

안정그룹 애착이 개인 창의성에 미치는 영향: 자아 효능감의 매개효과 *

A Study on the Effect of Group Attachment Security on Individual Creativity: Mediation Effect of Self-Efficacy

권 정 언 (Jung Eon Kwon) **

중부대학교 교양학과·원격대학원 교수 (eoniroki@joongbu.ac.kr)

권 상 집 (Sang Jib Kwon) ***

중부대학교 강사 (risktaker@kaist.ac.kr)

ABSTRACT

This study uses group attachment theory to examine how group attachment security affects individual creativity through self-efficacy. 151 students participated in an experimental study. Participants were randomly assigned to either a group attachment security prime or control condition group.

The results reveal that (1) group attachment security was positively related to individual self-efficacy, which in turn positively influenced individual creativity. (2) Individual self-efficacy partially mediated the relationship between group attachment security and individual creativity.

Synthesizing theories of group attachment theory, self-efficacy, and creativity, this study tested a theoretical mechanism linking group attachment security with creativity via self-efficacy.

The results of this research suggest that many firms should improve the organizational culture of the perspectives of communication and cohesiveness to release creative ideas and strengthen individual self-efficacy more effectively. Implications of these results and future directions for further study are discussed.

Keywords: Group Attachment Security, Self-Efficacy, Individual Creativity

* 논문접수일: 2014년 2월 7일; 1차수정: 2014년 4월 11일;
2차수정: 2014년 6월 4일; 게재확정일: 2014년 6월 14일

** 제1저자

*** 교신저자

I. 서론

기업 간 경쟁이 격화되며 경영의 예측 불가능성이 커짐에 따라 창의적 인재에 대한 기업의 요구 및 필요성은 더욱 증가하고 있다(George, 2007). 그동안 많은 학자들이 새롭고 유용한 아이디어 도출을 위해 창의성 증진 연구에 대해 매진해왔으며(Amabile, 1996; Shalley, Zhou, & Oldham, 2004), 지금까지도 창의적인 조직을 설계하기 위한 다양한 방안 등이 학계 및 기업 경영에서 논의되고 있다(Hargadon & Bechky, 2006). 창의성 증진이 기업 경쟁력의 핵심요소로 떠오르며 창의성을 높이는 요인에 대해서도 많은 관심이 쏟아졌는데, 그 중 조직 구성원의 자아 효능감(Bandura, 1977)은 창의성과 연결되는 핵심 요인으로 손꼽히고 있다.

자아 효능감이란 조직 구성원이 특정한 목표 달성을 위한 과업 수행에 있어 스스로 자신의 역량에 대해 강한 믿음을 갖는 상태를 말하며, 일반적으로 자아효능감이 높을 때 조직 구성원들은 보다 높은 창의성을 발휘하는 것으로 기존 연구 결과에 나타났다(Shalley et al., 2004). 내재적 동기 등과 더불어 자아 효능감이 기업 구성원들의 창의성에 높은 영향을 준다는 것이 여러 연구에서 입증되었지만, 실제 조직 문화 관점에서 이들 요인을 높일 수 있는 방안에 대해서는 여전히 연구가 크게 진척되지 못한 상황이다(Styhre & Sundgren, 2005). 과거 연구 중 일부에서 조직 응집력이 구성원들의 우호적인 감정으로 이어져 그들이 조직에 더 열정을 기울이는 것으로 나타났지만(Mullen, Brown, & Smith, 1992; Spears, Doosje, & Ellemers, 1997) 여전히 창의성과 관련되어 조직 구성원들이 어떤 마음가짐을 가져야 하는지, 그리고 조직에 대한 애착은 어떤 영향을 구성

원들에게 미치는지에 대한 연구는 부족한 상황이다(Ein-Dor, Mikulincer, & Shaver, 2010).

본 연구는 이러한 연구 배경 및 시대적 필요성을 감안하여 조직 문화의 우호적인 정도가 개개인의 자아 효능감을 높임으로써 구성원의 창의성을 증진하는 심리적 메커니즘을 밝히고자 시작하였다. 특히, 그동안 개인 및 조직의 심리적 요인을 밝히는데 있어 여러 연구가 진전되어 온 애착이론(Attachment Theory)을 바탕으로 보다 심층적 요인들을 규명하고자 한다.

