 분석되었으며, 정현성(2013)의 연구에서는 팀몰입과 발언행동의 선형관계를 규명하였다. 한편 강영순(2012)의 연구에서는 PJF, PSF와 혁신행동 간의 일가치감의 완전매개효과를 규명하였다. 여기서 일가치감은 일을 통해 경험하는 심리적 상태로 자신이 일이 가치 있고, 자신이 조직 내에서 필요한 존재라는 인지적 평가와 그에 따르는 정서반

응을 포함한 개념이며, 혁신행동은 선제적 행동의 하위 개념으로 본 직무변화지향적 발언으로 측정된 VBJ와 다소 차이가 있지만 직무변화지향성이라는 공통적 특징을 지닌 변수이다. 이 연구는 PJF, PSF와 발언행동간 정서적 반응인 몰입의 매개역할을 추론하는데 도움이 되고 있다. 유사한 연구로 Hsu(2012)의 연구를 들 수 있는데, PJF와 직무혁신간의 내적동기와 자기효능감의 완전매개 효과를 규명하고 있다. 여기서 자기효능감은 자신의 직무를 잘 수행할 수 있다는 믿음으로 직무몰입자에게 나타나는 현상이다. 따라서 PJF와 직무변화지향 발언(VBJ) 사이에 작용하는 직무몰입의 매개효과를 추론할 수 있을 것이다.

한편, 선행변인과 OCB간의 몰입의 매개효과를 다룬 연구는 그동안 많이 발표되어 왔지만(이목화·문형구, 2014), 개인-환경적합성과 OCB간이 몰입의 매개효과를 연구한 논문을 찾아보기 힘들다. 따라서 몰입의 매개 메커니즘을 추론할 수 있는 연구들을 중심으로 살펴보고자 한다. 오희균·정규업(2013)의 연구에서 POF, PSF, PWF(동료적합성)와 OCB의 관계에서 조직동일시의 매개효과를 검증한 결과, POF와 OCB 사이의 조직동일시의 매개효과를 입증하였다. 전술한 바와 같이 조직동일시는 조직몰입과 밀접한 관련이 있는 변인이기 때문에 이들의 연구에서 POF와 OCB간의 조직몰입의 매개효과를 추론해 볼 수 있다. 이는 박준혁·최장호·정연왕(2014)의 연구에서 확인되고 있는데, 이들의 연구에서는 POF와 OCB간의 조직몰입의 부분매개효과를 구조방정식모형을 통해 검증하고 있다. 강영순(2012)의 연구에서는 POF와 OCBO간의 일가치감의 완전매개효과를 규명하고 있다. 전술한 바와 같이 일가치감은 일에 대한 인지적 평가와 정서적 반응을 측정하는 태도변인이기 때문에 이 연구는 POF와 OCBO간에 작용하는 직무몰입의 매개가능성을 예측하게 하고 있다. 한편, 안병주·차민석(2013)의 연구에서는 LMX질이 조직몰입을 매개로 OCBI와 OCBO에 긍정적 영향을 미치는 것으로 보고하고 있다. LMX질이 PSF의 영역에 포함되는 개념임을 감안하면, 이들의 연구에서 PSF와 OCB사이에 몰입의 매개효과를 추론하게 한다.

개인-환경적합성, 몰입, 결과변인(발언행동, OCB)의 관계는 유사성-매력가설, 인지일관성이론, 사회정체성이론, 집단참여모델 등을 통해 설명할 수 있을 것이다. 유사성-매력가설에 따르면 자신과 개인, 집단, 조직 맥락의 유사성은 그 대상에 대해 매력을 느끼게 되고, 여기에 인지일관성이론을 적용하면 이러한 매력을 일관되게 유지하려는 성향으로 인해 다른 대상에 대한 신념과 태도보다 강하게 형성된다(한덕웅·황소정, 1999; Albrecht et al., 1980). 따라서 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사의 유사성 지각은 각 대상에 대한 강한 애착으로 나타나게 되는데, 그 현상 중 하나가 조직, 직무, 상사에 대한 정서적 애착인 조직몰입, 직무몰입, 상사몰입이 될 것이다. 또한 각 대상에 대한 정서적

에착은 다양한 형태의 행동변인들을 이끌어 내는 요인들로 작용하게 된다. 이는 사회정체성이론으로도 설명이 가능하다. 사회정체성이론(social identity theory)에 따르면 자신과 유사한 태도, 가치, 규범, 동질성 등을 지니고 있다고 지각하는 집단에 사회적 동일시를 느끼며, 이러한 내집단의 독특한 특성을 내재화하여 심리적 소속감을 지니게 되고, 외집단 구성원들을 덜 매력적인 집단으로 인식하게 된다. 성지영·박원우·윤석화(2008)는 개인이 조직, 상사, 팀동료에 대해 목표, 가치, 성격 등의 특정 범주에서 적합성을 느끼는 것도 사회적 정체성의 개념을 볼 수 있다고 주장하면서, 이러한 적합성이 높으면 OCB와 같은 역할외 행동이 증대될 수 있다고 하였다. 또한 Tyler & Blader(2003)의 집단참여모델에 따르면 집단 동일시 정도가 구성원의 태도와 행동에 영향을 미칠 것이라는 가정을 기반으로, 개인이 집단과 자기 자신을 동일시하는 경우에는 집단의 성공과 실패를 개인의 성공과 실패로 여기게 되어 집단의 성공에 기여하도록 동기화되고, 그 결과도 다양한 행동이 나타난다고 하였다. 여기서 다양한 행동은 역할내 행동과 역할외 행동(발언행동, OCB 등)이 포함될 수 있다. 사회보상(social compensation)이론에 따르면 개인들 직무를 수행하는 조건에서 다른 성원들의 낮은 수행을 보상하기 위해서 개인으로 수행할 때 보다 더 노력을 증가시키는 것으로 보고하고 있다. 이를 사회정체성이론의 관점에서 보면 자신의 집단을 좋게 평가하면 이 조건에서 집단수행을 통해서 긍정적 사회정체성을 얻기 위해 다른 사람의 결손을 보상하려고 노력하는 사회보상이 나타난다고 설명하기도 한다(한덕웅, 2004). 이상의 논리와 선행연구들을 종합하면, 개인-환경적합성은 조직, 직무, 상사에 대한 심리적 애착으로 측정된 몰입유형들을 매개로 발언행동 및 조직시민행동에 영향을 미칠 것으로 예측되어 아래와 같은 가설을 설정하였다.

H6: 몰입유형들은 개인-환경적합성과 발언행동유형들의 관계를 매개할 것이다.

H6-1: 조직몰입은 개인-환경적합성과 발언행동유형들의 관계를 매개할 것이다.

H6-2: 직무몰입은 개인-환경적합성과 발언행동유형들의 관계를 매개할 것이다.

H6-3: 상사몰입은 개인-환경적합성과 발언행동유형들의 관계를 매개할 것이다.

H7: 몰입유형들은 개인-환경적합성과 조직시민행동유형들의 관계를 매개할 것이다.

H7-1: 조직몰입은 개인-환경적합성과 조직시민행동유형들의 관계를 매개할 것이다.

H7-2: 직무몰입은 개인-환경적합성과 조직시민행동유형들의 관계를 매개할 것이다.

H7-3: 상사몰입은 개인-환경적합성과 조직시민행동유형들의 관계를 매개할 것이다.

2. 변수의 정의 및 분석방법

1) 변수의 정의 및 측정도구

(1) 개인-환경적합성

개인-환경적합성은 개인-조직적합성(POF), 개인-직무적합성(PJF), 개인-상사적합성(PSF)을 포함하는 상위 개념이며, 선행연구 동향을 토대로 POF와 PSF는 유사적합성, PJF는 유사적합성과 보완적합성을 포괄하여 측정하였다. POF는 개인이나 조직이 지니는 가치, 성격, 철학, 운영방식, 문화 등의 유사하거나 일치하는 정도이고, PSF는 상사와 부하간의 추구하는 가치, 목표, 행동방식, 성격 등의 유사하거나 일치하는 정도이다. PJF는 개인특성과 직무특성(가치, 목표, 가치 등)이 유사하거나 일치하는 정도와 직무가 개인이 필요로 하는 것을 제공해 주는 정도로 측정하였다. 또한 측정방식은 인지적 적합성을 측정하는 직접측정방식을 활용하였다. 개인-환경적합성 측정설문은 최명옥·유태용(2004)이 사용한 문항 중 POF, PSF는 유사적합성, PJF는 유사적합성과 보완적합성을 측정하는 총 18문항을 선정하였다.

(2) 다중초점몰입

다중초점몰입은 조직몰입, 직무몰입, 상사몰입으로 분류하였으며, 각 대상에 대한 정서적 몰입으로 접근하였다. 조직몰입은 조직 구성원들이 자신과 조직에 동일시하거나 심리적 일체감을 느끼는 정도로 Allen & Meyer(1990)에 의해 개발된 척도를 일부 수정하여 5문항을 활용하였다. 직무몰입은 Kanungo(1982)의 정의를 준용하여 현재 직무와 자기 사이의 관계에 대한 구체적 신념을 바탕으로 자신의 직무에 대한 심리적 일체감을 가지고 몰두하는 것을 의미하며 6문항을 활용하였다. 상사몰입은 조직구성원들이 자신과 상사에 동일시하거나 내면화되어 심리적 일체감을 느끼는 정도로 Cheng et al.(2003)이 개발한 5문항과 Vandenberghe et al.(2004)이 사용한 감정적 애착 1문항 등 총 6문항을 활용하였다.

(3) 다중초점발언행동

다중초점발언행동은 조직지향발언행동(VBO), 직무지향발언행동(VBJ), 상사지향발언행동(VBS)로 분류하였으며, VBO는 조직 전체의 기능적 향상을 위해 수행되는 종업원의 자유재량에 의한 건설적이고 변화지향적인 의사소통 행위이다. 측정설문은 Van Dyne & LePine(1998)이 친사회적 발언행동과 Farrell(1983)의 EVLN모형에서 사용한 측정문항에서 일부척도를 VBO의 개념에 맞게 수정한 후, 5문항을 선정하여 활용하였

다. VBJ는 자신의 직무나 팀의 기능적 향상을 위해 팀 동료나 상사를 대상으로 수행되는 종업원의 자유재량에 의한 건설적이고 변화지향적인 의사소통 행위로 Dyne & LePine(1998)과 Van Dyne, Ang, & Borero(2003)가 개발한 문항을 VBJ에 맞게 수정하여 5문항을 활용하였다. VBS는 자신의 상사를 대상으로 조직 또는 팀의 기능적 향상을 위해 자유재량에 의한 건설적이고 변화지향적인 부하의 의사소통 행위를 의미한다. 특히, 본 연구에서는 VBS를 상사의 불공정한 행위에 대해 문제를 제기하여 상사의 전향적 변화를 유도하고, 상사의 올바른 판단과 의사결정 통해 팀을 건설적이고 변화 지향적으로 발전하도록 하는데 초점을 맞추고 있다. 여기서는 상사의 불공정한 행위에 대해 상사와 공개적으로 논의하며, 상사의 요청을 제고하도록 설득하는 의사소통행위를 측정하는 Tepper et al.(2001)의 4문항을 활용하였다.

(4) 다중초점조직시민행동

다중초점조직시민행동은 조직지향시민행동(OCBO), 직무지향시민행동(OCBJ), 상사지향시민행동(OCBS)로 분류하였다. OCBO는 단기적으로 보상기대가 낮지만 장기적으로 조직전체의 이익을 위한 조직구성원의 자유재량적 행동으로 조직구성원의 비불평성, 공익성, 양심적 행동 등이 포함된다. 측정설문은 Williams & Aderson(1991)과 Lee & Allen(2002)이 개발한 설문 중 우리 실정에 맞게 수정하여 5문항을 활용하였다. OCBJ는 비보상성과 재량성을 지닌 직무관련 신체적 행동으로, 자신의 직무와 팀의 효과적 변화를 위한 주도적 행동과 혁신적 협력행동을 자발적으로 수행하는 개념이다. 여기서 변화를 위한 주도적 행동은 직무의 변화지향적 개선에 초점을 둔 행동이고, 혁신적 협력행동은 팀이나 상사로부터 제안된 혁신관련 사항의 실행을 지원하고, 혁신에 필요한 업무를 적극적으로 수행하는 것이다. OCBJ의 측정도구는 Morrison & Phelps(1999)의 직무변화주도행위 측정척도와 Choi(2007)가 개발한 문항 중 혁신협력행동을 측정하기 위해 사용한 정현선(2011)의 측정도구에서 6문항을 발췌하여 활용하였다. OCBS는 상사를 돕거나, 그들의 입장을 존중하고 배려하여 처신하는 예의적 행동을 취하는 것으로, 본 연구에서는 Williams & Aderson(1991)이 OCBI를 측정하기 위해 개발한 문항을 OCBS로 전환하여 5문항을 발췌하였다. 본 연구에 활용된 설문은 인구통계적 문항을 제외한 모든 문항이 리커트 5점 척도로 응답하도록 설계되었다.

2)분석방법 및 설문구성

본 연구는 문헌연구를 토대로 연구가설을 설정한 후, 이를 검증하기 위한 방법으로 설문지법을 활용하였다. 연구의 표본은 서울과 제주지역 공·사기업체 종사자 및 공무원들을 대상으로 임의 추출하였으며, 조사방법은 조사원을 선정하여 방문배포 후 직접 수

거하는 방식으로 이루어졌다. 설문조사는 2014년 5월과 6월에 수행되었으며, 총 700부를 배포하고 수거된 설문 중 응답이 불성실하거나 미응답이 있는 설문을 제거한 후 최종 분석에 활용된 설문은 456부이다.

조사 설문은 Part 1과 Part 2로 구분되어 있는데, Part 1은 연구모형에서 독립변인인 개인-환경적합성과 결과변인인 다중초점발언행동을 측정하는 문항, Part 2는 매개변인인 다중초점몰입과 결과변인인 다중초점조직시민행동을 측정하는 문항으로 구성되었다. 설문을 Part 1과 Part 2로 구분한 이유는 동일방법편의(common method bias) 문제를 최소화하기 위해서이다. 동일방법편의는 동일한 사람이 모든 설문문항을 동시간에 응답하도록 하면 먼저 응답한 내용이 나중에 응답한 내용에 영향을 미쳐 발생하게 되는 통계적 편의를 말한다. 이를 방지하기 위해 Part 1설문을 먼저 응답하도록 한 후, 1~3일 지난 후 Part 2설문에 응답하도록 시간차를 두어 설문조사를 실시하였다. 이는 Podsakoff et al.(2003)의 동일방법편의 방지를 위해 제안한 방법 중의 하나인 측정시기를 분리하는 방법이다.

분석을 위한 도구는 AMOS 16.0, SPSS 18.0, 등의 통계분석프로그램을 활용하였다. 분석절차는 연구모형에 투입된 변인들이 신뢰성과 타당성을 검증하였고, 차별적 영향력을 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시한 후, 추가적으로 Fielde, et al,(2000)이 제안한 차별효과 검증을 실시하였다. 또한 매개효과를 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하고, 매개효과와의 사후검증을 위해 Sobel test를 실시하였다.

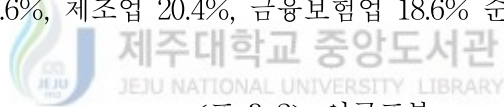
<표 3-1> 설문구성과 출처

변수		측정문항	출처
개인-환경 적합성	POF	5문항(Ⅱ-14-18)	최명옥·유대용(2004)
	PJF	7문항(Ⅱ-7-13)	
	PSG	6문항(Ⅱ-1-6)	
다중초점몰입	조직몰입	5문항(Ⅲ-12-17)	Allen & Meyer(1990)
	직무몰입	6문항(Ⅲ-1-6)	Kanungo(1982)
	상사몰입	6문항(Ⅲ-7-12)	Cheng et al.(2003), Vandenberghe et al.(2004)
다중초점 발언행동	VBO	5문항(Ⅰ-1-5)	Van Dyne & LePine(1998), Farrell(1983)
	VBj	5문항(Ⅰ-6-10)	Dyne & LePine(1998), Van Dyne, et al.(2003)
	VBS	4문항(Ⅰ-11-14)	Tepper et al.(2001)
다중초점 OCB	OCBO	5문항(Ⅳ-6-10)	Williams & Aderson(1991), Lee & Allen(2002)
	OCBJ	6문항(Ⅳ-11-16)	Morrison & Phelps(1999), 정현선(2011)
	OCBS	5문항(Ⅳ-1-5)	Williams & Aderson(1991)

본 설문은 응답자 정보 보호를 위해 인구통계적 변수를 최소화하여 성별, 직위, 연령, 직종만으로 구성하였다. 설문내용은 독립변인으로 개인-환경적합성(POF, PJF, PSF), 매개변인으로 다중초점몰입(조직, 직무, 상사몰입), 결과변인으로 다중초점발언행동(VBO, VBJ, VBS)과 다중초점조직시민행동(OCBO, OCBJ, OCBS)으로 구성되었다. 측정문항은 독립변인인 개인-환경적합성 18문항(POF: 5, PJF: 7, PSF: 6문항), 매개변인인 다중초점몰입 17문항(조직몰입: 5, 직무몰입: 6, 상사몰입: 6문항), 결과변인으로 다중초점발언행동 14문항(VBO: 5, VBJ: 5, VBS: 4문항), 다중초점조직시민행동 16문항(OCBO: 5, OCBJ: 6, OCBS: 5문항)으로 구성되었다. 상세한 문항의 구성과 출처는 <표 3-1>에 제시된 바와 같다.

3) 표본의 특성

본 연구에 활용된 표본의 특성은 <표 3-2>로 제시하였다. 총 표본은 456명이며 이중 남성 53.5%, 여성 46.5%로 남녀비율이 적절하게 구성되었다. 직위로는 평사원 53.5%, 대리급 25.7%, 과장급이상 20.8%이고, 연령별로는 30대가 50.4%로 가장 많고, 20대 25.9%, 40대 이상 23.0%의 분포를 보이고 있다. 직종별로는 공기업 및 공무원 26.1%, 호텔 및 서비스업 22.6%, 제조업 20.4%, 금융보험업 18.6% 순으로 분포되어 있다.



<표 3-2> 연구표본

인구통계적 특성		빈도(명)	비율(%)
성별	여성	212	46.5
	남성	244	53.5
직위	평사원	244	53.5
	대리급	117	25.7
	과장급이상	95	20.8
연령	20대	118	25.9
	30대	230	50.4
	40대	87	19.1
	50대 이상	21	4.6
직종	금융보험업	85	18.6
	호텔및서비스업	103	22.6
	공기업 및 공무원	119	26.1
	제조업	93	20.4
	기타	56	12.3

IV. 연구결과

1. 기초통계분석

1) 신뢰성과 타당성 분석

연구모형에 투입된 변인들의 변별력을 확인하기 위해 요인분석(factor analysis)을 실시하였다. 요인분석은 수집된 변수들을 유사한 특성(높은 상관관계)을 지닌 변수끼리 묶어 적은 수의 요인으로 축소시키는 분석방법으로 요인간 변별력을 규명하는데 효과적으로 활용된다. 요인분석 기법으로는 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)과 확인 요인분석(confirmatory factor analysis)이 주로 활용된다. 특히 탐색적 요인분석 기법 중 주성분분석(component analysis)에서 직교회전(orthogonal rotation)을 할 경우 추출된 요인간에 상관관계가 없도록 만들기 때문에 추출된 요인값을 토대로 다중회귀분석을 실시할 경우 독립변인들 사이에 다중공선성(multicollinearity)이 발생하지 않는 이점이 있다. 탐색적 요인분석과 확인요인분석은 모두 데이터 축소를 목적으로 한다는 점에서 동일하지만, 기본적인 차이는 연구자가 사전에 측정변인들과 요인 사이의 구조를 결정하는지 그렇지 않는지에 차이가 있다(이희연·노승렬, 2013). 전자는 확인요인분석, 후자는 탐색적 요인분석에 해당된다. 따라서 확인요인분석을 실시할 경우 연구자는 충분한 이론적 근거를 가지고 잠재변인을 연결하는 관찰(측정)변인들을 설정하여야 한다.