애착이론은 다른 이와의 상호작용을 통해 드러나는 개인의 성향을 나타내는 주요 이론으로서(Bowlby, 1973; 1980), 인간관계의 근본 원인을 설명해주며 초기 유아와 부모간의 관계에서 발전하여 현재는 사회심리학적 접근을 토대로 성인들이 다른 사람들과 어떻게 상호작용을 하는지 이해하는데 가장 필요한 핵심 이론으로 성장해왔다(Hazan & Shaver, 1987). 최근에는 애착이론이 그룹 차원으로 옮겨가 자기가 속한 그룹(조직)에 어떤 애착을 갖는지에 따라 구성원이 다양하게 행동을 취한다는 것이 밝혀지는 등, 개인에서 조직 차원으로 연구의 범위가 더욱 확대되고 있다(Smith, Murphy, & Coats, 1999).

현재 개인 수준에서의 안정애착은 다른 이와의 상호작용에 있어서 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타나고 있으나(Davidovitz, Mikulincer, Shaver, Ijzak, & Popper, 2007), 그룹 애착이 조직 구성원들에게 어떠한 영향을 주는지에 대해서는 연구 성과가 많이 알려지지 않다(Ein-Dor et al., 2010). 그러나 조직 구성원이 자신이 속한 조직 또는 그룹에 안정애착을 형성하면 구성원들 사이로부터 믿음과 신뢰를 갖고 심리적인 안정감을

형성하여 자기 자신을 조직에서 매우 가치 있는 구성원으로 인식한다는 연구가 일부 제기되고 있다(Lee & Ling, 2007; Smith et al., 1999). 특히 개인이 안정애착을 형성하면 발생한 위기에 대해 자신감을 갖고 대응하며 자신의 역량을 슬기롭게 표현하고 언제나 주도적으로 문제를 해결하는 등 긍정적인 심리, 행동 효과를 대인과의 상호작용에서 보여주는 것으로 나타나고 있다(Hazan & Shaver, 1987).

이에 따라 개인이 자기의 조직에 안정애착을 형성할 경우 이와 동일한 효과를 발휘할 수 있을지에 대해 관심이 꾸준히 제기되고 있다. 특히, 창의적인 조직의 필요성, 창조적 인재에 대한 요구가 기업들 사이에서 강화되면서 더 적극적으로 의견을 제시하고 자신감 있게 업무를 주도하는 인재에 대한 요구가 한층 늘어나고 있다. 선행 연구에선, 조직에 대한 안정애착을 형성한 구성원들이 심리적, 정서적으로 안정감을 보이고 자신이 맡은 과업에 대해 더 자신감을 갖고 몰입한다고 주장하고 있기에(Smith et al., 1999) 본 연구는 이를 토대로 조직에 대한 안정애착을 형성한 구성원들이 어떻게 자신의 자아 효능감과 창의성을 높이는지 보다 심층적으로 이를 분석하고자 한다.

이에 따라, 본 연구에서는 기업 경쟁력의 핵심 요인인 창의성을 증진하는 심리적 메커니즘을 그룹애착이론으로 접근하여 조직에 대한 구성원들의 애착 정도가 어떻게 개인의 자아 효능감을 높여 창의성을 유발하는지 보다 깊이 있게 분석함으로써 학술적인 이해와 더불어 실무적 시사점을 동시에 제공하고자 한다.

II. 이론적 배경 및 가설 설정

1. 애착이론과 안정그룹 애착

애착이론은 유아가 부모와의 관계에서 영향 받은 심리적 상태를 바탕으로, 성인이 되어 다른 이와 상호작용을 하는데 있어서 발현되는 자신의 성향을 설명하는 사회심리학 이론이다(Bowlby, 1980). 애착이론을 개발한 Bowlby(1973)에 의하면, 애착의 유형에 따라 사람의 성향은 크게 두 가지로 분류하는데, 하나는 안정 애착(Securely Attached)이고 다른 하나는 불안정 애착(Insecurely Attached)으로 나뉜다.

안정 애착의 성향을 지닌 사람들은 자신 혼자 있을 때나 누군가와 함께 있을 때 모두 자신감과 정서적 안정성을 갖고 있으며, 자신의 역량을 슬기롭게 잘 발휘하는 사람을 말한다(Hazan & Shaver, 1987). 또한, 자기 자신의 존재를 소중히 여기는 동시에 다른 이에 대해서도 신뢰와 믿음을 갖고 대하는 것이 안정 애착 성향을 지닌 사람들이다. 이에 비해 불안정 애착은 다시 두 가지의 성향으로 구분되는데 하나는 회피 애착(Avoidantly Attached)성향을 지닌 사람들이고, 다른 하나는 불안 애착(Anxiously Attached)의 성향을 지닌 사람들이다.