본 연구는 먼저 주요인분석기법을 활용한 탐색적 요인분석을 실시하였다. 연구모형에 투입된 모든 변인들을 포함하는 주요인분석 결과, 개인-환경 적합성을 구성하는 관찰변인들과 조직몰입을 구성하는 관찰변인들간에 혼재되는 요인구조를 보였다. 한편 독립변인인 개인-환경 적합성과 나머지 변인들(몰입유형, 발언행동, 조직시민행동)을 분리하여 주요인분석을 실시할 경우 전술한 현상을 보이지 않는 독립된 요인구조가 나타났다. 이러한 현상은 개인-환경 적합성을 구성하는 관찰변인들과 몰입유형을 구성하는 관찰변들간의 상관관계가 높기 때문인 것으로 예측된다. 실제로 <표 4-2>의 상관분석 결과표에서도 개인-환경 적합성 요인들과 몰입유형 요인들의 상관관계가 높게 나타나고 있다. 따라서 그 대안으로 투입된 변인들간의 변별력을 확인하기 위해 확인요인분석을 실시하였고 그 결과는 <표 4-1>에 제시하였다. 본 연구에 활용된 설문들은 이미 기존 연구에서 충분한 근거를 가지고 설계되었으며, 그 변별력도 확인된 문항들이다. 따라서 잠재변인들을 연결하는 관찰변인들의 이론적 근거는 충분성이 확보되었다고 판단된다.

본 연구의 확인요인분석의 절차는 다음과 같다. 첫째, 관찰변수의 신뢰도 값인 다중

상관제곱(SMC: squared multiple correlation)이 0.4이하인 변수는 제거하였다. 둘째, 수정지수(MI: modification index)를 20이상 높게 유지시키는 관찰변수를 제거하였다. 셋째, 동일잠재변인을 연결하는 관찰변수의 측정오차간 수정지수가 지나치게 높은 오차항들을 상관관계로 연결하였다. 이러한 과정을 통해 연구모형에 투입된 관찰변수의 일부가 최종 확인요인분석에서 제외되었다. 제외된 문항들은 상사지향발언행동 1문항(I-11), 직무몰입 1문항(III-4), 상사몰입 1문항(III-11) 등 총 3문항이다.

<표 4-1> 확인요인분석

잠재변인	항목	S-β	오차분산	SMC	CR	Cronb- ach α	AVE	
개 인 - 환 경 적 합 성	PSF	II-1	.863	.177	.745	.945	.914	.647
		II-2	.821	.236	.675			
		II-3	.855	.176	.731			
		II-4	.758	.281	.575			
		II-5	.679	.268	.461			
		II-6	.833	.207	.694			
	PJF	II-7	.770	.299	.594	.946	.928	.637
		II-8	.870	.179	.757			
		II-9	.865	.206	.748			
		II-10	.854	.191	.729			
		II-11	.832	.220	.693			
		II-12	.678	.329	.460			
	POF	II-13	.690	.344	.476	.942	.917	.677
		II-14	.810	.231	.656			
		II-15	.843	.197	.710			
		II-16	.836	.197	.699			
		II-17	.822	.197	.676			
		II-18	.803	.215	.645			
개 인 - 행 동	직무몰입	III-1	.690	.297	.476	.922	.889	.608
		III-2	.763	.257	.582			
		III-3	.794	.283	.630			
		III-5	.835	.228	.697			
		III-6	.811	.207	.657			
	상사몰입	III-7	.790	.311	.625	.930	.912	.679
		III-8	.844	.226	.712			
		III-9	.855	.229	.730			
		III-10	.869	.194	.754			
		III-12	.758	.310	.574			
	조직몰입	III-13	.820	.247	.673	.909	.883	.607
		III-14	.857	.197	.734			
		III-15	.851	.217	.724			
		III-16	.636	.465	.404			
		III-17	.708	.367	.501			

잠재변인		항목	S·β	오차분산	SMC	CR	Cronb- ach α	AVE
발 언 행 동	조직지향 발언	I -1	.790	.261	.624	.915	.885	.598
		I -2	.789	.238	.623			
		I -3	.740	.316	.548			
		I -4	.836	.192	.699			
		I -5	.705	.370	.498			
	직무지향 발언	I -6	.665	.343	.442	.914	.887	.561
		I -7	.821	.208	.674			
		I -8	.771	.241	.595			
		I -9	.725	.252	.525			
	상사지향 발언	I -10	.757	.266	.573	.874	.807	.585
		I -12	.758	.249	.574			
		I -13	.820	.174	.673			
		I -14	.713	.298	.509			
O C B	OCBS	IV-1	.671	.266	.450	.906	.842	.518
		IV-2	.658	.262	.433			
		IV-3	.759	.245	.576			
		IV-4	.816	.189	.665			
		IV-5	.681	.365	.464			
	OCBO	IV-6	.672	.318	.452	.930	.873	.572
		IV-7	.772	.184	.596			
		IV-8	.747	.195	.558			
		IV-9	.803	.182	.645			
	OCBJ	IV-10	.780	.184	.609	.941	.884	.562
		IV-11	.750	.227	.563			
		IV-12	.666	.241	.444			
		IV-13	.755	.210	.571			
		IV-14	.778	.187	.606			
		IV-15	.784	.196	.614			
		IV-16	.755	.196	.574			

$\chi^2 = 3033.812$ $df=1746$ $p<.001$ $\chi^2/df= 1.738$, RMR=.030, RMSEA=.040, GFI=.824, CFI=.936, NFI=.863

확인요인분석의 적합도를 보면 $\chi^2 = 3033.812$ $df=1746$ $p<.001$ $\chi^2/df= 1.738$, RMR=.030, RMSEA=.040, GFI=.824, CFI=.936, NFI=.863로 나타났다. 측정모델의 적합도 판정기준에 있어 중요한 부분은 χ^2 유의수준이 $p>.05$ 이나 이는 표본수 및 경로수에 민감하기 때문에 다른 적합지수들을 고려하여 종합적으로 판정하여야 한다. 특히 $\chi^2/df<2$ 는 p값이 작아도 적합한 모델로 판정되고, RMSEA<0.5는 표본크기가 큰 모델을 기각시키는 한계를 극복하기 위해 개발된 것으로 모집단을 추정하는 경우 기대되는 적합도이어서 중요한 적합도 판정기준으로 활용된다(배병렬, 2011). 확인요인분석결과 이 두 가지 적합기준을 잘 충족시키고 있다.

한편 요인간 변별력을 인정받기 위해서는 집중타당도와 판별타당도를 검토하여야 한다(배병렬, 2011). 집중타당도는 표준화된 요인 적재량이 0.5이상, SMC는 최소한 0.4이상, 평균표본추출값(Average Variance Extracted; AVE)이 0.5이상, 개념신뢰도

(Composite reliability; CR) 0.7이상을 권장한다. 특히 AVE는 두 가지 방법으로 계산되는 데, 첫째, $[\sum(\text{표준화추정치}^2)/\sum(\text{표준화추정치}^2)+\sum\text{측정오차}]$ 로 계산하는 방식과 둘째, $[\sum(\text{표준화추정치}^2)/n]$ 으로 계산하는 방식이 있다. 여기서 n은 관찰변인 수를 의미한다. 전자로 계산할 경우 AMOS와 LISREL프로그램의 값이 차이가 발생할 가능성이 있어 Hair et al.(2006)은 후자로 계산할 것을 권장하고 있다. 본 연구는 Hair et al.(2006)에 의거하였다. 확인요인분석 결과 상기한 요건을 모두 충족시키고 있어 집중타당도가 확보되었다.

판별타당도를 확인하는 방법으로 크게 두 가지 방법이 많이 활용되고 있는데, 하나는 AVE값이 잠재변인들간 상관계수의 제곱값을 상회하는지 여부를 검토하는 방법이고, 다른 하나는 잠재변인들간 동일한 가설($\phi=1.0$)을 기각하는지 여부를 검토하는 방법이다. 후자의 방법에 의한 판별타당도 평가는 엄격하지 않다는 단점이 있어 본 연구에서는 활용하지 않았다. 전자의 방법은 잠재변인 중 상관관계가 가장 높은 상관계수의 제곱값이 잠재변인들의 AVE값을 상회하는지를 검토한다. <표 4-2>를 보면 잠재변인간 상관관계가 가장 높은 것은 조직지향발언행동(VBO)과 직무지향발언행동(VBJ)간으로 .72로 나타났다. 이를 제곱하면 .518이고, OCBS의 AVE(.518)가 동일수준이며, 나머지 잠재변인들의 AVE는 모두 .518를 상회하기 때문에 전자의 기준을 충족시키고 있다.



2) 상관관계분석

확인요인분석을 통해 도출된 요인들 사이의 관련성을 파악하기 위해 피어슨 상관관계분석(pearson's correlation)을 실시하였다. 피어슨 상관관계분석은 본 연구의 설문항목과 같은 등간척도나 비율척도로 구성된 변인들 사이의 관계를 분석하는데 효과적인 것으로 알려져 있다. <표 4-2>는 연구모형에 투입된 변인들간의 상관관계분석을 실시한 결과이다.

연구모형에 투입된 모든 변인들은 $p<.01$ 수준에서 양(+)의 상관성을 보이고 있다. 특히 개인-환경 적합성 변수(POF, PSF, PJF)들과 조직몰입 변수(OC, JC, SC)들 간의 상관관계가 비교적 높게 나타나고 있으며, 조직몰입 변수들과 조직시민행동 변수(OCBO, OCBJ, OCBS)도 마찬가지로 현상을 보이고 있다. 이는 개인-환경 적합성과 조직시민행동 사이에 조직몰입의 매개변인으로 작용할 가능성을 예측하게 하고 있다.

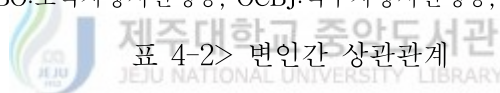
그러나 상관관계분석을 통해 인과관계나 구조적 관계를 예측하는 데는 무리가 있다. 왜냐하면 상관관계분석은 현상의 연관성 즉, 변인들의 변량이 같은 방향으로 변화하는지 혹은 다른 방향으로 변화하는지에 대한 정보만 제공하기 때문이다. 한편 본 연구의 차별성 분석에서 독립변수로 활용하게 될, 개인-환경 적합성 유형과 조직몰입 유형의

하위 구성변인간의 상관관계가 비교적 높게 나타나, 향후 가설검증을 위한 인과관계분석에서 독립변인들의 평균값을 활용할 경우 다중공성성 문제가 발생할 가능성을 내포하고 있다.

변인	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
POF(1)	3.07	.70	1										
PJF(2)	3.21	.71	.63	1									
PSF(3)	2.94	.68	.55	.48	1								
OC(4)	3.16	.72	.64	.58	.41	1							
JC(5)	3.38	.68	.55	.70	.43	.66	1						
SC(6)	3.16	.77	.52	.45	.60	.60	.56	1					
VBO(7)	3.22	.68	.39	.45	.39	.38	.45	.30	1				
VBJ(8)	3.55	.64	.31	.46	.38	.32	.41	.29	.72	1			
VBS(9)	3.14	.64	.10	.26	.18	.32	.33	.28	.47	.41	1		
OCBO(10)	3.55	.57	.46	.46	.36	.63	.53	.48	.41	.40	.35	1	
OCBJ(11)	3.43	.55	.44	.55	.44	.57	.65	.44	.61	.60	.46	.62	1
OCBS(12)	3.32	.58	.44	.44	.49	.53	.53	.67	.40	.38	.39	.59	.55

주) POF와 VS(p<.05)를 제외한 모든 변수간 상관관계는 p<.01수준에서 유의함 <

OC:조직몰입, JC:직무몰입, SC:상사몰입, VBO:조직지향발언, VBJ:직무지향발언, VBS:상사지향발언, OCBO:조직지향시민행동, OCBJ:직무지향시민행동, OCBS:조직지향시민행동



2. 차별적 효과분석

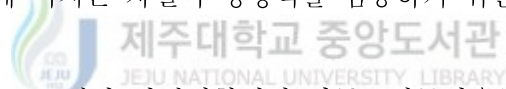
본 연구의 가설로 설정된 개인-환경적합성 유형(POF, PJF, PSF)들이 다중초점몰입 유형(조직몰입, 직무몰입, 상사몰입), 발언행동유형(조직지향, 직무지향, 상사지향발언행동), 조직시민행동 유형(OCBO, OCBJ, OCBS)들에 미치는 차별적 영향력과 다중초점몰입유형들이 발언행동, 조직시민행동에 미치는 차별적 영향력을 검증하기 위해 Fielde, Pang, & Chiu(2000)이 제안한 분석방법을 활용한다. 이 분석방법은 독립변수가 종속변수에 미치는 영향력 차이를 확인하기 위해 2단계 위계적 회귀분석을 교차 실행하는 것이다. 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 1단계로 첫 번째 독립변수를 투입하고 2단계로 두 번째 독립변수를 투입한다. 둘째, 첫 번째 방식과 반대로 독립변수를 순차적으로 투입한다. 이때 두 번에 걸친 회귀분석에서 추출된 증분 $R^2(\Delta R^2)$ 중 어느 것이 변화량이 많은가를 비교해 증분량이 많은 두 번째 투입된 독립변수가 종속변수에 더 높은

영향을 미치는 것으로 평가한다(강영순, 2012). 본 연구의 차별효과 검증 절차는 다음과 같다. 첫째, 다중회귀분석을 통해 독립변수와 종속변수간의 인과관계를 파악한다. 둘째, 다중회귀분석에서 표준화된 회귀계수값이 작은 두 독립변인을 선정하여 차별적 영향력을 분석 먼저 분석한다. 그리고 마지막으로 영향력이 큰 변인으로 나타난 독립변인과 나머지 하나의 독립변인의 차별적 영향력을 분석한다.

한편 상관관계분석 결과에도 나타난 바와 같이 개인-환경적합성을 구성하는 세 가지 유형 사이에 상관관계가 높고, 세 가지 몰입유형들 사이의 상관관계도 높아 이들 변인들의 평균값을 활용하여 다중회귀분석을 할 경우 다중공선성 문제에서 자유로울 수 없다. 따라서 여기서는 확인요인분석을 통해 변별력이 검증된 개인-환경적합성 유형, 몰입 유형들을 대상으로 별도의 주요인분석을 실시하고, 이 때 나타난 요인적재값을 독립변인 값으로 활용하여 다중회귀분석을 실시한다. 이렇게 할 경우 독립변인간 상관관계가 발생하지 않아 다중공선성 문제를 해결할 수 있다.

1) 개인-환경 적합성이 다중초점몰입유형에 미치는 차별적 영향력

가설 1은 개인-환경 적합성 유형(POF, PJF, PSF)이 다중초점몰입유형(조직몰입, 직무몰입, 상사몰입)들에 미치는 차별적 영향력을 검증하기 위한 것이다.



<표 4-3> 개인-환경적합성과 다중초점몰입유형간의 선형관계

	조직몰입		직무몰입		상사몰입	
	모형1	모형2	모형1	모형2	모형1	모형2
통제변수						
연령	.261** (5.01)	.184** (4.71)	.170** (3.23)	.092* (2.41)	.083 (1.52)	.041 (.98)
성별	-.021 (-.46)	.003 (.09)	-.034 (-.74)	-.024 (-.73)	-.052 (-1.09)	-.032 (-.86)
직위	.050 (.96)	-.031 (-.78)	.130* (2.47)	.012 (.30)	.038 (.70)	-.056 (-1.32)
독립변수						
PJF		.376** (10.86)		.568** (16.85)		.260** (7.01)
PSF		.209** (6.20)		.230** (7.01)		.482** (13.35)
POF		.495** (14.66)		.329** (10.00)		.349** (9.66)
상수	2.25	2.57	2.72	3.12	2.92	3.17
R ²	.082	.494	.065	.520	.012	.420
ΔR ²		.412		.455		.408
ΔF	13.45**	121.83**	10.54**	141.75**	1.807	105.39**

가설은 대상유사성이론에 근거하여 POF는 조직몰입, PJF는 직무몰입, PSF는 상사몰입에 상대적으로 더 높은 영향을 미칠 것으로 예측하고 있다. 먼저, 개인-환경 적합성 유형(POF, PJF, PSF)과 다중초점 조직몰입유형(조직몰입, 직무몰입, 상사몰입)간의 선형관계를 분석한 결과는 <표 4-3>에 제시된 바와 같다.

분석결과 POF, PJF, PSF는 모두 $p < .01$ 수준에서 조직몰입, 직무몰입, 상사몰입에 정(+)의 영향을 미치고 있다. 이는 POF, PJF, PSF가 높을수록 조직몰입, 직무몰입, 상사몰입도 높아짐을 의미한다. 한편 통제변수 중 연령(연령이 높을수록)은 조직몰입, 직무몰입에 정(+)의 영향을 미치고 상사몰입에는 영향을 미치지 않고 있으며, 다른 통제변인(성별, 직위)들은 개인-환경적합성 유형을 고려할 경우 대상몰입유형에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

선형관계 검증을 통해 나타난 결과를 토대로 개인-환경 적합성 유형들이 조직몰입유형에 미치는 차별적 효과를 검증한 결과는 <표 4-4>에 제시하였다.

<표 4-4> 개인-환경적합성 유형이 몰입유형에 미치는 차별적 효과

종속변수	검증단계	독립변수	투입단계	ΔR^2	ΔF
조직몰입	step1	PSF	1	.163	20.838**
		PJF	2		
	step2	PJF	1	.044	25.053**
		PSF	2		
		PJF	1	.259	202.75**
		POF	2		
step2	POF	1	.163	127.34**	
	PJF	2			
직무몰입	step1	PSF	1	.114	26.052**
		POF	2		
	step2	POF	1	.054	29.556**
		PSF	2		
		POF	1	.343	58.380**
		PJF	2		
step2	PJF	1	.114	95.026**	
	POF	2			
상사몰입	step1	POF	1	.064	35.356**
		PJF	2		
	step2	PJF	1	.125	69.473**
		POF	2		
		POF	1	.228	159.759**
		PSF	2		
step2	PSF	1	.125	87.138**	
	POF	2			

조직몰입을 종속변수로 하고 먼저, PSF와 PJF의 차별적 효과를 검증한 결과 2단계로 투입된 PSF의 증분 $R^2(\Delta R^2: .044)$ 보다 PJF의 증분 $R^2(\Delta R^2)$ 가 높게 나타나($\Delta R^2: .163$) PSF보다 PJF가 조직몰입에 더 높은 영향을 미치고 있다. 두 번째로 첫 번째 검증 단계에서 영향력의 높게 나타난 PJF와 POF를 독립변수로 투입하여 교차 위계적 회귀 분석을 실시한 결과 2단계로 투입된 POF의 증분 $R^2(\Delta R^2)$ 가 높게 나타나($\Delta R^2: .259$) PJF보다 POF가 조직몰입에 더 높은 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 결과적으로 POF, PJF, PSF순으로 조직몰입에 차별적 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 따라서 POF가 PJF나 PSF보다 조직몰입에 상대적으로 높은 영향력을 보일 것으로 예측한 가설 1-1은 채택되었다.

동일한 방법으로 POF, PJF, PSF가 직무몰입에 미치는 영향력을 검증한 결과, PSF와 POF 중 POF가 직무몰입에 더 높은 영향을 미치고($\Delta R^2: .114$), PJF와 POF 중 PJF가 직무몰입에 더 높은 영향($\Delta R^2: .323$)을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 직무몰입에는 PJF, POF, PSF순으로 차별적 영향을 미치고 있다. 따라서 직무몰입에 미치는 PJF의 상대적 높은 영향력을 예측한 가설 1-2도 채택되었다.

한편 상사몰입에 미치는 POF, PJF, PSF의 차별적 영향력을 검증한 결과 PJF($\Delta R^2: .064$)보다 POF($\Delta R^2: .125$), POF보다 PSF($\Delta R^2: .228$)가 더 높은 영향을 미치고 있다. 즉, 상사몰입에는 PSF, POF, PJF순으로 차별적 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 따라서 PSF가 POF나 PJF보다 상사몰입에 미치는 영향력을 높게 예측한 1-3은 채택되었다.

2) 개인-환경적합성이 다중초점발언행동에 미치는 차별적 영향력

가설 2는 개인-환경적합성 유형(POF, PJF, PSF)들이 다중초점 발언행동유형(VBO, VBJ, VBS)에 미치는 차별적 영향력을 검증하기 위한 것이다. 차별성 검증에 앞서 POF, PJF, PSF와 발언행동유형(조직지향:VBO, 직무지향:VBJ, 상사지향발언행동:VBS) 사이의 선형관계를 분석하였다. <표 4-5>에 제시된 바와 같이 POF, PJF는 $p < .01$ 수준에서 다중초점 발언행동 유형(VBO, VBJ, VBS)들에 정(+)의 영향을 미치고 있다. POF는 $p < .01$ 수준에서 VBO, $p < .05$ 수준에서 VBJ에 정(+)의 영향을 미치는 반면, VBS에는 영향을 미치지 않고 있다.

한편, 개인-환경적합성 유형을 고려할 경우, 통제변수 중 연령과 직위는 VBO와 VBJ에 $p < .01$ 수준에서 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, VBS에는 직위가 $p < .05$ 수준에서 정(+)의 영향을 미치고, 연령은 영향을 미치지 않고 있다. 성별과 관련하여 남성들이 여성에 비해 VBO, VBJ를 많이 하는 것으로 확인되었다. 통제변수의 효과를 구

체적으로 살펴보면 연령이 많고, 직위가 높을수록 자신이 몸담고 있는 조직과 자신의 수행하는 직무에 대한 이로운 발언행동을 많이 하고 있으며, 상사에게 조직이나 직무를 위한 건설적 발언행동은 직위가 높을수록 많이 상대적으로 더 발현되고 있다. 이는 직위가 높을수록 업무결과에 따른 상사와의 공동책임의 문제에 기인한 것으로 예측되며, 연령과 성별이 VBS에 영향을 미치지 않는 이유는 상사에 대한 건설적 발언이 자칫하면 사회적 비용으로 작용할 가능성에 대한 우려에 기인한 것으로 판단된다.

<표 4-5> 개인-환경적합성과 다중초점발언행동간의 선형관계

	조직지향발언행동		직무지향발언행동		상사지향발언행동	
	모형1	모형2	모형1	모형2	모형1	모형2
통제변수						
연령	.198** (4.02)	.160** (3.65)	.186** (3.66)	.155** (3.41)	.111* (2.10)	.098 (1.89)
성별	.101* (2.33)	.110** (.09)	.010 (.212)	.009 (.226)	-.003 (-.058)	-.009 (-.192)
직위	.260** (5.26)	.185** (4.15)	.229** (4.49)	.139** (3.04)	.165** (3.11)	.113* (2.16)
독립변수						
PJF		.282** (7.25)		.350** (8.74)		.217** (4.75)
PSF		.256** (6.74)		.271** (6.93)		.125** (2.80)
POF		.198** (5.21)		.078* (1.99)		-.036 (-.810)
상수	2.01	2.21	2.67	2.89	2.59	2.711
R ²	.185	.360	.131	.321	.057	.118
ΔR ²		.175		.190		.060
ΔF	34.10**	40.91**	22.64**	41.96**	9.148**	10.24**

다중회귀분석의 표준화 회귀계수값을 기준으로 2단계 교차 위계회귀분석을 실시한 결과는 <표 4-6>에 제시하였다. 먼저, 1단계 검증결과 VBO에는 POF(ΔR²: .044)보다 PSF가 더 높은 영향(ΔR²: .076)을 미치고 있다. 1단계 검증에서 더 높은 영향을 미치는 것으로 확인된 PSF와 PJF의 영향력을 2단계로 검증한 결과 PJF(ΔR²: .130)가 PSF(ΔR²: .076)에 비해 VBO에 미치는 영향력이 더 큰 것으로 확인되었다. 이는 POF가 PSF, PJF에 비해 높은 조직지향발언행동에 더 높은 영향을 미칠 것으로 예상한 가설 2-1를 기각하는 것이다. 분석결과를 종합하면 VBO에는 PJF, PSF, POF순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다.

VBJ에 미치는 POF, PJF, PSF의 차별적 효과를 검증한 결과, 1단계 위계적 회귀분

석에서 POF(ΔR^2 : .009)보다 PSF(ΔR^2 : .082)가 더 높은 영향을 미치고 있으며, 2단계 분석결과, PSF보다 PJF(ΔR^2 : .169)가 상대적으로 더 높은 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 분석결과를 종합하면, VBJ에는 PJF, PSF, POF순으로 영향을 미치고 있다. 따라서 직무지향 발언행동에 PJF가 PSF, POF에 비해 상대적으로 더 높은 영향력이 있을 것으로 가정한 가설 2-2는 채택되었다.

가설 2-3은 VBS에 PSF가 POF, PJF에 비해 상대적으로 더 높은 영향을 미칠 것으로 가정한 것이다. <표 4-5>의 다중회귀분석 결과 POF는 VBS에 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 차별적 영향력분석에서는 제외되었다. VBS에 미치는 PJF와 PSF의 상대적 영향력을 분석한 결과, PSF(ΔR^2 : .019)보다 PJF(ΔR^2 : .068)가 더 높은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 결론적으로 VBS에는 PJF가 PSF보다 더 높은 영향을 미치고, POF는 영향을 미치지 않는 것으로 판명되었다. 따라서 가설 2-3는 기각되었다.

분석결과를 종합하면 PJF가 POF나 PSF보다 다중초점발언행동에 미치는 영향이 높게 나타나고 있는데, 이는 직무적합성을 높게 지각하는 조직구성원들이 다양한 대상에 대한 발언행동도 많이 발현되고 있는 현상을 보여주는 것이다. 이러한 원인은 추후 보다 정밀한 연구를 통해 밝혀야할 과제이지만, 자신이 직무에 대한 긍정적 지각이 직무 효능감같은 내재적 동기를 유발시켜 조직내 다양한 대상에 대한 발언에 보다 적극적으로 대처할 가능성이 높는데 기인하는 것으로 판단된다.

<표 4-6> 개인-환경적합성 유형이 발언행동유형에 미치는 차별적 효과

종속변수	검증단계	독립변수	투입단계	ΔR^2	ΔF
조직지향 발언행동	step1	POF	1	.076	29.401**
		PSF	2		
	step2	PSF	1	.044	22.709**
		POF	2		
		PSF	1	.130	74.488**
		PJF	2		
step2	PJF	1	.076	43.489**	
	PSF	2			
직무지향 발언행동	step1	PSF	1	.009	4.345*
		POF	2		
	step2	POF	1	.082	40.891**
		PSF	2		
		PSF	1	.169	101.923**
		PJF	2		
step2	PJF	1	.082	49.615**	
	PSF	2			
상사지향 발언행동	step1	PJF	1	.019	9.286**
		PSF	2		
		PSF	1	.068	33.506**
PJF	2				

3) 개인-환경적합성이 다중초점조직시민행동에 미치는 차별적 영향력

개인-환경적합성 유형(POF, PJF, PSF)과 다중초점조직시민행동 유형(OCBO, OCBJ, OCBS)들 간의 선형적 관계를 확인한 결과는 <표 4-7>에 제시된 바와 같다. 다중회귀 분석 결과 POF, PJF, PSF는 $p < .01$ 수준에서 OCBO, OCBJ, OCBS에 정(+)의 영향을 미치고 있다. 이는 개인-환경적합성에 대한 인식이 높을수록 다양한 대상을 위한 조직시민행동도 많이 발현될 수 있음을 의미하는 것이다. 통제변수 중 연령은 OCBO와 OCBJ에 정(+)의 영향을 미치고, 직위는 개인-환경적합성 유형(POF, PJF, PSF)들을 고려하지 않을 경우 조직시민행동 유형(OCBO, OCBJ, OCBS)에 정(+)의 영향을 미치지만, 이를 고려할 경우 영향을 미치지 않고 있다. 이는 회귀식에서 직위와 함께 독립변인으로 투입된 개인-환경적합성유형들이 조직시민행동 유형(OCBO, OCBJ, OCBS)에 미치는 영향이 상대적으로 크기 때문에 직위가 영향을 미치지 않게 나타나는 억압효과(suppression effect) 때문으로 판단된다. 한편, 성별과 조직시민행동 유형(OCBO, OCBJ, OCBS)간의 인과관계는 없는 것으로 나타났다.

<표 4-7> 개인-환경적합성과 다중초점조직시민행동간의 선형관계

	OCBO		OCBJ		OCBS	
	모형1	모형2	모형1	모형2	모형1	모형2
통제변수						
연령	.197** (3.79)	.147** (3.19)	.181** (3.46)	.131** (2.99)	.019 (-.353)	-.022 (-.474)
성별	.038 (.818)	.052 (1.28)	.019 (.401)	.025 (.651)	.044 (.921)	.058 (1.43)
직위	.123* (2.35)	.051 (1.10)	.141** (2.70)	.039 (.876)	.142** (2.64)	.054 (1.18)
독립변수						
PJF		.302** (7.42)		.421** (10.91)		.289** (7.16)
PSF		.214** (5.38)		.295** (7.86)		.371** (9.41)
POF		.301** (7.59)		.210** (5.58)		.271** (6.87)
상수	2.81	3.00	2.78	3.01	3.02	3.21
R ²	.084	.300	.080	.371	.028	.310
ΔR ²		.216		.291		.282
ΔF	13.79**	46.28**	13.17**	69.16**	4.310**	61.14**

선형관계 분석에 대한 정보를 토대로 POF, PJF, PSF가 OCBO, OCBJ, OCBS에 미치는 차별적 영향력을 검증한 결과는 <표 4-8>에 제시하였다. 먼저 POF가 OCBJ나 OCBS에 비해 OCBO에 더 높은 영향을 미칠 것으로 가정한 가설 3-1의 검증결과, PSF(ΔR^2 : .049)에 비해 PJF(ΔR^2 : .118)가 더 높은 영향을 미치고, 이를 POF(ΔR^2 : .097)와 비교한 결과 PJF의 ΔR^2 (.118) 더 높게 나타났다. 따라서 OCBO에는 PJF, POF, PSF 순으로 차별적 영향을 미치고 있다. 따라서 가설 3-1은 기각되었다. PJF와 POF가 OCBO에 미치는 상대적 영향력이 차이는 크지 않는 것으로 나타난 점을 감안하면 이러한 분석결과는 PJF와 POF의 상호작용효과가 OCBO의 발현에 더 효과적으로 작용할 가능성을 보여주는 것이다.

가설 3-2는 OCBJ에 PJF가 POF나 PSF보다 더 높은 영향을 미칠 것으로 가정하고 있다. 1단계 검증결과 OCBJ에는 POF(ΔR^2 : .049)보다 PSF(ΔR^2 : .091)가 더 높은 영향을 미치고, 2단계 검증결과 PSF보다 PJF(ΔR^2 : .207)가 더 높은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 3-2는 채택되었다. 결론적으로 OCBJ에는 PJF, PSF, POF순으로 차별적 영향을 미치고 있다.

가설 3-3은 OCBS에 PSF가 POF나 PJF보다 더 높은 영향을 미칠 것으로 가정하고 있다. 1단계 검증결과 PJF(ΔR^2 : .091)가 POF(ΔR^2 : .071)보다 OCBS에 더 큰 영향을 미치고, 2단계 검증결과가 PSF(ΔR^2 : .141)가 PJF보다 더 높은 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 결과적으로, OCBS에는 PSF, PJF, POF순으로 영향을 미치고 있다. 따라서 가설 3-3은 채택되었다.

<표 4-8> 개인-환경적합성 유형이 조직시민행동유형에 미치는 차별적 효과

종속변수	검증단계	독립변수	투입단계	ΔR^2	ΔF
OCBO	step1	PJF	1	.049	26.589**
		PSF	2		
	step2	PSF PJF	1 2	.118	22.709**
		PJF POF	1 2		
OCBJ	step1	PJF	1	.049	25.550**
		PSF	2		
	step2	POF PSF	1 2	.091	47.834**
		PJF PSF	1 2		
OCBS	step1	POF PJF	1 2	.091	49.240**
		PJF POF	1 2		
	step2	PJF PSF	1 2	.141	83.249**
		PSF PJF	1 2		

4) 다중초점몰입유형이 다중초점발언행동에 미치는 차별적 영향력

가설 4는 다중초점몰입유형(조직몰입, 직무몰입, 상사몰입)에 따라 다중초점발언행동 유형(조직지향, 직무지향, 상사지향발언행동)에 미치는 차별적 영향력을 규명하기 위한 것이다. 이에 앞서 몰입유형과 발언행동유형들 간의 인과관계를 분석한 결과는 <표 4-9>에 제시하였다. 분석결과 몰입유형(조직몰입, 직무몰입, 상사몰입)들은 발언행동유형(VBO, VBJ, VBS)에 $p < .01$ 수준에서 정(+)의 영향을 미치고 있다. 이는 다양한 대상에 대한 몰입이 조직, 직무, 상사를 위한 이로운 발언행동을 유발하는 원인변인으로 작용하고 있음을 보여주는 것이다. 통제변수를 보면 연령과 직위가 높을수록 VBO, VBJ도 많아지고, 특히 직위가 높아지면 상사에게 조직이나 직무를 위한 건설적 발언도 많아지고 있다. 또한 남성이 여성에 비해 조직지향발언행동에 적극적인 것으로 나타났다.

<표 4-9> 다중초점몰입유형과 다중초점발언행동간의 선형관계

	조직지향발언행동		직무지향발언행동		상사지향발언행동	
	모형1	모형2	모형1	모형2	모형1	모형2
통제변수						
연령	.198** (4.02)	.123** (2.68)	.186** (3.66)	.126** (2.60)	.111* (2.10)	.044 (.868)
성별	.101* (2.34)	.117** (2.97)	.010 (.212)	.025 (.599)	-.003 (-.058)	.010 (.236)
직위	.260** (5.27)	.216** (4.77)	.229** (4.50)	.189** (3.96)	.165** (3.11)	.135** (2.66)
독립변수						
상사몰입		.164** (4.25)		.168** (4.10)		.171** (3.93)
직무몰입		.312** (7.89)		.286** (6.83)		.207** (4.67)
조직몰입		.173** (4.32)		.125** (2.96)		.186** (4.14)
상수	2.01	2.27	2.68	2.87	2.59	2.81
R ²	.185	.329	.131	.249	.057	.157
ΔR ²		.144		.118		.099
ΔF	34.10**	32.11**	22.64**	23.60**	9.148**	17.65**

한편, 인과관계분석을 기초로 발언행동유형에 몰입유형들이 미치는 차별적 효과를 분석한 결과는 <표 4-10>에 제시하였다. 먼저 VBO에 조직몰입이 직무몰입이나 상사몰입보다 더 높은 영향을 미칠 것으로 예측한 가설 4-1의 분석결과를 보면 다음과 같다. 1단계 검증결과 직무몰입(ΔR²: .139)이 상사몰입(ΔR²: .023)에 비해 VBO에 더 높은 영향을 미치는 것으로 나타났고, 2단계 검증결과에서도 조직몰입(ΔR²: .059)보다 직무몰입(ΔR²: .139)이 VBO에 더 높은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 VBO에는 직무몰입, 조직몰입, 상사몰입 순으로 영향을 미치고 있다. 가설 4-1은 기각되었다.

동일한 방법으로 직무지향발언행동(VBJ)에 직무몰입이 가장 높은 영향을 미칠 것으로 예측한 가설 4-2의 검증결과, 검증 1단계에서 조직몰입(ΔR²: .035)이 상사몰입(ΔR²: .026)보다 더 높은 영향을 미치고, 2단계에서 직무몰입(ΔR²: .116)이 조직몰입보다 VBJ에 더 높은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 종합하면, 직무지향발언행동(VBJ)에는 직무몰입, 조직몰입, 상사몰입 순으로 차별적 영향을 미치고 있다. 따라서 가설 4-2는 채택되었다.

가설 4-3은 상사지향발언행동(VBS)에 미치는 상사몰입의 차별적 영향력을 검증하기 위한 것이다. 1단계 검증결과, 조직몰입(ΔR²: .047)이 상사몰입(ΔR²: .028)보다 VBS에 더 높은 영향을 미치고 있다. 조직몰입과 직무몰입을 투입한 2단계 검증결과 직무몰입(ΔR²:

.057)이 조직몰입(ΔR^2 : .047)보다 VBS에 더 높은 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 결론적으로 VBS에는 직무몰입, 조직몰입, 상사몰입 순으로 차별적 영향을 미치고 있다. 이는 상사몰입이 다른 몰입유형들에 비해 상사지향발언행동에 더 높은 영향을 미칠 것으로 예측한 가설 4-3을 기각하는 결과이다. 직무몰입과 같은 내재적 반응이 조직내 발언행동에 미치는 영향이 다른 대상에 대한 몰입보다 높게 나타난 점을 감안하면 이러한 분석결과는 자신과 직접적 관련이 높은 변인에 대한 긍정적 지각이 발언행동에 미치는 영향도 높게 나타나고 있음을 의미하는 것이다. 이는 PJF가 다중초점발언행동 유형들에 미치는 차별적 효과가 상대적으로 높게 나타난 결과와 상통하는 의미를 내포하고 있다.

<표 4-10> 다중초점몰입유형이 발언행동유형에 미치는 차별적 효과

종속변수	검증단계	독립변수	투입단계	ΔR^2	ΔF	
조직지향 발언행동	step1	직무몰입	1	.023	12.343**	
		상사몰입	2			
	step2	상사몰입	1	.139	22.709**	
		직무몰입	2			
		직무몰입	1	.059		33.149**
		조직몰입	2			
step2	조직몰입	1	.139	78.639**		
	직무몰입	2				
직무지향 발언행동	step1	조직몰입	1	.026	12.419**	
		상사몰입	2			
	step2	상사몰입	1	.035	16.782**	
		조직몰입	2			
		조직몰입	1	.116		62.031**
		직무몰입	2			
step2	직무몰입	1	.035	18.571**		
	조직몰입	2				
상사지향 발언행동	step1	조직몰입	1	.028	13.596**	
		상사몰입	2			
	step2	상사몰입	1	.047	23.102**	
		조직몰입	2			
		조직몰입	1	.057		28.748**
		직무몰입	2			
step2	직무몰입	1	.047	23.852**		
	조직몰입	2				

5) 다중초점몰입유형이 다중초점조직시민행동에 미치는 차별적 영향력

몰입유형과 조직시민행동의 관계는 많은 학자들의 연구대상으로 삼았으며, 양자의 선형관계도 규명되었다. 그러나 다양한 대상에 대한 몰입유형이 다양한 대상에 대한 조직시민행동에 미치는 차별적 영향력을 규명한 연구는 초기 단계에 머물러 있다. 이에 기인하여 가설 5는 다중초점몰입유형(조직몰입, 직무몰입, 상사몰입)이 다중초점조직시

민행동유형(OCBO, OCBJ, OCBS)에 미치는 차별적 효과를 규명하기 위해 설정되었다.

차별적 효과 검증에 앞서, 다중초점몰입유형(조직몰입, 직무몰입, 상사몰입)과 조직시민행동유형(OCBO, OCBJ, OCBS)간 인과관계를 분석한 결과는 <표 4-11>과 같다. 다중회귀분석 결과, 몰입유형(조직몰입, 직무몰입, 상사몰입)들은 조직시민행동유형(OCBO, OCBJ, OCBS)들에 모두 정(+)의 영향을 미치고 있다. 이는 어떠한 몰입유형들도 다양한 조직시민행동 발현에 기여하고 있음을 의미한다. 한편 다중초점 몰입유형과 통제변수들을 독립변인군에 동시에 투입할 경우, 통제변수들이 조직시민행동에 미치는 영향력을 보면, OCBS에만 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 몰입유형들이 통제변수들이 조직시민행동 미치는 영향을 억압하고 있음을 의미한다. 구체적으로 보면, 연령이 낮고, 직위가 높을수록 상사지향조직시민행동(OCBS)이 많이 나타나고 있다. 이러한 현상은 여전히 집단적, 위계적 조직문화를 지닌 한국적 기업문화 여건에 기인한 것으로 판단된다.