회피 애착의 성향을 지닌 이들은 다른 이와 관계를 불편하게 여기며 자신의 독립성을 중시하는 사람들이다. 그렇기에 이들은 혼자 있을 때 심리적 안정을 느끼고 더 편안함을 갖는 것이 특징이다(Bartholomew & Horowitz, 1991). 이에 비해 불안 애착의 사람들은 항상 누군가로부터 끊임없이 격려와 애정을 받아야 스스로 더 잘 할 수 있다고 생각하는 사람들로서 다른 이와 관계를 매우 소중히 여기는 것이 특징이다(Brennan, Clark, & Shaver, 1998). 이러한 심리적 성향의 특징으로 인해 회피 애착과 불안 애착의 성향을 지닌 이들은 애착이론에 의하면 크게 불안정 애착(Insecurely Attached)으로 분류된다.

애착이론은 과거 한 개인의 고유한 성향으로 특정 애착 성향을 인지했으나(Ainsworth, Blehar, Waters, & Walls, 1978), 최근 연구에 의하면 애착은 고정된 성향이라기보다는 특정한 상황과 관계에 의해 유동적으로 변경될 수 있는 심리적 성향으로 애착을 바라보는 것이 일반적이다(Baldwin, 1992; Gillath, Hart, Nofle, & Stockdale, 2009).

기존 선행연구를 통해 개인의 성향을 분석하고 분류하는데 초점을 두었던 애착이론은 더 나아가 조직 단위로도 연구가 확장되었는데 그중 대표적인 것이 안정그룹 애착이다(Smith et al., 1999). 개인의 애착 성향과 마찬가지로 안정그룹 애착에 해당하는 사람들은 자신이 속한 조직에 대해서도 불안 또는 회피와 같은 애착을 느끼는 경우가 일반적이는데, 개인이 안정 애착을 지닌 것과 마찬가지로 조직의 구성원들이 자신이 속한 팀 또는 조직에 대해 안정적인 애착을 형성할 경우 업무 성과 및 몰입이 더 높은 것으로 입증되었다(Smith et al., 1999). 특히 개개인의 구성원들이 자신이 속한 조직에 안정그룹 애착(Group to Securely Attached)을 형성한다면 회피 및 불안 애착을 지닌 구성원들도 자신감을 갖고 좀 더 안정적으로 자신의 역량을 잘 발휘할 수 있는 것으로 나타났다(Rom & Mikulincer, 2003).

그룹애착이론은 기존의 이론들과도 조금 다른 장점을 갖고 있는데, 가령 가장 대표적인 이론 중 하나인 소속감(Need to Belong) 이론은 기본적으로 사람들이 어떤 조직에 대해 소속감을 갖길 원하는 기본적인 욕구를 강조했다면(Baumister & Leary, 1995), 그룹애착이론은 특정한 개인 또는 구성원을 둘러싼 환경의 영향력을 강조했다라는 점에서 커다란 차이가 있다. 특히, 소속감 이론이 어떤 사회적 유대관계의 일원으로서 한 개인이 조직 구성원으로 소속되는 순간 소속감을 느끼는 기본적인 욕구는 줄어들다고 설명한데

비해, 그룹애착이론은 특정한 조직에 대해 소속되어도 그룹애착을 느끼는 감정은 줄어들지 않고 계속 조직 환경 및 문화에 의해 변경될 수 있다는 점을 강조하고 있다(Smith et al., 1999).

2. 안정그룹 애착과 자아 효능감, 그리고 창의성

업무성과 및 창의성에 가장 중요한 영향을 미치는 요소 중 대표적으로 손꼽혀온 자아 효능감(Self-Efficacy)은, 특정한 목적을 달성하기 위해 진행되는 과업을 잘 수행할 수 있다는 자신의 역량에 대한 신념을 의미한다(Bandura, 1997). 자아 효능감이 높은 사람들은 창의성에 긍정적인 영향을 주는데(Redmond, Mumford, & Tech, 1993), 기존 선행 연구 결과에 따르면 자아 효능감이 창의성을 높이는데 매우 중요한 역할을 하는 것으로 입증되었다(Tierney & Farmer, 2002; 2004).

최근 들어 창의성에 영향을 미치는 이러한 변인들이 연구되면서 창의성을 연구하는 학자들도 개인의 창의성에 중요한 영향력을 주는 요인들을 광범위하게 연구하기 시작했다. 최근에는 개인적인 요인보다 상황적인 요인이 한 사람의 창의력 발휘에 더 중요한 것으로 점점 강조되고 있다(George & Zhou, 2001; Woodnam, Sawyer, & Griffin, 1993). 특히, 조직에서 새롭고 유용한 아이디어 도출을 통해 창의적인 성과를 내려면 구성원들의 창의성을 북돋게 하는 환경이 가장 중요하며(Amabile, 1996; Shalley et al., 2004), 이로 인해 점점 더 많은 학자들이 조직에서의 구성원간의 상호작용 및 조직 환경에 관심을 갖기 시작했다(Oldham, Cummings & Zhou, 1995; Shalley & Oldham, 1997).