<표 4-11> 다중초점몰입유형과 다중초점조직시민행동간의 선형관계

	OCBO		OCBJ		OCBS	
	모형1	모형2	모형1	모형2	모형1	모형2
통제변수						
연령	.197** (3.79)	.053 (1.27)	.181** (3.46)	.042 (1.02)	.019 (-.353)	-.085* (-2.13)
성별	.038 (.818)	.058 (1.60)	.019 (.401)	.041 (1.16)	.044 (.921)	.079* (2.32)
직위	.123* (2.35)	.076 (1.84)	.141** (2.70)	.070 (1.75)	.142** (2.64)	.097* (2.48)
독립변수						
상사몰입		.288** (8.17)		.227** (6.62)		.543** (16.23)
직무몰입		.306** (8.50)		.497** (14.19)		.317** (9.28)
조직몰입		.458** (12.52)		.357** (10.07)		.303** (8.74)
상수	2.81	3.22	2.78	2.87	3.02	3.29
R ²	.084	.442	.080	.473	.028	.498
ΔR ²		.358		.393		.471
ΔF	13.79**	95.95**	269.16**	111.71**	4.310**	140.47**

다중회귀분석의 결과를 토대로 다중초점 몰입유형이 조직시민행동유형에 미치는 영향력 차이를 검증한 결과는 <표 4-12>와 같다. 먼저 OCBO에 조직몰입이 다른 몰입유형들에 비해 더 높은 영향을 미칠 것으로 예측한 가설 5-1의 검증결과를 보면 다음과 같다. 1단계 검증결과, 상사몰입(ΔR²: .080)에 비해 직무몰입(ΔR²: .109)이 OCBO에 더

높은 영향을 미치는 것으로 나타났고, 2단계 검증결과 조직몰입(ΔR^2 : .236)이 직무몰입보다 더 높은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 결론적으로 OCBO에는 조직몰입, 직무몰입, 상사몰입 순으로 영향을 미치고 있다. 따라서 가설 5-1은 채택되었다.

<표 4-12> 다중초점몰입유형이 조직시민행동유형에 미치는 차별적 효과

종속변수	검증단계	독립변수	투입단계	ΔR^2	ΔF
OCBO	step1	직무몰입	1	.080	44.583**
		상사몰입	2		
	step2	상사몰입	1	.109	60.780**
		직무몰입	2		
OCBJ	step1	직무몰입	1	.050	27.840**
		상사몰입	2		
OCBS	step1	조직몰입	1	.145	81.383**
		직무몰입	2		
	step2	조직몰입	1	.267	205.86**
		직무몰입	2		
OCBS	step1	직무몰입	1	.104	58.161**
		직무몰입	2		
	step2	직무몰입	1	.089	50.188**
		조직몰입	2		
OCBS	step2	직무몰입	1	.290	216.86**
		상사몰입	2		
OCBS	step2	상사몰입	1	.104	77.426**
		직무몰입	2		

다음으로 OCBJ에 직무몰입이 상대적으로 가장 높은 영향력을 미칠 것으로 예측한 가설 5-2의 검증결과를 보면, 1단계 검증결과 조직몰입(ΔR^2 : .145)이 상사몰입(ΔR^2 : .050)에 비해 더 높은 영향을 미치고, 2단계 검증결과 직무몰입(ΔR^2 : .267)이 조직몰입에 비해 더 높은 영향을 미치고 있다. 종합하면, OCBJ에는 직무몰입, 조직몰입, 상사몰입 순으로 차별적 영향을 미치고 있다. 따라서 가설 5-2는 채택되었다.

마지막으로 OCBS에 다른 몰입유형들에 비해 상사몰입이 상대적으로 더 높은 영향을 미칠 것으로 예측한 가설 5-3의 검증결과는 다음과 같다. 첫째, 1단계 검증결과 직무몰입(ΔR^2 : .104)이 조직몰입(ΔR^2 : .089)에 비해 OCBS에 더 높은 영향을 미치고 있다. 둘째, 2단계 검증결과 상사몰입(ΔR^2 : .290)이 직무몰입에 비해 더 높은 영향을 미치고 있다. 결론적으로 OCBS에는 상사몰입, 직무몰입, 조직몰입 순으로 영향을 미치고 있다.

따라서 가설 5-3은 채택되었다.

3. 매개효과분석

본 연구의 가설로 설정된 개인-환경적합성 유형들과 결과변인인 발언행동유형 및 조직시민행동 유형들 간의 관계에서 다중초점 몰입유형(조직몰입, 직무몰입, 상사몰입)의 매개효과를 검증하기 위해 Baron & Kenny(1986)에 의해 제안된 3단계 회귀분석과정을 활용하였다. 3단계 회귀분석과정은 다음과 같은 절차에 의해 수행된다. 첫째, 독립변인(aX1)이 매개변인(bM1)에 유의한 영향을 미쳐야 한다. 둘째, 독립변인(aX1)이 종속변인(Y)에 유의한 영향을 미쳐야 한다. 셋째, 독립변인(cX1)과 매개변인(dM1)을 독립변인으로 동시에 투입한 회귀식에서 매개변인이 종속변인(Y)에 유의한 영향을 미쳐야 한다. 이때 세 번째 단계의 회귀분석에서 독립변인이 종속변인에 영향을 미치지 않으면 완전매개, 유의한 영향을 미치면 부분매개로 해석한다. 부분매개의 경우 3단계 직접효과(cX1→Y)가 1단계의 총효과(aX1→Y)보다 감소하여야 한다. 한편, 3단계 회귀분석을 통해 나타난 매개효과에 대한 사후검증 방법으로 Sobel Z 검증이 일반적으로 활용되고 있으며, 본 연구에서도 이를 활용하고자 한다.

1) 개인-환경적합성과 발언행동유형의 관계에서 몰입유형의 매개효과

가설 6은 개인-환경적합성유형(POF, PJF, PSF)과 발언행동(조직지향, 직무지향, 상사지향발언행동)의 관계에서 몰입유형(조직몰입, 직무몰입, 상사몰입)의 매개효과를 검증하기 위한 것이다. 검증결과는 <표 4-13>에 제시되었다. 먼저 가설 6-1을 검증하기 위한 조직몰입의 매개효과를 보면, 1단계에서 POF($\beta=.495$), PJF($\beta=.376$), PSF($\beta=.209$)는 $p<.01$ 수준에서 조직몰입(매개변인)에 정(+)의 영향을 미치고 있다. 2단계에서 POF($\beta=.198$), PJF($\beta=.282$), PSF($\beta=.256$)는 $p<.01$ 수준에서 조직지향발언행동(종속변인)들에 정(+)의 영향을 미치고 있다. 따라서 Baron & Kenny(1986)에 의해 제안된 3단계 회귀식의 1, 2단계를 충족시키고 있다. 마지막으로 독립변인(POF, PJF, PSF)과 매개변인(조직몰입)을 모두 투입한 3단계 회귀식에서 POF, PJF, PSF들은 조직지향발언행동에 정(+)의 영향을 미치고 있지만, 조직몰입은 조직지향발언행동에 영향을 미치지 않은 것으로 나타나 세 번째 단계의 회귀식을 충족시키지 못하고 있다. 즉, 3단계 회귀식을 충족시키지 못함으로 인해 조직몰입은 개인-환경적합성유형(POF, PJF, PSF)과 조직지향발언행동간의 관계를 매개하지 않는 것으로 확인되었다.

동일한 방법으로 개인-환경적합성유형(POF, PJF, PSF)과 직무지향발언행동의 관계에서 조직몰입의 매개효과를 검증한 결과, 세 번째 단계에서 조직몰입이 VBJ에 영향을 미치지 않고 있다. 이는 개인-환경적합성유형(POF, PJF, PSF)들은 VBJ에 직접적 영향을 미치는 원인변인으로만 작용하고, 조직몰입을 매개로 발언행동유형들에 간접적으로 영향을 미치지 않는 변수임을 보여주는 것이다.

<표 4-13> 개인-환경적합성과 발언행동유형간 조직몰입의 매개효과

변수	조직몰입		조직지향발언			직무지향발언			상사지향발언		
	모형1	모형2	모형1	모형2	모형3	모형1	모형2	모형3	모형1	모형2	모형3
1단계(통제)											
연령	.261**	.184**	.198**	.160**	.160**	.186**	.155**	.156**	.111*	.098	.062
성별	-.021	.003	.101*	.110**	.110**	.010	.009	.009	-.03	-.009	-.014
직급	.050	-.031	.260**	.185**	.185**	.229**	.139**	.139**	.165**	.113*	.117*
2단계(독립)											
PJF		.376**		.282**	.282**		.350**	.352**		.217**	.177**
PSF		.209**		.256**	.256**		.271**	.271**		.125**	.118**
POF		.495**		.198**	.198**		.078*	.082		-.036	-.115*
3단계(매개)											
조직몰입					.001			-.010			.187**
R ²	.082	.494	.185	.360	.360	.131	.321	.321	.057	.118	.142
ΔR ²		.412		.175	.000		.190	.000		.060	.025
ΔF	135*	1218*	341**	409**	.000	226**	420**	.043	9.15**	10.2**	12.9**

주) 제시된 수치는 표준화된 회귀계수임. *p<.05, **p<.0112.

개인-환경적합성유형(POF, PJF, PSF)과 상사지향발언행동의 관계에서 조직몰입의 매개효과를 검증한 결과, 2단계 회귀식에서 POF는 p<.01, PJF는 p<.05수준에서 VBS에 정(+의 영향을 미치고, POF는 VBS에 p<.05수준에서 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 3단계 회귀식에서 조직몰입은 VBS에 p<.01수준에서 정(+의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 결과적으로 POF, PJF, PSF와 VBS의 관계에서 조직몰입은 부분매개 효과가 있는 것으로 판명되었다. 이는 POF, PJF, PSF가 VBS에 직접적 영향을 미치기도 하지만 조직몰입을 매개로 간접적 영향을 미치고 있음을 의미한다. 따라서 가설 6-1은 부분 채택되었다.

Baron & Kenny(1986) 방식의 검증결과, 부분매개효과가 있는 것으로 판명된 개인-환경적합성유형(POF, PJF, PSF)과 VBS의 관계에서 조직몰입의 부분매개효과를 사후검증하기 위한 Sobel test결과는 <표 4-14>에 제시된 바와 같다. 검증결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, POF와 VBS의 관계에서 조직몰입은 Z통계량 3.54(p<.01)에서 유의하

고, 둘째, PSF와 VBS의 관계에서는 Z통계량 3.15(p<.01)에서 유의하며, 셋째, PJF와 VBS의 관계에서는 Z통계량 3.25(p<.01)에서 유의한 것으로 판명되었다. 따라서 개인-환경적합성유형(POF, PJF, PSF)과 상사지향발언행동의 관계에서 조직몰입은 사후검증 결과에서도 유의한 것으로 판명되었다.

<표 4-14> 개인-환경적합성과 상사지향발언행동간 조직몰입의 Sobel Z 검증

경로	Z 통계량	SE
POF(.357/.024)→조직몰입(.120/.033)→상사지향발언행동	3.54(p<.01)	.013
PSF(.151/.024)→조직몰입→상사지향발언행동	3.15(p<.01)	.006
PJF(.271/.025)→조직몰입→상사지향발언행동	3.25(p<.01)	.009

주) (회귀계수/ SE)

한편, 직무몰입의 매개효과를 예측한 가설 6-2의 검증결과는 <표 4-15>에 제시하였다. 1, 2단계 회귀식에서 POF, PJF, PSF는 모두 조직몰입과 VBO에 p<.01수준에서 정(+)의 영향을 미치고 있다. 3단계 회귀분석 결과 직무몰입은 VBO에 정(+)의 영향을 미치고 있다($\beta=.256$, p<.01). 따라서 개인-환경적합성유형(POF, PJF, PSF)과 조직지향발언행동의 관계에서 직무몰입의 부분매개 역할을 수행하고 있음을 알 수 있다.

또한, 개인-환경적합성유형(POF, PJF, PSF)과 VBS의 관계에서 직무몰입의 매개효과를 분석한 결과, 전술한 바와 같이 1단계 회귀식은 충족되었고, 2단계 회귀식에서 PJF와 PSF는 VBS에 정(+)의 영향을 미치는 반면, POF는 영향을 미치지 않고 있다. 3단계 회귀식에서 조직몰입은 VBS에 정(+)의 영향을 미치고 있다. 결과적으로 직무몰입은 PJF 및 PSF와 상사지향발언행동간의 관계에서만 부분매개효과가 있으며, POF와 상사지향발언행동의 관계를 매개하지 않는 변인으로 판정되었다.

끝으로, 개인-환경적합성유형(POF, PJF, PSF)과 VBJ의 관계에서 직무몰입의 매개효과를 검증한 결과, Baron & Kenny(1986)의 1, 2단계의 회귀식은 충족시키고 있지만, 세 번째 단계의 회귀식에서 직무몰입은 VBJ에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 즉, 직무몰입은 개인-환경적합성유형(POF, PJF, PSF)과 직무지향발언행동의 관계를 매개하는 변인이 아닌 것으로 규명되었다. 따라서 가설 6-2는 부분적으로 채택되었다.

<표 4-15> 개인-환경적합성과 발언행동유형간 직무몰입의 매개효과

변수	직무몰입		조직지향발언			직무지향발언			상사지향발언		
	모형1	모형2	모형1	모형2	모형3	모형1	모형2	모형3	모형1	모형2	모형3
1단계(통제)											
연령	.170**	.092*	.198**	.160**	.154**	.186**	.155**	.151**	.111*	.098	.093
성별	-.034	-.024	.101*	.110**	.114**	.010	.009	.011	-.03	-.009	-.006
직급	.130*	.012	.260**	.185**	.180**	.229**	.139**	.136**	.165**	.113*	.109*
2단계(독립)											
PJF		.568**		.282**	.204**		.350**	.303**		.217**	.157*
PSF		.230**		.256**	.240**		.271**	.261**		.125**	.113*
POF		.329**		.198**	.175**		.078*	.064		-.036	-.054
3단계(매개)											
직무몰입					.151**			.092			.117*
R ²	.065	.520	.185	.360	.375	.131	.321	.327	.057	.118	.127
ΔR ²		.455		.175	.015		.190	.006		.060	.009
ΔF	10.5*	141.8**	34.1**	40.9**	11.0**	22.6**	42.0**	3.83	9.15**	10.2**	4.74*

주) 제시된 수치는 표준화된 회귀계수임. *p<.05, **p<.01

Baron & Kenny(1986) 방식의 검증결과, 개인-환경적합성유형(POF, PJF, PSF)과 조직지향발언행동 및 상사지향발언행동의 관계에서 직무몰입의 부분매개 효과가 나타난 경로에 대한 사후검증을 위한 Sobel test결과는 <표 4-16>에 제시하였다. 검증결과, POF와 VBO의 관계에서 직무몰입의 매개효과는 Z 통계량 3.16(p<.01)에서 유의하고, PSF와 VBO의 관계에서는 Z 통계량 3.95(p<.01), PJF와 VBO의 관계에서는 Z 통계량 3.26(p<.01)의 수준에 유의한 것을 나타나 직무몰입의 부분매개효과가 검증되었다. 또한 PJF와 VBS의 관계에서 직무몰입의 부분매개효과는 Z통계량 2.13(p<.05), PSF와 VBS의 관계에서는 Z통계량 2.05(p<.05)에서 유의한 것을 나타냈다. 따라서 상기한 관계에서 직무몰입의 부분매개효과는 사후검증에서도 확인되었다.

<표 4-16> 개인-환경적합성과 향발언행동간 직무몰입의 Sobel Z 검증

경로	Z 통계량	SE
POF(.223/.022)→직무몰입(.103/.031)→조직지향발언행동	3.16(p<.01)	.007
PSF(.156/.022)→직무몰입→조직지향발언행동	3.95(p<.01)	.035
PJF(.384/.023)→직무몰입→조직지향발언행동	3.26(p<.01)	.012
PJF→직무몰입(.075/.035)→상사지향발언행동	2.13(p<.05)	.014
PSF→직무몰입→상사지향발언행동	2.05(p<.05)	.006

주) (회귀계수/ SE)

개인-환경적합성유형(POF, PJF, PSF)과 발언행동유형(VBO, VBJ, VBS)과의 관계에서 상사몰입의 매개효과를 검증한 결과는 <표 4-17>에 제시한 바와 같다. 이는 가설 6-3을 검증하기 위한 것이다.

3단계 위계적 회귀분석 결과, 1단계에서 개인-환경적합성유형(POF, PJF, PSF)은 상사몰입에 $p<.01$ 수준에서 정의 영향을 미치고, 2단계에서 개인-환경적합성유형(POF, PJF, PSF)은 VBO, VBJ에 정(+)의 영향을 미치고 있다. 한편, VBS에는 PJF와 PSF만이 정(+)의 영향을 미치고 있다. 3단계의 회귀식에서 매개변인인 상사몰입은 상사지향발언행동에만 정(+)의 영향을 미치고, 조직지향발언행동과 직무지향발언행동에는 영향을 미치지 않고 있다.

<표 4-17> 개인-환경적합성과 발언행동유형간 상사몰입의 매개효과

변수	상사몰입		조직지향발언			직무지향발언			상사지향발언		
	모형1	모형2	모형1	모형2	모형3	모형1	모형2	모형3	모형1	모형2	모형3
1단계(통제)											
연령	.083	.041	.198**	.160**	.160**	.186**	.155**	.155**	.111*	.098	.101
성별	-.052	-.032	.101*	.110**	.109**	.010	.009	.009	-.03	-.009	-.003
직급	.038	-.056	.260**	.185**	.184**	.229**	.139**	.140**	.165**	.113*	.123*
2단계(독립)											
PJF		.260**		.282**	.283**		.350**	.350**		.217**	.206**
PSF		.482**		.256**	.264**		.271**	.268**		.125**	.054
POF		.349**		.198**	.202**		.078*	.077		-.036	-.067
3단계(매개)											
상사몰입					-.017			.007			.148**
R ²	.012	.420	.185	.360	.360	.131	.321	.321	.057	.118	.134
ΔR ²		.408		.175	.000		.190	.000		.060	.016
ΔF	1.80	105.4**	34.1**	40.9**	.139	22.6**	42.0**	.021	9.15**	10.2**	8.26**

주) 제시된 수치는 표준화된 회귀계수임. * $p<.05$, ** $p<.01$

이상의 분석결과를 종합하면 다음과 같다. 첫째, PJF와 상사지향발언행동의 관계에서 상사몰입은 부분매개 효과가 있고, 둘째, PSF와 상사지향발언행동의 관계에서 상사몰입은 완전매개 효과가 있는 것으로 판명되었다. 하지만 개인-환경적합성 유형(POF, PJF, PSF)들과 조직지향발언행동, 직무지향발언행동 사이에 상사몰입의 매개효과는 없는 것으로 확인되었다. 따라서 가설 6-3은 부분채택 되었다.

3단계 회귀분석에서 매개효과 있는 것으로 나타난 PJF, PSF와 상사지향발언행동간 상사몰입의 매개효과에 대한 사후검증 결과는 <표 4-18>에 제시된 바와 같다. PJF와 상사지향발언행동의 관계에서 상사몰입의 부분매개효과는 Z통계량 2.49($p<.01$). PSF와

의에서 상사몰입의 완전매개효과는 Z통계량 2.0(p<.05)에서 유의한 것으로 확인되었다.

<표 4-18> 개인-환경적합성과 상사지향발언행동간 상사몰입의 Sobel Z 검증

경로	Z 통계량	SE
PJF(.140/.029)→상사몰입(.096/.033)→상사지향발언행동	2.49(p<.01)	.005
PSF(.080/.029)→상사몰입→상사지향발언행동	2.00(p<.05)	.004

주) (회귀계수/ SE)

2) 개인-환경적합성과 조직시민행동유형의 관계에서 몰입유형의 매개효과

가설 7은 개인-환경적합성유형(POF, PJF, PSF)과 조직시민행동(OCBO, OCBJ, OCBS)의 관계에서 몰입유형(조직몰입, 직무몰입, 상사몰입)의 매개효과를 검증하기 위한 것이다. 먼저, 개인-환경적합성유형(POF, PJF, PSF)과 조직시민행동(OCBO, OCBJ, OCBS)의 관계에서 조직몰입의 매개효과를 확인한 결과는 <표 4-19>에 제시되었다(가설 7-1). 1단계 검증결과, 독립변인(POF, PJF, PSF)들은 p<.01수준에서 매개변인(조직몰입)에 정(+의 영향을 미치고 있다. 2단계 검증결과, 독립변인(POF, PJF, PSF)들은 p<.01수준에서 결과변인(OCBO, OCBJ, OCBS)에 정(+의 영향을 미치고 있다. 단 POF와 OCBS의 관계는 p<.05수준에서 정(+의 영향을 미치고 있다. 따라서 Baron & Kenny(1986)에 의해 제안된 회귀식의 1, 2단계를 충족시키고 있다. 3단계 회귀식에서 OCBO에는 매개변인(조직몰입)이 정(+의 영향을 미치고, 독립변인인 POF, PJF, PSF도 OCBO에 정(+의 영향을 미치고 있다. 이는 POF, PJF, PSF와 OCBO의 관계에서 조직몰입의 부분매개효과를 보여주는 것이다.