조직문화 요인 중 구성원들의 심리적 메커니즘에 가장 중요한 영향을 미치는 요인은 자신이 속한 조직에 대한 구성원들의 애착에 있다(Lee, 2005). 기존 연구에서도 자신이 속한 조직에 안정 애착을 형성한 구성원들은 타인으로부터 거절이나 기피에 대한 두려움 없이 심리적 안정감을 느끼고 더 다양한 과업에 능동적으로 참여한다(Lee, 2005). 또한, 안정그룹 애착을 느낀 구성원은 자신에게 주어진 과업에 더 적극적으로 참여하며 과업을 더 효과적으로 수행한다(Lee & Ling, 2007). 그러므로 자신이 속한 조직 및 그룹에 안정적인 애착을 강하게 형성하고 있는 구성원들은 그렇지 않은 구성원들에 비해 더 높은 자아 효능감을 갖고 있을 것이다. 왜냐하면 자아 효능감 자체가 자기의 역량에 대한 믿음과 열정을 의미하는데 안정적인 애착을 갖게 된다면 좀 더 맡은 과업에 능동적으로 참여하고 심리적 안정감을 바탕으로 업무에 대한 자신감과 믿음이 향상될 수 있기 때문이다. 이를 더 자세히 설명하면, 자신이 속한 조직에 안정그룹 애착을 갖고 있는 구성원들은 이미 자신의 그룹에 대해 몰입도가 다른 이들에 비해 더 높고 자신이 맡은 과업에서도 다른 이보다 더 수준 높은 성과를 창출하는 등 업무와 관련된 역량에서 많은 강점을 갖고 있는 것으로 드러나고 있다(Smith et al., 1999). 더욱이 자아 효능감은 자신의 역량에 대한 높은 믿음과 신뢰를 의미하는데, 안정그룹 애착을 형성한 구성원들은 자신의 과업에 있어서 위협을 덜 느끼고 새로운 시도를 과감히 하는 등 자신의 역량과 심리적 안정감에 대한 기대 역시 높은 편이다(Lee, 2005). 또한, 기존 연구에서도 자아 효능감이 높은 구성원이 더 헌신적으로 조직에 기여한다는 것이 입증되었기에(Todd & Kent, 2006), 본 연구에서는 이를 토대로 다음과 같이 첫 번째 가설을 도출하였다.

가설 1. 안정그룹 애착을 형성한 구성원들은 그렇지 않은 구성원들에 비해 더 높은 자아 효능감을 유지할 것이다.

아울러, 자신이 속한 조직에 애착을 갖고 있는 구성원들은 자신이 맡은 과업을 효과적으로 수행하기 위해 더 많은 아이디어를 적극적으로 제안할 것이다. 안정애착을 느낀 구성원들은 심리적인 안정감을 갖고(Lee & Ling, 2007) 과업을 수행할 수 있으므로 인지적으로 더 유연한 사고를 발휘할 수 있고(McGraw & Fiala, 1982), 이를 기반으로 더 다양한 아이디어를 도출할 수 있다. 구성원들이 조직의 신념과 구성 체계를 존중하고 이에 대해 헌신할 경우(Schwartz, 1992) 의외로 창의성이 더 높게 발휘된다는 기존 연구를 고려할 때(Shin & Zhou, 2003) 조직에 대한 개인의 안정적인 그룹 애착은 창의성에 긍정적인 영향을 준다고 추정할 수 있다. 특히, 창의성에서 중요한 요인 중 하나는 조직 환경이기에(Amabile, 1988; 1996) 구성원들이 자신이 속한 조직에 대해 긍정적인 마음을 갖고 깊은 애착을 형성한다면, 타인에 대한 거절이나 기피 없이 자신감 있게 일을 수행할 수 있고 이를 바탕으로 더 다양한 아이디어를 발휘할 수 있을 것이다. 이러한 기존 연구 및 논거를 바탕으로 본 연구는 두 번째 가설을 도출하였다.

가설 2. 안정그룹 애착을 형성한 구성원들은 그렇지 않은 구성원들에 비해 더 높은 개인 창의성을 유지할 것이다.

3. 자아 효능감의 매개효과

지금까지 자신이 속한 조직에 안정그룹 애착을 형성한 구성원은 자신의 역량을 높이 발휘하고 맡은 과업에 과감한 시도를 자신감

있게 할 수 있어 높은 자아 효능감을 갖고, 더 다양한 아이디어 제안과 타인에 대한 의견 거절의 두려움이 없어 높은 개인 창의성을 유지한다는 가설을 설정하였다. 그러므로 안정그룹 애착과 개인 창의성 사이에 자아 효능감이 매개역할을 어떻게 할 수 있는지 그 과정을 좀 더 깊이 살펴보고자 한다.

본 논문에서 자아 효능감을 높이는 독립변인인 안정그룹 애착의 기본적인 논리는 안정 애착이 주는 심리적 안정감과 상황에 대한 자신감이다(Ein-Dor et al., 2010). 애착의 기본적인 두 가지 성향 중 불안정 애착이 아닌 안정 애착은 조직 구성원들로 하여금 자신감과 상황에 대한 슬기로운 대처, 침착함, 유연한 태도를 통해 다양하고 과감한 시도를 유발한다. 즉, 안정 애착 이론에 따르면 구성원의 긍정적인 행동 및 자신감은 조직 구성원들의 과업에 대한 성과와 자신감의 원천이 된다(Baldwin & Main, 2001; Dandeneau, Baldwin, Baccus, Sakellaropoulo, & Pruessner, 2007). 이를 통해 안정 애착을 느끼면 개인의 자존감이 형성되어 상대의 의견 수용, 과업 및 상황 대처 능력에 대한 자신감이 향상된다고 기존 선행연구는 밝히고 있다(Baldwin & Meunier, 1999; Baldwin & Kay, 2003).

그러므로 조직 내에서 안정그룹 애착을 형성한 구성원들은 자신의 역량에 대해 자신감을 갖고 과업을 능동적으로 헤쳐 나가기에 자신의 업무 성과에 대한 믿음이 높아지고 결과적으로 자신의 자아 효능감을 높게 인식한다. 따라서 조직에서 안정그룹 애착을 경험하거나 높게 인지한 구성원들은 상황 대처 능력에 대한 자신감이 생기고 이를 바탕으로 조직 과업에 더 많이 몰입하여 자아 효능감이 향상되고 높아진 자아 효능감을 갖고 있는 구성원들은 타인 의견에 대한 수용 및 자신의 아이디어 제안에 대해 더 적극적으로 다가설 것이다(Tierney & Farmer, 2002;

2004).

즉, 기존 연구에서 창의성을 증진하는데 필요한 주요 요인으로 꼽혀 온 자아 효능감은(Redmond et al., 1993) 안정그룹 애착이 주는 긍정적인 효과의 종속변수로서, 그리고 조직 구성원들의 개인 창의성에 있어서는 중요한 선행 요인으로 작용하면서 안정그룹 애착과 개인의 창의성 사이를 매개한다고 판단할 수 있다. 이상의 논리를 바탕으로 본 연구는 개인의 자아효능감이 안정그룹 애착과 개인의 창의성 사이의 관계를 매개한다는 세 번째 가설을 도출하였다.

가설 3. 자아 효능감은 안정그룹 애착과 개인 창의성 사이를 매개할 것이다.

위와 같은 세 가지 가설을 토대로, 본 연구는 점화(Priming) 방식을 통해 실험 연구를 진행함으로써 안정그룹 애착과 창의성 간의 인과관계를 보다 깊이 고찰할 것이다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구모형

본 연구는 안정그룹 애착이 개인의 자아 효능감을 높이고 결과적으로 개인의 창의성에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고자 실험 설계를 실시하였다. 따라서 본 연구에서는 안정그룹 애착이 그렇지 않은 집단에 비해 자아 효능감에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가설을 제시한 후, 그 영향력이 결과적으로 자아 효능감이라는 심리적 메커니즘을 거쳐 개인의 창의성에도 이어질 것이라는 예측 아래 <그림 1>과 같은 연구모형을 설정하였다. 이 과정에서 안정그룹 애착과 유사한 개념인 소속감(Need to Belong), 개인의

애착 성향(Individual Adult Attachment), 실험 참가 응답자들의 평소 감정 수준은 연구모형

에 미치는 영향을 배제하기 위해 이를 모두 통제 변인으로 처리하였다.



<그림 1> 연구모형

2. 연구절차 및 표본 특성

본 연구는 설정한 연구모형을 검증하기 위해 점화 기법(Priming Method)을 이용한 실험 연구를 진행하였다. 사회심리학 연구에서 그룹 애착은 개인의 타고난 성향이 아니기 때문에, 간략히 자신이 속한 그룹에 대해 특정 애착을 형성하게 할 수 있는 상황과 관련된 제시문을 읽게 한 후 실험 설문 참가자가 느낀 생각이나 감정을 5~10줄 쓰게 한 뒤에 그 상황에 몰입하게끔하여 자신이 갖고 있는 특정한 애착 유형을 변경하게 한다(Baldwin et al., 1996; Mikulincer & Arad, 1999; Mikulincer et al., 2001). 국내에서는 실험 연구가 아직 많이 시도되고 있지는 않지만 해외 실험연구에서는 이와 같이 해당 제시문을 보여준 후 참가자가 그 상황에 더 몰입할 수 있도록 생각이나 느낌을 작성하게 한 후 설문 참여시키는 연구가 활성화되어 있다(Chugh, Kern, Zhu, & Lee, 2014; Martin, Liao, & Campbell, 2013; Tost, Gino, & Larrick, 2013).