<표 4-19> 개인-환경적합성과 조직시민행동간 조직몰입의 매개효과

변수	조직몰입		OCBO			OCBJ			OCBS		
	모형1	모형2	모형1	모형2	모형3	모형1	모형2	모형3	모형1	모형2	모형3
1단계(통제)											
연령	.261**	.184**	.197**	.147**	.087	.181**	.131**	.096*	.019	-.022	-.045
성별	-.021	.003	.038	.052	.042	.019	.025	.019	.044	.058	.054
직급	.050	-.031	.123*	.051	.058	.141**	.039	.042	.142**	.054	.057
2단계(독립)											
PJF		.376**		.302**	.234**		.421**	.381**		.289**	.263**
PSF		.209**		.214**	.201**		.295**	.288**		.371**	.366**
POF		.495**		.301**	.169**		.210**	.132**		.271*	.218**
3단계(매개)											
조직몰입					.312**			.184**			.124**
R ²	.082	.494	.084	.300	.369	.080	.371	.335	.028	.310	.321
ΔR ²		.412		.216	.069		.291	.024		.282	.011
ΔF	13.5*	121.8**	13.8**	46.3**	48.9**	13.2**	69.2**	17.7**	4.31**	61.1**	7.15**

주) 제시된 수치는 표준화된 회귀계수임. *p<.05, **p<.01

또한, 3단계 회귀식에서 독립변인(POF, PJF, PSF)들은 결과변인인 OCBJ와 OCBS에 정(+), 모두 정(+),의 영향을 미치고, 매개변인인 조직몰입도 OCBJ와 OCBS에 정(+),의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 POF, PJF, PSF와 OCBJ, POF, PJF, PSF와 OCBS의 관계에서 조직몰입의 부분매개 효과를 규명해 주는 것이다. 결론적으로 조직몰입은 독립변인(POF, PJF, PSF)들과 결과변인(OCBO, OCBJ, OCBS)관계를 부분매개하는 것으로 규명되었다. 따라서 가설 7-1은 채택되었다.

한편 채택된 가설의 사후 검증은 위해 Sobel test를 실시하였고, 그 결과는 <표 4-20>에 제시하였다. POF, PSF, PJF와 OCBO의 관계에서 조직몰입의 매개효과는 각각 Z 통계량 6.47(p<.001), 4.71(p<.001), 5.95(p<.001)에서 유의하고, OCBJ와의 관계에서는 각각 4.06(p<.001), 3.50(p<.001), 3.92(p<.001)에서 유의한 것으로 판명되었다. 또한 OCBO와의 관계에서도 Z 통계량이 각각 2.63(p<.01), 2.46(p<.01), 2.59(p<.01)의 수준에서 유의한 것으로 확인되었다. 따라서 개인-환경적합성유형(POF, PJF, PSF)과 조직시민행동유형(OCBO, OCBJ, OCBS)들의 관계에서 조직몰입의 매개효과가 사후검증에서도 규명되었다.

<표 4-20> 개인-환경적합성과 조직시민행동간 조직몰입의 Sobel Z 검증

경로	Z 통계량	SE
POF(.371/.024)→조직몰입(.178/.025)→OCBO	6.47(p<.01)	.010
PSF(.151/.024)→조직몰입→OCBO	4.71(p<.01)	.006
PJF(.271/.025)→조직몰입→OCBO	5.95(p<.01)	.008
POF→조직몰입(.101/.024)→OCBJ	4.06(p<.01)	.009
PSF→조직몰입→OCBJ	3.50(p<.01)	.004
PJF→조직몰입→OCBJ	3.92(p<.01)	.006
POF→조직몰입(.072/.027)→OCBS	2.63(p<.01)	.011
PSF→조직몰입→OCBS	2.46(p<.01)	.004
PJF→조직몰입→OCBS	2.59(p<.01)	.007

주) (회귀계수/ SE)

가설 7-2는 개인-환경적합성유형(POF, PJF, PSF)과 조직시민행동유형(OCBO, OCBJ, OCBS)들의 관계에서 직무몰입의 매개효과를 규명하기 위해 설정된 것이다. 분석결과는 <표 4-21>에 제시하였다.

<표 4-21> 개인-환경적합성과 조직시민행동간 직무몰입의 매개효과

변수	직무몰입		OCBO			OCBJ			OCBS		
	모형1	모형2	모형1	모형2	모형3	모형1	모형2	모형3	모형1	모형2	모형3
1단계(통제)											
연령	.170**	.092*	.197**	.147**	.143**	.181**	.131**	.118**	.019	-.022	-.027
성별	-.034	-.024	.038	.052	.054	.019	.025	.033	.044	.058	.061
직급	.130*	-.012	.123*	.051	.048	.141**	.039	.028	.142**	.054	.050
2단계(독립)											
PJF		.568**		.302**	.253**		.421**	.269**		.289**	.230**
PSF		.230**		.214**	.204**		.295**	.265**		.371**	.359**
POF		.329**		.301**	.286**		.210**	.165**		.271*	.253**
3단계(매개)											
직무몰입					.095*			.294**			.114*
R ²	.065	.520	.084	.300	.306	.080	.371	.430	.028	.310	.319
ΔR ²		.455		.216	.006		.291	.059		.282	.009
ΔF	10.5**	141.8**	13.8**	46.3**	3.93*	13.2**	69.2**	45.98**	4.31**	61.1**	5.83*

주) 제시된 수치는 표준화된 회귀계수임. *p<.05, **<.01

1단계 회귀분석 결과 독립변인인 개인-환경적합성유형(POF, PJF, PSF)들은 모두 p<.01수준에서 매개변인인 직무몰입에 정(+)의 영향을 미치고 있다. 2단계 회귀분석결과

에서도 개인-환경적합성유형(POF, PJF, PSF)은 결과변인인 조직시민행동유형(OCBO, OCBJ, OCBS)에 일부 변인($p < .05$ 수준: POF와 OCBS의 관계)을 제외하고 $p < .01$ 수준에서 정(+)¹의 영향을 미치고 있다. 마지막으로 3단계 회귀분석 결과, 모든 독립변인(POF, PJF, PSF)들은 결과변인인 OCBO, OCBJ, OCBS에 정(+)¹의 영향을 미치고($p < .01$), 매개변인인 직무몰입 역시 OCBO에는 $p < .05$ 수준에서, OCBJ와 OCBS에는 $p < .01$ 수준에서 정(+)¹의 영향을 미치고 있다. 이는 직무몰입이 독립변인(POF, PJF, PSF)과 결과변인(OCBO, OCBJ, OCBS)의 관계를 부분매개하고 있음을 보여주는 것이다. 따라서 가설 7-2는 채택되었다.

채택된 가설의 사후검증을 위한 Sobel test 결과는 <표 4-22>와 같다. POF, PSF, PJF와 OCBO의 관계에서 직무몰입은 각각의 Z통계량 1.96($p < .05$), 1.93($p < .1$), 1.99($p < .05$)수준에서 유의하고, POF, PSF, PJF와 OCBJ의 관계에서도 직무몰입은 Z통계량 5.62($p < .001$), 4.89($p < .001$), 6.26($p < .001$)수준에서 유의한 것으로 확인되었다. 또한 POF, PSF, PJF와 OCBS의 관계에서 직무몰입은 각각의 Z통계량 2.33, 2.27, 2.37($p < .05$) 수준에서 유의하게 나타났다. 이상의 사후검증결과, 직무몰입은 POF, PSF, PJF와 OCBO, OCBJ, OCBS의 관계를 부분매개하는 변인으로 판명되었다.

<표 4-22> 개인-환경적합성과 조직시민행동간 직무몰입의 Sobel Z 검증

경로	Z 통계량	SE
POF(.223/.022)→직무몰입(.054/.027)→OCBO	1.96($p < .05$)	.006
PSF(.156/.022)→직무몰입→OCBO	1.93($p < .054$)	.004
PJF(.384/.023)→직무몰입→OCBO	1.99($p < .05$)	.010
POF→직무몰입(.162/.024)→OCBJ	5.62($p < .01$)	.006
PSF→직무몰입→OCBJ	4.89($p < .01$)	.005
PJF→직무몰입→OCBJ	6.26($p < .01$)	.009
POF→직무몰입(.067/.028)→OCBS	2.33($p < .05$)	.006
PSF→직무몰입→OCBS	2.27($p < .05$)	.004
PJF→직무몰입→OCBS	2.37($p < .05$)	.010

주) (회귀계수/ SE)

가설 7-3은 개인-환경적합성유형(POF, PSF, PJF)와 조직시민행동유형(OCBO, OCBJ, OCBS)의 관계에서 상사몰입의 조절효과를 규명하기 위한 것으로, 이에 대한 분석결과는 <표 4-23>에 제시하였다. 1단계 회귀식에서 독립변인((POF, PSF, PJF)들은 모두 매개변인인 상사몰입에 $p < .01$ 수준에서 유의한 영향을 미치고, 2단계 회귀식에서 독립변인((POF, PSF, PJF)들은 종속변인인 조직시민행동유형(OCBO, OCBJ, OCBS)들

에 $p < .01$ 수준에서 유의한 미쳐, Baron & Kenny(1986)의 1, 2단계를 충족시키고 있다. 3단계 회귀식을 보면, 독립변인(POF, PSF, PJF)들은 종속변인인 OCBO, OCBJ, OCBS에 정(+)의 영향을 미치지만, 매개변인인 상사몰입은 OCBO와 OCBS에만 영향을 미치고 OCBJ에는 영향을 미치지 않고 있다. 이는 상사몰입이 POF, PSF, PJF와 OCBO, POF, PSF, PJF와 OCBS의 관계에서 부분매개 효과가 있는데 비해, POF, PSF, PJF와 OCBJ의 관계에서는 매개효과가 없음을 의미한다. 따라서 가설 7-3은 부분적으로 채택되었다.

<표 4-23> 개인-환경적합성과 조직시민행동간 상사몰입의 매개효과

변수	상사몰입		OCBO			OCBJ			OCBS		
	모형1	모형2	모형1	모형2	모형3	모형1	모형2	모형3	모형1	모형2	모형3
1단계(통제)											
연령	.083	.041	.197**	.147**	.150**	.181**	.131**	.131**	.019	-.022	-.014
성별	-.052	-.032	.038	.052	.058	.019	.025	.026	.044	.058	.074
직급	.138	-.056	.123*	.051	.061	.141**	.039	.041	.142**	.054	.082
2단계(독립)											
PJF		.260**		.302**	.290**		.421**	.418**		.289**	.259**
PSF		.482**		.214**	.141**		.295**	.281**		.371**	.175**
POF		.349**		.301**	.269**		.210**	.204**		.271*	.185**
3단계(매개)											
상사몰입					.153**			.031			.410**
R ²	.012	.420	.084	.300	.317	.080	.371	.372	.028	.310	.431
ΔR ²		.408		.216	.017		.291	.001		.282	.122
ΔF	1.81	105.4**	13.8**	46.3**	11.1**	13.2**	69.2**	.510	4.31**	61.1**	95.9**

주) 제시된 수치는 표준화된 회귀계수임. * $p < .05$, ** $p < .01$

Baron & Kenny(1986)의 검증방법에서 입증된 상사몰입의 부분매개 효과를 사후 검증하기 위해 Sobel test를 실시한 결과는 <표 4-24>와 같다. POF, PSF, PJF와 OCBO의 관계에서 상사몰입의 부분매개효과는 각각의 Z통계량 3.16($p < .01$), 3.24($p < .01$), 3.03($p < .01$)에서 유의한 것으로 판명되었다. 또한 POF, PSF, PJF와 OCBS의 관계에서 상사몰입의 매개효과도 Z통계량 6.90($p < .01$), 7.96($p < .01$), 7.78($p < .01$)에서 유의한 것으로 판명되었다. 따라서 사후검증 결과에서도 상사몰입은 POF, PSF, PJF와 OCBO, OCBS의 관계를 부분매개하는 것으로 확인되었다.

<표 4-24> 개인-환경적합성과 조직시민행동간 상사몰입의 Sobel Z 검증

경로	Z 통계량	SE
POF(.268/.028)→상사몰입(.087/.026)→OCBO	3.16(p<.01)	.007
PSF(.371/.028)→상사몰입→OCBO	3.24(p<.01)	.009
PJF(.199/.028)→상사몰입→OCBO	3.03(p<.01)	.006
POF→상사몰입(.239/.024)→OCBS	6.90(p<.01)	.009
PSF→상사몰입→OCBS	7.96p<.01)	.011
PJF→상사몰입→OCBS	5.78(p<.01)	.008

주) (회귀계수/ SE)

4. 가설검증결과의 요약

개인-환경적합성 유형들이 다중초점몰입유형, 다중초점발언행동, 다중초점조직시민행동에 미치는 차별적 영향력과 다중초점몰입유형이 다중초점발언행동과 다중초점조직시민행동에 미치는 차별적 영향력에 대한 가설 검증결과를 요약하면 <표 4-25>와 같다. 종합하면, 개인-환경적합성 유형과 VBJ, VBS, OCBO의 차별화 효과와 다중초점몰입유형과 VBO, VBS의 차별화 효과는 기각된 반면, 개인-환경적합성과 조직몰입, 직무몰입, 상사몰입, VBJ, OCBJ, OCBS의 차별화 효과와 다중초점몰입유형과 VBJ, OCBO, OCBJ, OCBS의 차별화 효과는 채택되었다.

<표 4-25> 차별적 영향력 가설 검증결과

가설	종속변인	독립변인 영향력순위	검증결과	
H1	H1-1	조직몰입	POF, PJF, PSF	채택
	H2-2	직무몰입	PJF, POF, PSF	채택
	H3-3	상사몰입	PSF, POF, PJF	채택
H2	H2-1	VBO	PJF, PSF, POF	기각
	H2-2	VBJ	PJF, PSF, POF	채택
	H2-3	VBS	PJF, PSF	기각
H3	H3-1	OCBO	PJF, POF, PSF	기각
	H3-2	OCBJ	PJF, PSF, POF	채택
	H3-3	OCBS	PSF, PJF, POF	채택
H4	H4-1	VBO	직무, 조직, 상사몰입	기각
	H4-2	VBJ	직무, 조직, 상사몰입	채택
	H4-3	VBS	직무, 조직, 상사몰입	기각
H5	H5-1	OCBO	조직, 직무, 상사몰입	채택
	H5-2	OCBJ	직무, 조직, 상사몰입	채택
	H5-3	OCBS	상사, 직무, 조직몰입	채택

한편 개인-환경적합성 유형들과 다중초점발언행동 및 조직시민행동 사이에 작용하는 몰입유형의 매개효과에 대한 가설검증 결과는 <표 4-26>에 제시한 바와 같다. 종합하면, 개인-환경적합성 유형들과 다중초점발언행동 사이에서 조직몰입(OC)은 VBS와 부분매개, 직무몰입(JC)은 VBJ와 부분매개, PJF, PSF와 VBS 사이를 부분 매개하는 것으로 나타났다. 또한 상사몰입(SC)은 PJF와 VBS 사이를 부분매개, PSF와 VBS 사이를 완전매개하는 것으로 분석되었다. 또한 개인-환경적합성 유형들과 다중초점조직시민행동간의 관계에서 다중초점몰입유형 들의 매개효과를 분석한 결과 조직몰입(OC)과 직무몰입(JC)은 개인-환경적합성 유형들과 다중초점조직시민행동 유형들의 관계를 부분매개하고, 상사몰입은 개인-환경적합성 유형들과 OCBO, OCBS의 관계에서만 부분매개 효과가 있는 것으로 규명되었다.

<표 4-26> 몰입유형의 매개효과 검증결과

가설	독립변인	종속변인	매개	매개효과	가설검증
H6-1	POF, PJF, PSF	VBO, VBJ, VBS	OC	POF,PJF,PSF→OC→VBS(부분매개)	부분채택
H6-2	POF, PJF, PSF	VBO, VBJ, VBS	JC	POF,PJF,PSF→JC→VBJ(부분매개) PJF,PSG→JC→VBS(부분매개)	부분채택
H6-3	POF, PJF, PSF	VBO, VBJ, VBS	SC	PJF→VBS(부분매개) PSF→VBS(완전매개)	부분채택
H7-1	POF, PJF, PSF	OCBO,OCBJ,OCBS	OC	POF,PJF,PSF→OC→OCBO,OCBJ,OCBS(부분매개)	채택
H7-2	POF, PJF, PSF	OCBO,OCBJ,OCBS	JC	POF,PJF,PSF→JC→OCBO,OCBJ,OCBS(부분매개)	채택
H7-3	POF, PJF, PSF	OCBO,OCBJ,OCBS	SC	POF,PJF,PSF→SC→OCBO, OCBS(부분매개)	부분채택

V. 결론

1. 연구결과의 요약 및 시사점

이 연구는 다음과 같은 절차에 의해 수행되었다. 첫째, 연구모형에 투입된 변인들을 모두 조직, 직무, 상사의 세 가지 대상 초점으로 분류하였다. 둘째, 대상유사성모형을 적용하여 개인-조직(POF), 개인-직무(PJF), 개인-상사적합성(PSF)이 조직, 직무, 상사로 분류된 다중초점 몰입, 조직시민행동, 발언행동에 미치는 차별적 효과를 검증하도록 설계하였다. 아울러 다중초점몰입(조직, 직무, 상사몰입)이 다중초점 발언행동과 조직시민행동의 차별적 효과도 검증하도록 하였다. 여기서 대상유사성모형이란 독립변인으로 투입된 변인(조직, 직무, 상사)들이 동일대상의 종속변인에 가장 높은 영향을 미친다고 가정의 모형이다. 셋째, 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사적합성과 다중초점 발언행동, 조직시민행동 사이에 작용하는 다중초점몰입 유형들의 매개효과를 규명하고자 하였다.

또한 연구결과의 동일방법편의(common method bias)를 최소화하기 위해 설문지를 Part1과 Part2로 분류하여 응답자가 일정한 시차(1-3일)를 두고 2가지 설문에 응답하도록 하는 조사방법을 활용하였다. 연구에 활용된 표본은 서울과 제주지역 공·사업체 종사자 및 공무원 456명이다. 차별적 효과의 사후검증 방법으로는 Fielde, et al.(2000)이 제안한 검증방법을 활용하였다.

연구결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 개인-환경적합성 유형들 즉, POF, PJF, PSF는 다중초점몰입유형(조직몰입, 직무몰입, 상사몰입)에 차별적 영향을 미치는 것으로 규명되었다. POF, PJF, PSF는 모두 조직몰입, 직무몰입, 상사몰입에 정(+)의 영향을 미치지만 각각의 대상에 따른 영향력차이가 있는 것으로 확인되었다. 구체적으로 살펴보면 조직몰입에는 POF, PJF, PSF 순으로, 직무몰입에는 PJF, POF, PSF 순으로, 상사몰입에는 PSF, POF, PJF 순으로 차별적 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 이는 POF, PJF, PSF와 조직몰입, 직무몰입, 상사몰입의 관계에서 대상유사성모형이 적용되고 있음을 보여주는 것이다.

둘째, 개인-환경적합성유형들과 다중초점발언행동유형(조직지향발언행동: VBO, 직무지향발언행동: VBJ, 상사지향발언행동: VBS)의 차별적 영향관계는 예측치를 다소 벗어나고 있다. PJF, PSF는 모두 VBO, VBJ, VBS에 정(+)의 영향을 미치고, POF는 VBO, VBJ에만 영향을 미치고 VBS에는 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었다. 또한 연구설계시 예측한 대상별 차별적 영향력은 일부 변인에서만 확인되고 있다. VBJ에는 PJF,

PSF, POF 순으로 차별적 영향을 미치는 것으로 나타나 예측치를 충족시키고 있지만, VBO에는 PJF, PSF, POF 순으로, VBS에는 PJF, PSF 순으로 차별적 영향을 미치고 있어 예측치를 벗어나고 있다.

셋째, 개인-환경적합성과 다중초점조직시민행동(조직지향OCB: OBO, 직무지향OCB: OCBJ, 상사지향OCB: OCBS)의 차별적 영향관계는 OCBO와 관계를 제외하고 모두 대상유사성모형을 충족시키고 있다. POF, PJF, PSF는 모두 OCBO, OCBJ, OCBS에 정(+)의 영향을치고 있으며, OCBJ에는 PJF, PSF, POF 순으로, OCBS에는 PSF, PJF, POF 순으로 차별적 영향을 미치고 있다. 하지만 OCBO에는 예상과 달리 PJF, POF, PSF 순으로 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 결과적으로 PJF가 OCBJ나 OCBO를 예측하는 중요한 변인으로 확인되었다.