특히 최근 선행 연구에 따르면 개인이 안정 애착을 느낄 경우 동료의 고통과 상처를 완화하고 심리적인 건강함을 부여한다는 결

과도 제기되고 있는 점을 감안할 때(Beckes, Simpson, & Erickson, 2010), 본 연구는 이러한 애착 유형을 유도하는 점화 기법을 통해 안정그룹 애착을 측정하였고, 실험 연구의 프로세스는 다음과 같이 진행되었다.

본격적인 실험에 앞서 실험 참가자는 개인 애착 유형을 실험 참가 두 달 전에 측정함으로써 개인 애착이 아닌 그룹 애착이 자아 효능감과 창의성에 미치는 영향을 보다 정확히 진단하고자 노력했다. 측정 두 달 후, 실험 집단과 통제 집단을 참가자에게 무작위로 배분하여(Random Sampling) 안정애착을 점화한 후 매개변인과 종속변인을 측정하였다. 설문은 아울러 두 개의 조건(안정그룹 애착 대비 통제집단)으로 구성하고, 앞에 언급한 대로 실험 조건을 무작위로 응답자에게 배포하여 실험 연구 결과의 정확도를 높이는데 노력했다. 이를 통해 설문 대상자의 절반은 안정그룹 애착 점화 조건을 부여 받은 후 설문을 진행하였고, 나머지 절반은 일반적인 상황을 기술한 제시문을 부여받은 후 설문에 몰입하였다.

본 연구의 대상자는 충남에 소재한 J대학교에 재학 중인 학생(1학년~4학년)들이며, 설문 배포는 170명을 대상으로 진행하여 총

151명이 설문지를 마쳐 설문 응답률은 88.8%를 기록했다. 인구 통계학적 요인을 간략히 살펴보면, 평균 연령은 21.9세, 남학생이 74명(49%), 여학생이 77명(51%)으로 구성되었다.

3. 변수의 측정

3.1. 안정그룹 애착

본 연구에서는 조직에 대한 안정애착을 실험하기 위해 앞서 언급한 점화 기법을 사용하였다. 안정그룹 애착 조건을 부여받은 실험 참가자들은 설문을 진행하기 전, 자신이 속한 조직-연구대상자인 대학생들에게는 학과를 말함-에 애착을 가질 수 있도록 관련 내용을 제시문으로 보여준 후, 떠오르는 감정과 생각을 5~10개의 문장으로 작성하도록 하였다. 안정그룹 애착 제시문에는 같은 학과 친구들을 위해 따뜻한 마음을 갖고 진심 어린 조언을 해주며, 서로 열심히 돕고 의지하는 문화가 형성되어 있음을 포함하는 내용의 5~7줄의 제시문으로 구성하였다. 그리고 같은 학과(조직)의 친구(동료)들은 모두 우리 학과를 소중히 생각한다는 내용 또한 포함하였다. 실험 참가자들은 이와 같이 안정애착을 유발하는 제시문을 읽고 난 후 곧바로 이 상황에서 자신에게 떠오르는 상황이나 내용을 작성하게 하여 더 깊이 안정애착을 형성하도록 유도하였다. 이와 같이 특정 제시문을 보여준 후 이와 관련되어 감정과 생각을 작성하게 해서 해당 상황에 참가자가 몰입하게 하는 실험 연구 프로세스는 이미 여러 논문에서 타당성과 신뢰성을 인정받고 있다(Lee & Thompson, 2011; Chugh et al., 2014; Tost et al., 2013).

기존 선행 연구에 의하면, 실험 연구를 통

해 형성한 안정 애착(Security)은 개인의 자존감을 높이는데 긍정적인 영향을 미치고(Baccus et al., 2004; Baldwin et al., 2003), 공격적인 감정을 누그러뜨리며(Baccus et al., 2004), 성과를 향상시키고(Dandeneau et al., 2007), 스트레스 상황 속에서도 사회적인 불안 심리를 약화시키며(Baldwin & Main, 2001), 상대에 대한 의견 및 행동을 수용하는 태도를 보이는 등 여러 긍정적인 효과를 미치는 것으로 제시되고 있다(Dandeneau & Baldwin, 2004; Baldwin & Meunier, 1999; Baldwin & Kay, 2003; Baldwin, 2007). 특히, 안정그룹 애착은 실험연구로 간략히 제시문과 함께 관련된 생각과 느낌을 작성하게 해서 유도한 후 관련 변수를 측정하면 연구의 인과 관계를 보다 정확히 도출할 수 있기에(Smith et al., 1999), 본 연구는 실험 조건을 통해 안정그룹 애착이 미치는 영향을 분석하였다.

반면, 안정그룹 애착과 무관한 통제집단에게는 심리적 안정그룹 애착을 점화할 수 있는 제시문 대신, 자신의 일상생활을 묻는 제시문을 보여준 후 이와 관련된 자신의 개인적인 일상과 행동을 5~10개의 문장으로 작성하게 한 다음(Beckes et al., 2010; Mikulincer & Arad, 1999) 해당 설문에 응하도록 프로세스를 진행하였다. 즉, 통제집단의 참가자들은 상황과 가치에 대한 중립적인 조건에서 자신의 자아 효능감과 창의성에 응답하도록 실험 연구를 구성하였다. 다만, 실험집단과 통제집단은 모두 각각 별도의 제시문을 받은 후, 자신의 행동과 경험 등을 공란에 5~10개 문장을 작성하게 한 후 설문지에 응하도록 했다.

3.2. 자아 효능감

자아 효능감은 과업 또는 업무에 대한 자신이 갖고 있는 능력에 대한 믿음을 말한다. 본 연구에서 매개변인으로 분석할 자아효능감은 Schwarzer와 Jerusalem(1995)이 개발한 GSE (General Self-Efficacy) 진단도구의 10개 문항을 사용하였으며, 점수 척도는 리커트 4점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 4=매우 그렇다)를 사용하였다. 자아효능감과 관련된 예시 문항에는 (1) “나는 내 역량을 믿기에 어려운 문제에 부딪혀도 침착성을 유지한다.” (2) “무엇이 발생하더라도 내가 원하는 방향으로 상황이나 문제를 조절할 수 있다” 등이 있다($\alpha = .78$).

3.3. 개인 창의성

본 연구의 종속변인인 개인의 창의성은 Zhou와 George(2001)가 개발한 10개 문항을 통해 측정하였다. 창의성의 점수 척도는 리커트 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)를 사용하였다. 창의성을 측정하는 예시 문항에는 (1) “성과를 향상하기 위해 새롭고 실용적인 아이디어를 제안한다.” (2) “문제에 대한 새로운 해결책을 제안한다.” 등이 있다($\alpha = .80$).

3.4. 통제 변인

본 연구는 안정그룹 애착이 자아 효능감이 라는 매개변인을 거쳐 창의성에 주는 영향을 살펴보기 위해 개인의 애착 유형과 소속감 (Need to Belong), 감정 상태를 통제 변인으로 고려하였다. 개인의 애착을 묻는 설문은 Fraley 등(2000)이 개발한 36개 문항을 사용하였으며, 문항은 크게 불안 애착 18개 문항과 회피 애착 18개 문항의 두 차원

(Dimensions)으로 구성되었다. 예를 들어, 불안 애착과 회피 애착 점수 모두 낮게 나올 경우, 설문 응답자의 개인 애착은 안정 애착을 의미한다(Bartholomew & Horowitz, 1991; Brennan et al., 1998). 불안 애착의 예시 문항으로는 (1) “나는 다른 사람과의 관계에 대해 많이 걱정하는 편이다.” (2) “나는 나와 친한 사람을 잃을까봐 걱정이 된다” 등이 있으며, 회피 애착은 (1) “나는 다른 사람이 나와 매우 가까워지려 할 때 불편하다.” (2) “나는 상대방과 너무 가까워지는 것을 피하려고 한다.” 등이 예시 문항이다. 개인 애착의 설문 응답 척도는 리커트 7점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 7=매우 그렇다)를 사용하였다.

두 번째 통제변인으로 고려한 소속감은 개인이 어떤 조직에 대해 갖고 있는 기본적인 소속 욕구를 말한다(Baumeister & Leary, 1995). 소속감은 Baumeister와 Leary(1995)가 개발한 10개 문항을 리커트 7점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 7=매우 그렇다)로 응답 받았다. 소속감을 측정하는 문항 중 예시문항을 살펴보면, (1) “일반적으로 다른 사람들이 나를 받아들이기를 원한다.” (2) “나는 내가 속한 조직, 단체에 강한 소속감을 느끼기를 원한다.” 등이 있다.