넷째, 다중초점조직몰입유형들이 다중초점발언행동유형들에 미치는 차별적 영향력은 개인-환경적합성유형들이 다중초점발언행동유형에 미치는 차별적 영향관계와 동일하게 나타났다. 조직몰입, 직무몰입, 상사몰입은 모두 VBO, VBJ, VBS에 정(+)의 영향을 미치고 있지만, 대상유사성모형은 VBJ에만 적용되고 있다. 즉, VBJ에는 직무몰입, 조직몰입, 상사몰입 순으로 차별적 영향을 미쳐 연구 설계시의 예측치를 충족시키고 있지만, VBO에는 직무몰입, 조직몰입, 상사몰입 순으로, VBS에는 직무몰입, 조직몰입, 상사몰입 순으로 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 결과적으로 VBO, VBJ, VBS를 예측하는 변인으로 직무몰입의 중요성이 부각되고 있다.

다섯째, 다중초점몰입이 다중초점조직시민행동에 미치는 대상별 차별적 영향력이 규명되었다. 조직몰입, 직무몰입, 상사몰입은 모두 OCBO, OCBJ, OCBS에 정(+)의 영향을 미치고, OCBO에는 조직몰입, 직무몰입, 상사몰입 순으로, OCBJ에는 직무몰입, 조직몰입, 상사몰입 순으로, OCBS에는 상사몰입, 직무몰입, 조직몰입 순으로 차별적 영향을 미치는 것으로 나타나 양자의 관계에서 대상유사성모형이 적용되고 있다.

여섯째, 개인-환경적합성유형들과 다중초점발언행동유형들 사이에 작용하는 몰입유형들의 매개효과가 일부 관계에서 확인되고 있다. 조직몰입은 개인-환경적합성유형들(POF, PSF, PJF)과 VBS의 관계를 부분매개하고, 직무몰입은 개인-환경적합성유형들(POF, PSF, PJF)과 VBJ의 관계 그리고 PJF, PSF와 VBS의 관계를 부분매개하며, 상사몰입은 PJF와 VBS의 관계를 부분매개, 그리고 PSF와 VBS의 관계를 완전매개하는 것으로 분석되었다.

일곱째, 개인-환경적합성유형들과 다중초점조직시민행동들 사이에 작용하는 몰입유형의 매개효과를 규명하였다. 조직몰입, 직무몰입은 모든 개인-환경적합성 유형들과 모든 조직시민행동 사이를 부분매개하는 것으로 분석되었다. 이는 몰입이 다양한 선행변

인들과 OCB의 관계를 매개하는 중요한 변인임을 밝힌 선행연구 결과들을 지지하는 것이다. 다만 상사몰입이 매개효과는 개인-환경적합성유형들과 OCBO, OCBS에는 유효하지만, OCBJ에는 유효하지 않는 것으로 분석되었다. 이는 본 연구에서 OCBJ를 직무에 대한 직무 변화지향적 행위와 혁신협력행위로 측정된 결과에 기인한 것으로 판단된다. 조직에서 이러한 행위의 발현에 있어 상사도 중요한 역할을 하지만 여러 요인들이 복합적으로 작용하여 나타나기 때문에 향후 연구에서는 OCBJ를 보다 OCB 본래의 개념적 성향에 맞게 정교화 하여 측정할 필요가 있다.

본 연구결과는 여러 가지 측면에서 의미 있는 시사점을 제시하고 있다. 첫째, 다양한 변인들을 동일한 다중초점(조직, 직무, 상사)으로 분류한 후, 변인들 간의 차별적 관계를 대상유사성모형을 통해 규명한 최초의 연구이다. Lavelle, et al. (2007)이 조직, 상사, 동료로 이루어진 다양한 인과변인에서 대상별 차별적 영향력을 제시한 개념적 모델을 제안한 후, 국내에서도 초기 단계이지만 대상유사성모형을 도입한 연구들이 발표되고 있다. 하지만 변인들의 적용이 한정되거나, 다른 대상과의 차별적 영향력 차이에 대한 사후 검증을 거치지 않은 경우들이 대부분이다. 이경근·박성수(2009)의 연구에서는 '절차 공정성→조직신뢰→OCBO', '대인/정보공정성→상사신뢰→OCBS'의 구조적 관계를 서로 분리하여 연구하여 차별적 효과를 확인할 수 없고, 구조방정식모형을 적용한 박재춘(2013)의 연구에서는 LMX가 OCBO보다 OCBI에, 조직정치지각이 OCBI보다 OCBO에 더 높은 영향을 미치는 것으로 보고하고 있지만 경로계수를 통한 비교에 그치고 있다. 백승근 등(2013)의 연구에서는 '조직지원인식→조직기반 자긍심→조직몰입'과 '직무특성요인→과업특정적 자긍심→직무몰입'간의 강한 구조적 관계를 예측하여 분석한 결과 '조직지원인식→조직기반 자긍심→조직몰입'에서만 대상유사성효과가 의미 있게 나타났다. 그러나 독립변인을 조직지원인식과 직무특성요인으로 구분함으로써 동일한 변인을 설정하지 않아 대상유사성모형의 프레임워크를 벗어나고 있다. 이러한 연구들은 변인들의 초점이 두 가지를 넘지 못하고 있으며, 차별적 영향력을 확인하기 준부분상관계수의 제곱값(sr^2 : the squared semi-partial coefficient)을 비교하거나, Fielde, et al.(2000)의 차별효과 검증방법 등을 통한 사후검증이 필요하지만 이를 생략하고 있다. 본 연구는 동일한 변인들을 대상으로 세 가지 초점으로 접근한 후, 사후검증을 통해 차별적 영향력을 분석함으로써 대상유사성모형의 프레임워크를 적용한 최초의 연구라는 점에서 시사하는 바가 크다.

둘째, 조직시민행동과 발언행동에 대한 다중초점접근을 시도하여 연구범위의 확대에 기여하고 있다. 그동안 조직시민행동은 OCBO와 OCBI의 연구에 집중되어 왔고, 소수이지만 OCBI를 동료와 상사로 구분하여 OCBS의 개념을 도입한 연구도 발표되었다(Rupp

& Cropanzano, 2002; Lavelle et al, 2009; 이경근·박성수, 2009). 하지만 직무지향 OCB(OCBJ)는 Coleman & Borman(2000)에 의해 발표된 후 국내에서 연구된 적이 없다. 본 연구는 OCBO, OCBI, OCBS와 더불어 OCBJ의 개념화를 시도한 후, 이를 실증적으로 연구한 점에서 OCB연구범위의 확대에 기여하고 있을 뿐만 아니라 지금까지 연구된 다양한 선행변인과 다중초점OCB의 차별적 영향관계를 연구하는데도 도움을 주고 있다.

또한 발언행동 대상을 다중초점(조직, 직무, 상사)으로 접근하여 이에 대한 연구범주의 확장에도 기여하고 있다. 종업원의 발언행동은 긍정적·부정적 방향으로 구분되며, 긍정적 발언도 OCB의 하위개념(LePine & Van Dyne, 1998)으로 접근하는가 하면, 차별적 개념으로 접근하기도 한다(김정진·박경규, 2010). 따라서 연구자들에 따라 발언행동의 정의가 다양하고, 범위도 광범위하여 발언행동을 측정, 예측하는 실증연구에 어려움을 겪고 있다. 또한 긍정적 발언행동의 측정범주에 조직지향, 직무지향 발언행동을 혼용하여 사용하고 있기 때문에 선행변인들이 직무를 위한 발언행동에 영향을 미치는지, 조직을 위한 발언행동에 영향을 미치는지를 확인하기 어려운 경우도 있다(김정진·박경규, 2010; 정현선, 2011). 본 연구는 기존 연구의 발언행동 측정 설문들을 종합하여 발언대상과 발언목적에 따라 VBO, VBJ, VBS로 재구성함으로써 발언행동을 다중초점으로 접근할 수 있는 측정도구를 제시하고 있다는 점에서 의미가 있다. 이러한 선행절차는 동일한 대상의 선행변인(개인-환경적합성, 몰입)들이 다중초점발언행동에 미치는 상대적 영향력에 대한 연구를 가능하게 하며, 본 연구는 이를 처음으로 적용하였다. 비록 직무관련 선행변인과 직무관련 발언행동(VBJ)의 관계가 다른 변인들의 관계보다 밀접하다는 것만을 밝혀(PJF와 VBJ, 직무몰입과 VBJ) 이 부분에 한정하여 대상유성모형을 충족시키고 있지만, 개인-환경적합성(POF, PSF, PJF)과 몰입유형(조직, 직무, 상사몰입)이 다중초점발언행동에 긍정적 영향을 미치는 것을 밝히고 있어 개인-환경적합성이나 태도변인들과 발언행동의 관계를 연구하는데 도움을 주고 있다.

셋째, 개인-환경적합성과 결과변인 사이에 작용하는 매개변인을 규명하여, 양자 사이의 작용하는 매개 메커니즘을 확인하였다는데 의미가 있을 뿐만 아니라 이 분야의 연구를 활성화시키는 계기를 마련하고 있다. Kristof-Brown et al.(2005)은 그동안 개인-환경적합성 연구에 대한 메타분석을 시도하면서 개인-환경적합성과 결과변인 사이에 작용하는 매개변인에 대한 연구가 부족하여 이에 대한 연구의 필요성을 제기한 바가 있다. 논자의 조사에 의하면 개인-환경적합성과 결과변인에 대한 연구가 대부분을 차지하고, 최근 조절변인에 대한 연구들이 발표되고 있지만 매개변인에 대한 연구는 극히 소수에 불과하다(Greguras & Diefendorff, 2009; 성지영·박원우·윤석화, 2008; 강영순,

2012). 그동안 발표된 매개변인들은 기본심리욕구, 공정성, 일가치감 등으로 행동의 전 단계에 작용하는 다양한 심리적 반응에 대한 연구가 여전히 공백인 상태로 남아있다. 이러한 상황에서 본 연구는 다중초점몰입유형의 매개효과를 밝혀 관련 연구의 촉발에 기여하고 있다. 특히, 선행연구에서 다양한 선행변인과 OCB의 관계에서 조직몰입이 매개효과가 일관되게 검증되고 있는데, 본 연구에서는 개인-환경적합성과 다중초점OCB에 작용하는 다중초점몰입(조직, 직무, 상사몰입)의 매개효과를 입증함으로써 여러 유형의 몰입들이 다양한 OCB유형들을 매개하는 강력한 변인을 확인시켜주고 있다. 또한 발언 행동과 관련하여서는 직무몰입이 매개효과가 비교적 안정되게 나타나고 있는데, 이는 본 연구 결과를 개인-환경적합성과 발언행동 사이에 작용하는 직무관련 다른 태도변인에 대한 연구로 확대할 수 있음을 보여주고 있다.

한편, 본 연구는 실무적 측면에서도 의미 있는 정보를 제공해 주고 있다. 첫째, 장기적으로 조직의 효과성에 긍정적 영향을 미칠 수 있는 다양한 유형의 OCB를 효과적으로 발현시키는 방안에 대한 정보를 제공해 주고 있다. 분석결과 OCBO와 OCBJ에는 PJF가 가장 높은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 비록 POF나 PSF의 영향력을 간과할 수 없지만 우선적으로 조직과 직무를 위한 OCB의 발현을 유도하기 위해 개인적 특성을 고려한 직무배치가 필요하며, 직무수행과정에서 개인의 필요로 하는 것을 제공해 줄 수 지원체계가 구축되어야 할 것이다. 특히, Greguras & Diefendorff (2009)의 연구에서도 제시된 바와 같이, 직무를 수행하면서 종업원들의 기본심리욕구(자율성, 유능성, 관계성 욕구)를 충족시켜 줄 수 있는 다양한 인적자원관리 방안을 더불어 모색하여야 한다. 또한 분석결과 PSF가 OCBS발현에 가장 높은 영향을 미치고 있어, 조직의 리더에게도 의미 있는 정보를 제공해 주고 있다. 그간의 선행연구들을 종합하면, 리더와 부하간의 신뢰를 확보할 수 있는 효과적 리더십 발휘, 상사의 상호작용공정성 확립, 리더와 부하간의 유사성을 공유할 수 있는 상사의 노력 등이 필요하다.

둘째, 조직전반에 대한 건설적이고 변화지향적인 종업원의 발언을 유도하여 조직이 효과적으로 기능하는데 도움을 줄 수 있는 커뮤니케이션 시스템 구축과 종업원 발언을 유도할 수 있는 개방적 조직풍토를 조성할 필요가 있다. 본 연구에서는 VBO, VBJ, VBS에 PJF가 가장 높은 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 이는 자신과 직무가 유사한 특성을 공유하거나, 직무가 자신이 요구를 충족시켜준다고 지각할수록 다양한 대상에 대한 목표지향적 발언행동도 많이 발현될 수 있음을 보여주는 것이다. 따라서 앞에서 제시한 PJF에 대한 조직적 차원의 관리방안과 더불어 발언행동을 유발시킬 수 있는 환경조성이 필요하다. 선행연구를 종합하면 포용적 리더십, LMX질, 상사의 행동특성 등 리더십관련 요인들이 발언행동에 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(김정식·박종근·

백승준, 2013; 차동욱 외, 2013; 김정진·박경규, 2010; 최선규·지성구, 2012). 따라서 부하들이 건설적 발언을 유도할 수 있는 리더십 교육이 관리자 역량교육에 필수 요소로 자리 잡아야 할 것이다. 더불어, 조직에서는 수평적, 수직적 커뮤니케이션 네트워크가 효과적으로 작용하는지를 점검할 필요가 있다. 특히, 집단주의 조직문화 하에서는 발언행동이 가져오는 위험성, 초래될 수 있는 사회적 비용 등으로 인해 조직 친화적 발언만을 할 가능성이 높기 때문에 더욱 그러하다. 따라서 커뮤니케이션 네트워크 개선과 더불어 더욱 절실한 것이 조직내 발언풍조의 조성이다. 권위주의적 조직문화에서 벗어나야 하고, 종업원들이 조직전체의 이익을 위해 우려되는 사항을 발언하도록 보장하여야 하며, 더 나아가 개인의 아이디어를 제안할 수 있는 개방적 의사소통문화를 조성하여야 한다.

셋째, 조직, 직무, 상사에 대해 지니는 종업원들의 태도를 모니터링하는 제도를 마련하여야 한다. 연구결과 모든 유형이 몰입형태는 개인-환경적합성과 다중초점 OCB를 매개하고, 발언행동의 관계에서도 모두는 아니지만 매개효과가 있는 것으로 파악되었다. 따라서 적합성 등 유형화한 관리체계로는 OCB와 발언행동을 유도하는데 한계가 있고, 각각의 관리체계가 종업원의 어떠한 심리적 기제를 통해 행동으로 이어지는지를 모니터링 하는 방안을 마련하여야 한다. 특히 조직행동분야에서 심리적 기제는 행위의 지속성에 유형적 기제보다 더 많은 영향을 미치는 것으로 밝혀졌기 때문에 이를 소홀히 하여서는 안 될 것이다. 또한 선행연구들에서 만족보다는 몰입이 행동변인을 예측하는 강력한 변인으로 밝혀지고 있기 때문에 종업원들이 다양한 대상에 몰입할 수 있는 방안을 모색하여야 한다.

2. 연구의 한계 및 향후 연구를 위한 논의

본 연구는 몇 가지 측면에서 한계를 지니고 있다. 첫째, 측정시기를 달리하여 동일방법편의(common method bias)를 최소화하려고 노력하였지만 여전히 응답자의 잔영이 남아 있을 수 있어 여기에서 완전히 자유로울 수 없다. 둘째, 개인-환경적합성을 측정하는데 있어 선행연구 동향을 토대로 POF와 PJF는 유사적합성, PJF는 유사적합성과 보완적합성을 혼용하여 측정하고 있다. 또한 응답자가 설문에 자신의 생각을 응답하도록 하는 직접측정 방식만을 활용하여, 타인의 응답과 비교하는 객관적 적합성 측정방식인 간접측정 방식을 혼용하지 못하였다. 따라서 이 두 문제를 혼용하여 측정할 경우 본 연구의 결과와 차이를 보일 수 있다. 셋째, 본연구는 선행연구가 미약하여 VBS를 상사의 불합리한 지시에 대한 건설적 제안으로 접근하여 측정함으로써 한정적 범주의 VBS에 머물고 있다. 향후 연구는 보다 정교한 측정도구를 개발하여 접근할 필요가 있다. 그리

고 본 연구는 횡단적 연구방법에만 의존하고 있어 변수간의 인과관계가 명확히 들어나지 않는 한계를 지니고 있다. 특히 태도와 발언행동은 상황에 따라 가변적이고, 시차를 두고 나타나는 복잡한 현상이므로 종단적 접근이 필요한데 본 연구는 그렇지 못하였다.

본 연구는 전술한 시사점에도 불구하고 향후 발전적 연구를 위해 논의해볼 사항이 있다. 첫째, 다중초점 변인들에 대한 정교한 개념정립과 측정도구의 개발이다. 우선적으로 다중초점 발언행동에 대한 개념을 발언행동의 일반적 개념에서 대상만 달리하여 적용하는 것이 타당한가에 대한 논의가 필요하다. 본 연구는 발언행동의 일반적 개념을 조직, 직무, 상사에 적용한 후, VBO와 VBJ를 조직과 직무에 대한 건설적이고 변화지향적 의사소통행위로 측정하였고, 다만 VBS는 일반적 발언행동의 개념을 도입하면서도 상사의 불공정한 행위에 대해 문제를 제기하여 상사의 전향적 변화를 유도하고, 상사의 올바른 판단과 의사결정 통해 팀을 건설적이고 변화 지향적으로 발전하도록 하는 것으로 측정하였다. 또한 선행연구에서도 그렇지만 본 연구에서 동료지향 OCB(OCBI)의 개념적 접근을 OCBS에 적용하고 측정도구도 OCBI를 측정하기 위해 개발된 문항을 OCBS에 적용하고 있다. 더불어 OCBJ도 비보상성과 재량성에 의한 역할외 행동이라는 OCB개념을 준용하면서, 직무변화 주도적 행위와 혁신협력행위로 정의하였기 때문에 선제적 행동의 하나인 주도적 행동이나 혁신행동과 차별성을 확보하는데 미흡한 측면이 있다. 과연 다중초점 OCB, 발언행동에서 이러한 접근이 타당한가에 대한 논의가 필요하다. 둘째, 본 연구는 독립변인인 개인-환경적합성을 조직, 직무, 상사로 분류하여 대상 유사성모형의 프레임워크를 준용하다보니 이에 따르는 결과변인들도 모두 조직, 직무, 상사로 분류하여 접근하고 있다. OCB와 발언행동에 대한 다중초점은 변인들이 특성에 따라 다양한 대상으로 접근할 수 있을 것이다. 향후 연구에서는 연구대상 및 목적에 따라 다른 형태의 다중초점접근 방법을 창의적으로 도입할 필요가 있다. 물론 이경우 차별화된 개념정립과 측정도구 개발이 우선되어야 할 것이다. 셋째, 개인-환경적합성과 다중초점OCB와 발언행동 사이에 작용하는 조절변인에 대한 연구가 필요하다. 본 연구는 몰입유형의 매개효과를 연구하는데 한정하였지만, 각각의 차별적 영향을 강화시키거나 약화시키는 변인들이 존재할 수 있다. 이에 대한 연구는 후속 연구를 위한 과제로 남겨두고자 한다.

참고문헌

1. 국내문헌

- 강영순(2012), 개인-환경적합성간의 차별적 영향관계와 일가치감의 매개효과, **인적자원관리연구**, 19(4), 75-98.
- 강중수(2008), 지역사회복지관 조직문화가 사회복지사 다중몰입에 미치는 영향 연구, **한국사회복지행정학**, 10(2), 31-56.
- 김건·조은아(2013), 호텔 객실직원의 직무특성이 직무만족 및 조직시민행동에 미치는 영향: 직원의 소속부서와 직급의 조절효과, **관광연구**, 28(4), 281-300.
- 김경석(2011), 조직시민행동(OCB)의 선행요인: 수단모형의 증분설명력을 중심으로, **조직과 인사관리연구**, 35(2), 55-80.
- 김기홍·김승용·이병철(2012), 자기희생적 리더십이 부하의 자기희생의무감 지각과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 개인(리더)동일시 매개기능을 중심으로, **경영학연구**, 41(6), 1471-1500.
- 김동환·양인덕(2008), 조직시민행동과 조직성과의 관계에 대한 비판적 고찰, **경영학연구**, 37(6), 1461-1495.
- 김미희·신유형·문철우(2012), 개인-직무적합성과 과업 및 맥락성과, **인사·조직연구**, 20(1), 93-128.
- 김민정·신유형(2013), 팀 목표 지향성과 팀 조직시민행동 간 관계에 대한 팀효능감의 매개효과, **기업경영연구**, 20(5), 175-193.
- 김영일·유태용(2008), 조직구성원이 개인-환경 부합과 정직성이 직장내 일탈행동에 미치는 영향, **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 21(1), 27-58.
- 김정식·박종근·백승준(2013), 리더-구성원간 교환관계(LMX)의 질이 구성원들의 주도적 행동과 발언행동에 미치는 영향: 심리적 안정감의 매개역할을 중심으로, **경영학연구**, 42(3), 613-643.
- 김정원(2005), 직무특성과 고용관계특성이 직무몰입에 미치는 영향: 고용형태의 조절효과를 중심으로, **대한경영학회지**, 18(3), 947-970.
- 김정진(2012), 종업원의 발언행동과 발언풍조에 관한 연구, **조직과 인사관리연구**, 36(3), 1-22.
- 김정진·박경규(2010), 종업원 발언행동의 예측요인으로 상사지원에 관한 연구: 자기효능감의 조절효과를 중심으로, **경상논총**, 28(4), 1-25.
- 김호균·김정인(2013), 미국 NPO 조직에서의 조직공정성, 조직몰입, 조직시민행동간 관계 고찰, **한국행정학보**, 47(2), 161-187.
- 김희동·김정원·조윤정(2014), 공개 기업종사자 직무특성과 직무몰입 및 자기효능감의 관계, **기업교육연구**, 16(1), 101-127.
- 문병성·이상완(2013), 전략성과측정시스템과 관리적 성과의 관계에서 공정성, 직무스트레스, 조직시민행동의 역할, **회계저널**, 22(3), 329-368.
- 문영주(2011a), 다중몰입 척도의 신뢰도와 타당도 연구: 조직몰입, 경력몰입, 직무몰입을 중심으로, **인적자원관리연구**, 18(3), 1-23
- 문영주(2011b), 사회복지사의 개인적 동기가 이직의도에 미치는 영향 :다중몰입의 매개효과를 중심으로, **사회복지연구**, 42(2), 493-523

- 박경민(2012), 항공사 객실승무원의 팀 구성 적합성이 직무몰입, 직무만족 및 직무성공에 미치는 영향, **관광연구저널**, 26(5), 481-499.
- 박노윤·이은수(2014), 집단적 자아정체성, 사회적 교환관계 인식 및 친사회적 행동의 관계, **대한경영학회지**, 27(6), 956-977.
- 박상욱(2006), 공공 스포츠조직의 변혁적·거래적 리더십과 구성원의 직무몰입 및 조직시민행동 간의 인과모형, **한국체육학회지: 인문·사회과학편**, 45(3), 251-264.
- 박소희(2013), 개인과 조직간 가치부합이 직무만족에 미치는 영향: 개인과 조직특성의 조절효과, **인적자원관리연구**, 20(2), 1-26.
- 박영석(1993), 근로의욕과 가치추구: 경영혁신을 위한 하나의 제언, **한국심리학회지: 사회**, 7(1), 226-244.
- 박영석·서용원·이주일·장재윤·윤김(2011), **조직심리학**, 2판, 시그마프레스.
- 박원우·고수경(2006), 개인-조직적합성과 직무태도간 관계에서 프로세스 갈등의 매개역할, **경영학연구**, 35(2), 521-555.
- 박재춘(2013), 대상유사성모형으로 본 조직시민행동에 대한 LMX, 조직정치 및 자기효능감의 효과, **한국행정연구**, 22(3), 91-123.
- 박종민·노현재·정희근·심덕섭(2012), 감성지능이 직무행동에 미치는 영향에 관한 연구: LMX와 TMX의 매개효과, **HRD연구**, 13(3), 111-135.
- 박준철·서재범(2013), 정보시스템 종업원의 교환관계(LMX, TMX) 확장이 상시신뢰, 동료신뢰, 직무만족과 직무성공에 미치는 영향, **인터넷전자상거래연구**, 13(4), 45-60.
- 박준혁·최장호·정연양(2014), 기업의 공유가치와 개인가치 부합이 개인의 직무성공에 미치는 영향: 조직몰입 및 조직시민행동의 매개효과를 중심으로, **기업경영연구**, 21(4), 207-226.
- 박혜성·정혜윤·이동혁(2014), 직무만족유형에 따른 성격특성, 귀인양식, 불만족행동의 차이탐색, **상담학연구**, 15(2), 655-674.
- 백승근·신강현·원정선·조중연·이종현(2013), 조직과 직무차원의 자원이 자긍심을 통해 종업원 몰입에 미치는 영향: 대상유사성 모형을 중심으로, **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 26(2), 271-296.
- 성지영·박원우·윤석화(2008), 개인-환경(조직, 상사, 동료) 적합성이 조직시민행동 및 개인성공에 미치는 영향과 공정성의 매개효과 검증, **인사·조직연구**, 16(2), 1-62.
- 송진섭·유태용(2005), 개인과 조직간 가치부합이 개인의 태도 및 행동에 미치는 영향, **한국산업심리학회지: 산업 및 조직**, 18(2), 361-384.
- 신유형(2008), 팀 수준의 개인-조직 및 개인-직무적합성이 팀수준 조직시민행동과 팀효능감에 미치는 영향, **인사·조직연구**, 16(1), 1-35.
- 신유형(2011), Amy Kristof-Brown의 개인-조직적합성이론, **조직학의 주요이론**, 법문사, 298-306.
- 안관형·김민환(1999), 직무특성과 조직시민행동간의 관계에 대한 재직기간과 성취욕구의 조절효과에 관한 연구, **산업경영연구**, 12, 161-187.
- 안병주·차민석(2013), 리더-구성원의 교환관계(LMX)가 조직시민행동에 미치는 영향: 군 조직 고용형태의 조절효과와 조직몰입의 매개효과 검증, **대한경영학회지**, 26(9), 2453-2475.
- 양동민·심덕섭(2013), 변혁적 리더십이 역할행동, 조직시민행동 및 혁신행동에 미치는 영향: 개인적 동일시와 사회적 동일시의 매개효과, **경영학연구**, 42(1), 121-152.

- 양진영(2014), 사설 스포츠센터 종사자의 심리적 주의의식이 직무몰입, 정서적 조직몰입 및 혁신적 업무행동에 미치는 영향, **한국체육학회지**, 53(1), 235-248.
- 양형승·정영철(2002), 개인가치와 개인이 지각하는 조직가치가 개인의 태도에 미치는 영향, **인사·조직연구**, 10(2), 211-238.
- 오희균·정규엽(2013), 부티크호텔 종사원의 개인-환경 적합성이 조직행동에 미치는 영향: 클래식 체인호텔과의 비교분석을 중심으로, **호텔경영학연구**, 22(3), 75-97.
- 유동희·신유형(2014), 직무자율성과 선제행동간의 관계에 대한 개인-직무적합성의 매개효과, **조직과 인사관리연구**, 38(3), 121-149.
- 유태용·현희정(2003), 개인과 환경간 부합 연구에서 다차항 회귀분석과 반응표면 방법론 적용, **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 16(2), 1-19.
- 유희경·김원·정은경(2009), 관관호텔 종업원의 책임단위와 업무특성 인식과 두 특성이 직무몰입에 미치는 영향분석, **호텔경영학연구**, 18(4), 113-132.
- 이건창(2009), 유비쿼터스 의사결정지원시스템이 개인의 흡수역량을 통하여 업무성과, 직무몰입 그리고 의사결정의 질에 미치는 영향에 대한 실증연구, **경영학연구**, 38(5), 1307-1328.
- 이공희·조정호(2013), 근로자 언로가 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구, **인적자원관리연구**, 20(1), 63-87.
- 이경근·박성수(2009), 절차, 대인, 정보공정성이 조직신뢰 및 상사신뢰, 조직시민행동에 미치는 영향, **대한경영학회지**, 22(4), 2059-2088.
- 이규용·송정수(2010), 윤리적 리더십과 조직시민행동과의 관계에서 직무만족의 매개효과에 관한 연구, **HRD연구**, 73-93.
- 이도화(2006), 고용조정에 대한 잔류자의 감정적 반응이 조직몰입과 변화주도행위에 미치는 영향, **인적자원관리연구**, 13(1), 145-165.
- 이목화·문형구(2014), 국내 조직몰입 연구의 현황과 향후 방향, **조직과 인사관리연구**, 38(2), 143-221.
- 이병수(2010), 액션러닝 팀원의 감성지능이 의사소통 역량에 미치는 영향: 팀-구성원 교환관계 및 팀원이 지각하는 러닝코치 감성지능의 매개효과 검증, **산업경제연구**, 23(2), 929-954.
- 이슬기·장재윤(2014), 상사의 분노표출이 창의 과정 몰입에 미치는 영향: 부정 정서의 매개효과와 리더 동일시의 조절효과, **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 27(2), 339-366.
- 이인석·백종훈·전무경(2010), 개인-환경적합성이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구, **대한경영학회지**, 23(4), 1951-1967.
- 이형룡, 양유진, 최영민(2010), 호텔직원의 개인-환경 적합성과 선제적 행동의 관계에서 조직후원의 식의 매개역할, **관광학연구**, 34(7), 85-110.
- 인묘환·윤병섭(2014), 절차공정성이 조직시민행동에 미치는 영향: 조직몰입의 매개효과와 조직문화 특성의 조절효과, **기업경영연구**, 21(4), 227-252.
- 임규혁·이혜영·한주희(2012), 개인조직적합성 및 개인직무적합성과 정서적 몰입간 관계에서 심리적 임파워먼트의 매개효과, **대한경영학회지**, 25(3), 1583-1606
- 장승훈·노명화·안상철·손승연(2014), 조직동일시가 지식공유행동에 미치는 영향: 직업적 자기효능감이 매개효과를 중심으로, **인적자원관리연구**, 21(3), 217-239.

- 전희원·김한주(2010), 호텔기업의 상사지원이 상사신뢰, 조직신뢰, 조직몰입에 미치는 영향, **관광연구**, 25(5), 1-19.
- 정고운(2014), 개인-팀 작치적합이 발언행동에 미치는 영향: 동료신뢰와 동료대상 발언행동의 매개효과를 중심으로, 고래대학교 대학원, **석사학위논문**.
- 정진철·박현정·김성만(2007), 조직, 직무, 상사 적합성이 조직매력성 지각을 통해 선제적 행동을 유발시키는 과정에 관한 연구, **제9회 경영관련학회 하계통합학술대회 발표논문**, 1-24.
- 정현선(2011). 종업원 침묵: 발언과 침묵행동의 변별성 검증 및 방어적, 체념적 침묵 행동의 전염, 고려대학교 대학원, **박사학위논문**.
- 정현선(2013), 침묵과 발언행동의 변별성: 측정모형비교 및 침묵행동의 증분 설명력, **한국심리학회지: 문화 및 사회문제**, 19(1), 1-17.
- 조윤희·김태진·조영호(2011), 직무특성과 정서노동이 직무몰입과 혁신성향에 미치는 영향: 사회적 지원의 조절효과, **조직과 인사관리연구**, 35(3), 1-37.
- 차동욱·김상수·이정훈·방호진·문지영(2013), 포용적 리더십이 부하의 역할내 성과와 발언행동에 미치는 영향에 관한 연구: 활력의 매개효과를 중심으로, **대한경영학회지**, 26(8), 2147-2166.
- 차동욱·김정식(2011), 중간관리자의 임파워링 리더십과 직무몰입, 조직몰입, 조직시민행동의 관계, **조직과 인사관리연구**, 35(1), 171-198.
- 차재빈·류가연·이훈영(2013), 제약영업사원의 개인-직무적합/개인-조직적합과 직무만족, 조직몰입, 이직의도의 관계, **대한경영학회지**, 26(3), 567-588
- 최명옥·유태용(2005), 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 부합이 조직몰입, 직무만족, 이직의도에 미치는 영향: 부합들간의 상호작용 효과를 중심으로, **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 18(1), 139-161.
- 최보인·장철희·권석균(2011), 개인-조직적합성과 개인-직무적합성의 효과성 연구, **조직과 인사관리연구**, 35(1), 199-232
- 최석봉·윤영란(2012), 감성지능, 직무만족, 자기효능감이 조직시민행동에 미치는 영향: 대학병원 간호사를 중심으로, **인적자원관리연구**, 19(5), 73-93.
- 최선규·지성구(2012), 상사의 행동특성이 구성원의 심리적 안전감, 침묵과 친사회적 발언행동에 미치는 영향, **조직과 인사관리연구**, 36(4), 99-123
- 최영기·서재철(2011), 조직공정성이 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구: 여행업 종사원을 중심으로, **관광학연구**, 35(6), 249-272.
- 한덕웅(2012), **인간의 동기심리**, 박영사
- 한덕웅·황소정(1999), 집단수행 상황에서 유사성-매력 가설의 검증, **한국심리학회지: 사회 및 성격**, 13(1), 255-275.
- 한주희·정진철(2000), 상사몰입과 조직몰입이 직무만족과 계속근무의향에 미치는 영향에 관한 연구, **생산성논집**, 14(3), 141-162.

2. 국외문헌

- Albrecht, S. T., Thomas, D.L., & Chadwick, B.A.(1980), *Social Psychology*, Prentice-Hall.
- Allen, N.J & Meyer, J.P.(1990), The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., and Lynch, P.(1998), Perceived organizational support and police performance: The moderating influence of socioemotional needs, *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 288-297.
- Aryee, S., Budhwar, P.S., & Chen, Z.X.(2002), Trust as mediator of the relationship between organizational justice and work outcome: Test of a social exchange model, *Journal of Organizational Behavior*, 23(3), 267-285.
- Ashford, S.J., Rothbard, N.P., Piderit, S.K., Dutton, J.E.(1998), Out on limb: The role of context and impression management in selling gender-equity issues, *Administrative Science Quarterly*, 43(1), 23-57
- Bachrach, D.G. & Jex, S.M.(2000), Organizational citizenship behavior and mood: An Experimental test of perceived job breadth, *Journal of Applied Social Psychology*, 30(3), 641-663.
- Bass.B.L., Butler, A.B., Grzywacz, J.G., & Linney, K.D.(2008), Work-Family Conflict and job satisfaction: Family resource as buffer, *Journal of Family and consumer Science*, 100(1), 24-30
- Bateman, T.S. & Organ, D.W.(1983), Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee citizenship, *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.
- Becker, R.E., & Kernan, M.C.(2003), Matching commitment to supervisors and organizations to In-role performance, *Human Performance*, 16(4), 327-348.
- Becker, T.E.(1992), Foci and bases of commitment: Are they distinctions worth making?, *Academy of Management Journal*, 35(1), 232-244.
- Bergman, M.E.(2006), The relationship between affective and normative commitment: Review and research agenda, *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 645-663.
- Betero, I.C., Van Dyne, L.(2009), Employee behavior: Interactive effect of LMX and power distance in United States and Columbia, *Management Communication Quarterly*, 23(1), 84-104.
- Cable, D.M., & DeRue, D.S.(2002), The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions, *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875-884.
- Cable, D.M. & Edwards, J.R. (2004). Complementary and Supplementary Fit: A Theoretical and Empirical Integration. *Journal of Applied Psychology*, 89(5): 822-834.
- Camerman, J., Cropanzano, R., & Vandenberghe, C.(2007), The benefits of justice for temporary workers, *Group & Organization Management*, 32(2), 176-207.

- Cheng, B.S., Jiang, D.Y., & Riley, J.H.(2003), Organizational commitment, supervisory commitment, and employee outcomes in the Chinese context: proximal hypothesis or global hypothesis, *Journal of Organizational Behavior*, 24(3), 313-334.
- Chughtai, A.A.(2008), Impact of involvement on in-role job performance and organizational citizenship behavior, *Journal of Behavior and Applied Management*, 9(2), 169-183.
- Coleman, V.I., & Borman, W.C.(2000), Investigating the underlying structure of citizenship performance domain, *Human Resource Management Review*, 10(1), 25-44.
- Cooper-Hakim, A., & Viswesvaran, C.(2005), The construct of work commitment: Testing an integrative framework, *Psychological Bulletin*, 13(2), 241-259.
- Coyle-Shapiro, J. A-M, & Morrow, P.C.(2006), Organizational and client commitment contracted employees, *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 416-431.
- Detert, J.R., & Burris, E.R.(2007), Leadership behavior and employee voice: Is the door really open?, *Academy of Management Journal*, 50(4), 869-884.
- Dose, J.J.(1997), Work value: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization, *Journal of Occupation and Organizational Psychology*, 70(3), 219-240.
- Dutton, J.E., Ashford, S.J., O'Neill, R.M., Hayes, E., Wierba, E.E.(1997), Reading the wind: How middle managers assess context for selling issue to top managers, *Strategic Management Journal*, 18(5), 407-425.
- Edmondson, A.C.(2003), Speaking up in the operating room How team leaders promote learning in interdisciplinary action teams, *Journal of Management Studies*, 40(6), 1419-1451.
- Erdogan, B., Kraimer, M.L., & Liden, R.C.(2004), Work value congruence and intrinsic career success: The compensatory roles of leader-member exchange and perceived organizational support, *Personnel Psychology*, 57(2), 305-332.
- Erez, A., LePine, J.A., & Elms, H.(2002), Effects of rotated leadership and peer evaluation on the functioning and effectiveness of self-managed team: A quasi-experiment, *Personnel Psychology*, 55(4), 929-948.
- Farrell(1983), Exit, voice, loyalty and neglect as responses to job dissatisfaction: A multidimensional scaling study, *Academy of Management Journal*, 26(4), 596-607.
- Fields, D., Pang, M., & Chiu, C.(2000), Distributive and procedural justice as predictors of employee outcomes in Hong Kong, *Journal of Organizational Behavior*, 21(5), 547-562.
- Gardner, W.L., Avolio, B.J. Luthans, F., May, D.R., & Walumbwa, F.(2005), Can you see real me? A self-based model of authentic leader and follower development, *The Leadership Quarterly*, 16(3), 343-372.
- Greguras, C.J., Diefendorff, J.M.(2009), Different fits satisfy different needs: Linking person-environment fit to employee Commitment and performance using self-determination theory, *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 465-477.

- Griffin, R.W., Neal, A., Parker, S.K.(2007), A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts, *Academy of Management Journal*, 50(2), 327-347.
- Harrison, D.R.(2010), *Work integrated learning and career related outcomes: A person-environment fit*. Doctoral Dissertation, School of Psychology Griffith Health Griffith Univ.
- Ilies, R., Nahrgang, J.D., & Morgeson, F.P.(2007), Leader-member exchange and citizenship behaviors, A meta-analysis, *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 269-277.
- Jansen, K.J., & Kristof-Brown, A.(2006), Toward a multidimensional theory of person-environment fit, *Journal of Managerial Issues*, 18(2), 193-212.
- Jaros, S.J.(1997), An assesment of Mayer & Allen(1991) three component model of organizational commitment and turnover intention, *Journal of Vocational Behavior*, 51(3), 319-337.
- Kanungo, R.N.(1982), Measurement of job and work involvement, *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-349.
- Ko, J.W., Price, J.L., & Mueller, C.W.(1997), Assesment of Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment in South Korea, *Journal of Applied Psychology*. 82(6), 961-973.
- Krisrof-Brown, A. L, Jansen, K. J., & Colbert, A. E.(2002), A Policy-capturing study of the simultaneous effect of fit with jobs, groups, and organizations, *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 985-993.
- Krisrof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C.(2005), Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit, *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
- Kristof, A. L.(1996), Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications, *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.
- Krone, K.J.(1992), Achieving communication goals in superior subordinate relationships: Upward influence maintenance tactics, *Communication Quarterly*, 40(1), 1-15.
- Lauver, K.J. & Kristof-Brown, A.(2001), Distinguishing between employee's perceptions of person-job and person-organization fit, *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 454-470.
- Lavelle, J.J. Konovsky, M.A., & Brockner, J.(2005), Differentiating the antecedents of OCBO and OCBI: A multiple commitment and justice framework, *Paper present at annual meeting of Academy of Management*, Honolulu, HI
- Lavelle, J.J., McMahan, G.C., Harris, C.M.(2009), Fairness in human resource management, social exchange relationships, and citizenship behavior: Test linkage of the target similarity model among nurse in the United States, *The International Journal of Human Resource management*, 20(12), 2419-2434.

- Lavelle, J.J., Rupp, D.E., & Brockner, J.(2007), Taking a multifoci approach to the study of justice, social exchange, and citizenship behavior: The target similarity model, *Journal of Management*, 33(6), 841-866
- Lawler, E.E. & Hall, D.T.(1970) Relationship of the characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation, *Journal of Applied Psychology*, 54(4), 305-312
- Lee, K, & Allen, N.J.(2002), Organizational citizenship behaviour and workplace deviance: The role of affect and cognition, *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 131-142.
- LePine, J.A. & Van Dyne, L.(1998), Predicting voice behavior in work groups, *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 853-868.
- LePine, J.A. & Van Dyne, L.(2001), Voice and cooperative behavior as contrasting forms of contextual performance: Evidence of differential relationships with big five personality characteristics and cognitive ability, *Journal of Applied Psychology*, 86(2), 326-336.
- Lodahl, T.M. & Kejner, M.(1965), The definition and measurement of job involvement, *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.
- Maami, A.(2011), Relationship between person-environment fit and job engagement in nurse of Ahvaz hospitals, *International Journal of Psychology*, 5(1), 119-134.
- Malatesta, R.M. & Byrne, Z.S.(1997), The impact of formal and interactional procedures on organizational outcomes, *Paper presented at annual meeting of Society for Industrial and Organizational Psychology*, St. Louis, MO.
- Masterson, S.S., Lewis, K., Goldman, B.M., Taylor, M.S.(2000), Integrating justice and social exchange: The differing effects of fair procedures and treatment on work relationships, *Academy of Management Journal*, 43(4), 738-748.
- Mathieu, J.E. & Farr, J.L.(1991), Further evidence for the discriminant validity of measure of organizational commitment, job involvement, and job satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 127-133.
- Mcneely, B.L. & Meglino, B.M.(1994), The role of dispositional and situational antecedents in prosocial organizational behavior: An examination of intended beneficiaries of prosocial behavior, *Journal of Applied Psychology*, 79(6), 836-844.
- Metzler, V.(2006), *Organizational Culture: Finding the Right Fit*, Doctoral Dissertation, Temple University.
- Miliken, F.J., Morrison, E.W., and Hewlin, P.F.(2003), An exploratory study of employee silence issue that employees don't communicate upward and why, *Journal of Management Studies*, 40(6), 1453-1476.
- Morrison, E.W. & Phelps, C.C.(1999), Taking charge at work: Extra-role effects to initiate workplace change, *Academy of management Journal*, 42(4), 403-419.
- Morrison, E.W.(1994), Role definitions and organizational citizenship behavior: The importance of an employee's perspective, *Academy of Management Journal*, 37(6), 1543-1567.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., & Porter, L.W.(1979), The measurement of organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.

- Naami, A.(2011), Relationship between person-environment fit and job engagement in nurse of Ahvaz Hosoitel, *International Journal of Psychology*, 5(1), 119-134.
- O'Reilly, C.A., Chatman, J., & Caldwell, D.F.(1991), People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit, *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516.
- Organ, D.W.(1997), Reappraisal and reinterpretation of the satisfaction-causes-performance hypothesis, *Academy of Management Review*, 2(1), 46-53.
- Organ, D.W.(1988), *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington, MA: Lexington Book.
- Organ, D.W.(1997), Organizational citizenship behavior: It's Construct clean-up time, *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- Podsakoff, N.P., Whiting, S.W., Podsakoff, P.M., & Mishra, P.(2011), Effects of organizational citizenship behavior on selection decisions in employment interviews, *Journal of Applied Psychology*, 96(2), 310-326.
- Podsakoff, P.M. & MacKenzie, S.B.(1994), Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness, *Journal of Marketing Research*, 31(3), 351-363.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Lee, J.Y., & Podsakoff, N.P.(2003), Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies, *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B., Paine, J.B. & Bacharach, D.G.(2000), Organizational citizenship behaviors: S critical review of theoretical and empirical literature and suggestions for future research, *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Porath, C.L. & Bateman, T.S(2006). Self-regulation: From goal orientation to job performance, *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 185-192.
- Premeaux, S.F. & Bedeian, A.G.(2003), Breaking the silence: The moderating effects of self-monitoring in predicting speaking up on the workplace, *Journal of Management Studies*, 40(6), 1537-1562.
- Rupp, D.E. & Cropanzano, R.(2002), The mediating effects and social exchange relationships in predicting workplace outcomes from multifoci organizational justice, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89(1), 925-946.
- Saleh, S.D. & Hosek, J.(1976), Job Involvement: Concepts and measurements, *Academy of Management Journal*, 19(2), 213-224
- Smith, C.A., Organ, D.W. & Near, J.P.(1983), Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents, *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653~663.
- Tangirala, S. & Ramanujam, R.(2008), Exploring nonlinearity in employee voice: The effects of personal control and organizational identification, *Academy of Management Journal*, 51(6), 1189-1203.

- Tepper, B.J., Duffy, M.K., Shaw, J.D.(2001), Personality moderators of the relationship between abusive supervision and subordinates' resistance, *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 974-983.
- Tyler, T.R. & Blader, S.L.(2003), The group engagement model: Procedural justice, social identity, and cooperative behavior, *Personality and Social Psychology Review*, 7(4), 349-361.
- Uhl-Bien, M., & Maslyn, J.M.(2003). Reciprocity in manager-subordinate relationship: components, configurations and outcomes, *Journal of Management*, 29(2), 511-532.
- Van Dyne, L. & LePine, J.A.(1998), Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity, *Academy of Management Journal*, 41(1), 108-119.
- Van Dyne, L., Ang, S., & Botero, I.C.(2003), Conceptualizing employee silence and voice as multidimensional constructs, *Journal of Management Studies*, 40(6), 1359-1392.
- Van Dyne, L., Kamdar, D., & Joireman, J.(2008), In-role perceptions buffer the negative impact of low LMX on helping and enhance positive impact of LMX on voice, *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1195-1207.
- Van Vianen, A.E.M(2000), Person-organization fit: The match between newcomers' and recruiters' perceptions for organizational cultures, *Personnel Psychology*, 53(1), 113-149.
- Van Vianen, A.E.M., Shen, C.T., & Chusng, A.(2011), Person-organization and person-supervisor fits: Employee commitments in the Chinese context, *Journal of Organizational Behavior*, 32(6), 906-926.
- Vandenberghe, C., Bentein, K., & Stinglhamber, F.(2004), Affective commitment th the organization, supervisor, and work group: Antecedent and outcomes, *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 47-71
- Vandenberghe, C., Bentein, K., Michon, R., Chebat, J.C., Tremblay, M., Fils, F.H.(2007), An examination of role of perceived support and employee commitment in employee-customer encounters, *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1177-1187.
- Verguer, M.L., Beehr, T.A., & Wagner, S.H.(2003), A meta-analysis of relation between person-organization fit and work attitudes, *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 473-489.
- Walz, S.M. & Niehoff, b.P.(2000), Organizational citizenship behaviors: Their relationship to organizational effectiveness, *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 24(3), 301-319.
- Williams, L.J. & Anderson, S.E.(1991), Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors, *Journal of Management*, 17(3), 601-617.
- Withey, M.J., & Cooper, W.H.(1989), Predicting exit, voice, loyalty, and neglect, *Administrative Science Quarterly*, 34(4), 521-539.
- Yen, H.R. & Niehoff, B.P.(2004), Organizational citizenship behaviors and organizational effectiveness: Examining relationships in Taiwanese banks, *Journal of Applied Social Psychology*, 34(8), 1617-1637.

- Yu Ru, Sue(2012), Mediating roles of intrinsic motivation and self-efficacy in the relationships between perceived person-job fit and outcomes, *African Journal of Business Management*, 6(7), 2616-2625.
- Zhu, W., Wang, D., Zheng, X., Liu, T., & Miao, Q.(2013), Examining the role of personal identification with the leader in leadership effectiveness: A partial nomological network, *Group & Organization Management*, 38(1), 36-67.



설문지(Part 1)

본 조사내용은 연구목적 외에는 사용할 수 없으며, 응답 내용에 대해서는 비밀이 보호 되도록, 통계법 제 13조 및 14조에 규정되어 있습니다.

안녕하십니까?

바쁘신 와중에도 시간을 내시어 설문에 응해 주셔서 감사드립니다. 저는 제주대학교 대학원 박사과정에 재학중인 고영심입니다.

제가 하고자 하는 연구는 직장인들을 대상으로 하고 있으며, 설문의 구성은 평소 직무를 수행하면서, 혹은 직장생활을 하면서 느끼신 점을 해당 항목에 체크하도록 되어 있습니다. 바쁘시겠지만 후학을 아끼는 마음으로 솔직히 응답해 주시면 고맙겠습니다.

귀하께서 응답하지 설문은 오직 순수 연구목적으로만 활용되며, 모두 익명으로 처리하기 때문에 개인이나 조직의 특성은 전혀 노출되지 않을 것입니다. 또한 연구목적을 달성 한 후 모두 폐기 처분할 것을 약속드립니다.

귀하의 응답이 솔직한 응답이 제 논문의 완성에 크게 기여할 것입니다. 거듭 시간을 할애해 주셔서 감사드립니다.



2014년 5월

연구자 : 고영심

제주대학교 대학원 경영학과 박사과정

연락처 : 010-8636-1043

I. 다음은 연구의 기초자료를 수집하기 위한 질문입니다.

1. 귀하의 연령은 ? () 세
2. 귀하의 성별은? ① 여성 ② 남성
3. 귀하의 현재 직위는? ① 평직원 ② 대리급 ③ 과장급 이상
4. 귀하의 직종은?
① 금융보험업 ② 호텔 및 서비스업 ③ 공기업 및 공무원 ④ 제조업 ⑤ 기타

Ⅱ. 다음은 평소 회사, 부서(팀)원, 상사를 대상으로 한 행동에 대한 질문입니다. 가장 가깝다고 생각되는 항목에 √표 하여 주십시오.

번호	설문문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 회사에 영향을 미치는 문제들에 관한 건의사항을 상사에게 제시한다	①	②	③	④	⑤
2	나는 회사에 유용하다고 판단되는 새로운 프로젝트에 대한 아이디어를 상사에게 제안한다	①	②	③	④	⑤
3	나는 건설적 차원에서 상사에게 조직변화를 위한 아이디어를 제안한다	①	②	③	④	⑤
4	나는 회사에 도움이 되고자, 상사에게 문제 해결방안을 제안한다	①	②	③	④	⑤
5	나는 회사의 비생산적인 규율이나 정책의 변화를 위해 상사를 설득한다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 나의 부서(팀)원들과 의견이 다르다 할지라도 업무문제와 관련한 나의 의견을 말한다	①	②	③	④	⑤
7	나는 부서(팀)원들에게 업무와 관련된 문제에 대해 생산적 의견을 제시한다	①	②	③	④	⑤
8	나는 업무추진에 필요하다고 생각되는 것을 부서(팀)원들에게 제안한다	①	②	③	④	⑤
9	나는 업무 개선 방향에 도움이 될 수 있는 것들을 부서(팀)원들과 논의한다	①	②	③	④	⑤
10	나는 업무와 관련한 새로운 아이디어나 업무절차, 개선사항 등에 대해 부서(팀)원들과 대화한다	①	②	③	④	⑤
다음 항목은 직속상사로부터 수행이 어렵고 납득하기 힘든 일을 지시받았을 때 귀하의 반응에 관한 질문입니다						
11	나는 상사에게 지시받은 일에 대해 상세한 설명을 요청한다	①	②	③	④	⑤
12	나는 상사에게 그 일의 타당성을 다시 고려해 볼 것을 요청한다	①	②	③	④	⑤
13	상사의 지시 방법보다 다른 방법으로 하는 것이 바람직하다는 나의 생각을 상사에게 말한다	①	②	③	④	⑤
14	나는 상사에게 그 일이 기대한 만큼의 결과를 얻지 못할 수 있다고 말한다	①	②	③	④	⑤

Ⅱ. 다음은 귀하와 상사, 업무, 회사에 대한 적합성 정도를 살펴보기 위한 질문입니다. 가장 가깝다고 생각되는 항목에 √표 하여 주십시오.

번호	설문문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나의 직속상사와 나는 가치관이 비슷하다	①	②	③	④	⑤
2	나의 직속상사와 나는 일처리 방식이 비슷하다	①	②	③	④	⑤
3	나의 직속상사는 나와 공통되는 특징을 많이 가지고 있다	①	②	③	④	⑤
4	나의 직속상사와 나는 직무에서 추구하는 목표가 비슷하다	①	②	③	④	⑤
5	나의 능력과 나의 직속상사가 부하들에게 요구하는 능력이 잘 맞는다	①	②	③	④	⑤
6	나의 상사와 나는 행동하는 방식이 비슷하다	①	②	③	④	⑤
7	내가 현재 하고 있는 업무는 내가 바랬던 직무 특성을 전반적으로 지니고 있다	①	②	③	④	⑤
8	내 업무는 나의 욕구를 충족시켜 준다	①	②	③	④	⑤
9	내 직무는 내가 평소 가진 흥미에 잘 맞는다	①	②	③	④	⑤
10	내 업무는 내가 추구하는 목표를 이루기에 적합하다	①	②	③	④	⑤
11	내 업무는 내가 추구하는 가치관을 잘 반영하고 있다	①	②	③	④	⑤
12	내가 가진 스킬이나 지식은 내 직무에서 필요로 하는 스킬이나 지식과 잘 맞는다	①	②	③	④	⑤
13	내 업무는 내가 가진 지식이나 기술을 활용하기에 적합하다	①	②	③	④	⑤
14	이 회사가 추구하는 가치는 평소 내가 추구하는 가치와 잘 맞는다	①	②	③	④	⑤
15	이 회사의 운영방식은 나에게 잘 맞는다	①	②	③	④	⑤
16	이 회사의 경영철학은 평소 나의 생각(철학)과 일치한다	①	②	③	④	⑤
17	이 회사는 나의 성격에 잘 맞는다	①	②	③	④	⑤
18	이 회사의 기업문화는 나와 잘 맞는다	①	②	③	④	⑤

※ 끝까지 성실하게 응답해 주셔서 감사합니다.

설문지(Part 2)

본 조사내용은 연구목적 외에는 사용할 수 없으며, 응답 내용에 대해서는 비밀이 보호 되도록, 통계법 제 13조 및 14조에 규정되어 있습니다.

안녕하십니까?

바쁘신 와중에도 한 번 더 시간을 할애해 주셔서 감사합니다.

이번 설문은 1차 설문을 보완하기 위한 설문입니다. 1차 설문과 마찬가지로 응답한 설문은 오직 순수 연구목적으로만 활용되며, 모두 익명으로 처리하기 때문에 개인이나 조직의 특성은 전혀 노출되지 않을 것입니다.

1차 설문과 관계없이 평소 느끼거나 생각하는 바를 솔직히 응답해 주시면 됩니다. 거듭 협조에 감사드립니다.

2014년 5월



연구자 : 고영심
제주대학교 대학원 경영학과 박사과정
연락처 : drko1043@naver.com

※ 부탁의 말씀

1. 각 질문에는 정답이 없습니다. 질문을 읽고 난 후 평소의 느낌이나 생각을 사실 그대로 응답하여 주십시오
2. 사회적으로 바람직하다고 생각하는 내용이 아니라, 귀하의 실제 느낌을 그대로 응답하여 주십시오
3. 비슷한 문항이라도 빠짐없이 응답하여 주십시오

I. 다음은 1차 설문과 동일인임을 확인하기 위한 질문입니다. 이 연구는 1차 설문과 2차 설문을 동일인이 응답하도록 설계되어 있습니다. 두 가지 질문만 드리오니 응답해 주시면 고맙겠습니다.

1. 귀하의 연령은 ? () 세
2. 귀하의 성별은? ① 여성 ② 남성

Ⅲ. 다음은 업무, 상사, 회사에 대한 평소 느낌을 살펴보기 위한 질문입니다.
가장 가깝다고 생각되는 항목에 √표 하여 주십시오.

번호	설문문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 내 업무에 강한 애착을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 현 업무를 맡은 후 의욕이 높아졌다	①	②	③	④	⑤
3	나는 지금 맡은 일을 계속하고 싶다	①	②	③	④	⑤
4	나는 업무를 수행할 때 시간가는 줄을 모른다	①	②	③	④	⑤
5	나는 지금 하고 있는 일을 통해 나의 꿈을 실현하고 있다.	①	②	③	④	⑤
6	업무를 하면서 내가 가치 있는 존재라는 느낌을 갖는다	①	②	③	④	⑤
7	나는 친구에게 나의 직속상사를 함께 일하기 좋은 상사라고 소개하고 싶다	①	②	③	④	⑤
8	누군가 나의 직속상사를 칭찬할 때, 내가 칭찬 받는 것처럼 느낀다	①	②	③	④	⑤
9	나의 직속상사의 성공은 곧 나의 성공이다	①	②	③	④	⑤
10	나의 직속상사에게 감정적 애착을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 직속상사의 업무방식을 신뢰하고 수용한다	①	②	③	④	⑤
12	지금의 업무를 하면서, 나의 가치와 상사의 가치가 더 비슷해 졌다	①	②	③	④	⑤
13	현재 회사에서 남은 직장생활을 보낼 수 있을 것 같아 행복하다	①	②	③	④	⑤
14	현재 근무하는 회사에 강한 소속감 느끼고 있다	①	②	③	④	⑤
15	현재 근무하는 회사에서 '한 가족의 일원' 이라는 느낌을 받는다	①	②	③	④	⑤
16	다른 회사로 옮기면 현재 조직처럼 애착을 갖지 못할 것이다	①	②	③	④	⑤
17	나는 진정으로 회사의 문제가 나의 문제라고 여긴다.	①	②	③	④	⑤

IV. 다음은 상사, 회사, 업무를 대상으로 한 평소 행동에 대한 질문입니다. 가장 가깝다고 생각되는 항목에 √표 하여 주십시오.

번호	설문문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 비록 요청이 없어도 상사의 업무를 돕는다	①	②	③	④	⑤
2	나는 내가 가진 정보를 상사와 공유한다	①	②	③	④	⑤
3	나는 상사의 문제와 고민을 듣는데 시간을 할애 한다	①	②	③	④	⑤
4	나는 상사를 돕는 방법에 대해 생각하는 편이다	①	②	③	④	⑤
5	나는 상사에게 개인적인 인간적 관심을 보인다	①	②	③	④	⑤
6	나는 다른 사람이 우리 회사를 비판할 때 회사를 두둔한다	①	②	③	④	⑤
7	나는 회사(조직)의 재산을 보호하고 소중히 여긴다	①	②	③	④	⑤
8	나는 질서를 유지하기 위해 만든 회사의 비공식적 규칙을 지킨다	①	②	③	④	⑤
9	나는 회사가 요구하지 않아도 회사 이미지 향상을 위한 행동을 한다	①	②	③	④	⑤
10	나는 회사의 발전을 위한 노력을 지속적으로 한다	①	②	③	④	⑤
11	나는 창의적이고 혁신적인 업무를 자발적으로 맡아 수행하려고 한다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 내 업무를 수행하면서 잘못된 절차나 관행을 바로 잡으려 노력한다	①	②	③	④	⑤
13	나는 내 업무를 향상시키기 위한 건설적 행동을 한다	①	②	③	④	⑤
14	나는 부서(팀)원들과 업무개선에 대한 아이디어를 서로 공유하고 발전시키려고 노력한다	①	②	③	④	⑤
15	나는 업무혁신을 위해 열의를 가지고 지속적으로 업무를 수행한다	①	②	③	④	⑤
16	나는 부서(팀) 동료나 상사의 견해를 건설적 방향으로 나의 업무 개선에 반영한다	①	②	③	④	⑤

※ 끝까지 성실하게 응답해 주셔서 감사합니다.