세 번째 통제 변인은 개인의 감정 상태 (Positive Emotion or Negative Emotion)이다. 이미 기존 연구에서도 긍정적 감정 또는 부정적인 감정 유발은 개인의 창의성에 영향을 준다는 연구 결과가 제시되고 있기에(George & Zhou, 2002; Kaufmann & Vosburg, 1997; Martin & Stoner, 1996), 본 연구의 정확한 논리적 흐름을 포착하기 위해서는 창의성에 영향을 주는 개인의 감정 상태를 통제 변인으로 포함하는 것이 필요했다. 개인의 감정을 확인하는 질문은 기존 연구에서 대표적으

로 사용하고 있는 PANAS 10개 문항을 사용하였으며(Watson, Clark, & Tellegen, 1988) 설문지의 응답척도는 리커트 7점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 7=매우 그렇다)를 사용하였다. 예시 문항을 살펴보면, (1) “걱정한다.” (2) “평안하다” (3) “불안하다” 등과 같이 평소의 감정을 묻는 문항으로 구성되어 있다.

이상에서 기술한 바와 같이 본 연구에서는 기존 선행연구를 통해 창의성에 영향을 줄 수 있는 잠재적인 변수들을 모두 고려하여 통제 변인으로 포함하였다. 그리고 안정그룹 애착이 아닌 이들 변인들에 의해 창의성 증진이 영향을 받는지 추가적으로 분석함으로써 보다 정확한 연구 결과를 도출하고자 노력했다.

IV. 연구결과

1. 실험 조건 검증

본 연구에서 부여한 실험 조건은 안정그룹 애착이었다. 특히 실험 조건은 실험 대상자에게 무작위로 부여하였기 때문에 통제 집단

과 비교했을 때 안정그룹 애착의 효과가 실험 집단에 제대로 영향을 미쳤는지 분석하는 실험 조건 검증(Manipulation Check)이 선행되어야 한다. 따라서 안정그룹 애착을 측정하는 문항 4개를 선정하여(Smith et al., 1999) 두 집단에 있어서 지각된 안정그룹 애착의 차이를 살펴보았다. 실험 조건 검증에 사용된 문항은 다음과 같다. (1) “나는 내가 속한 집단에 가까이 다가서는 것에 대해 전혀 걱정하지 않는다.” (2) “나는 내가 속한 집단에 의존하는 것에 대해 편안함을 느낀다.” (3) “나는 전적으로 내가 속한 집단과 하나가 되길 희망한다.” (4) “나는 내가 속한 집단이 나에게 의존하는 것에 대해 편안함을 느낀다” ($\alpha = .95$)이다. 실험 조건 검증을 위한 독립표본 t-테스트 분석 결과 안정그룹 애착의 실험조건을 부여받은 집단은 ($M = 4.38, SD = 1.12$) 그렇지 않은 통제 집단에 비해 ($M = 3.10, SD = 0.83$) 더 높이 자신의 집단에 대해 안정 애착을 지각하는 것으로 나타났다($p < .01$) 그러므로 이를 통해 안정그룹 애착의 실험 조건이 통제 집단과 비교했을 때 점화가 잘 이루어졌음을 확인할 수 있었다.

<표 1> 실험 조건 검증(Manipulation Check)

구분	평균		표준편차		t값	p값
	안정애착	통제집단	안정애착	통제집단		
안정그룹 애착	4.38	3.10	1.12	0.83	7.988	.00

2. 가설 검증

본 연구는 독립변수가 정확히 종속변수에 미치는 영향을 살펴보기 위해 통제변수를 모

두 포함한 공분산분석(ANCOVA)을 실시하였다. 통제변수를 고려한 분산분석을 진행해야 통제변수의 영향이 아닌 독립변수에 따른 종속변수의 순수한 차이를 보다 정확히 볼 수

있기 때문이다. 기본적으로 안정그룹 애착과 비교 그룹(통제집단)을 고찰한 결과, 안정그룹 애착의 집단이 그렇지 않은 통제집단에 비해 더 높은 자아 효능감과 개인 창의성을 유지하고 있는 것을 확인할 수 있었다.

먼저, 자아 효능감과 관련된 두 집단의 평균과 표준편차를 공분산분석을 통해 비교한 결과, 안정그룹 애착으로 점화한 집단이($M = 3.30, SD = .65$)이 통제집단에 비해($M = 2.68, SD = .41$) 더 높은 자아 효능감을 갖고 있는 것으로 나타났다. 그러므로 본 연구의 가설 1을 지지하였다. 두 번째 가설에 대한 분석 결과, 개인 창의성과 관련된 두 집단의 평균과 표준편차는 안정그룹 애착으로 점화한 실험집단($M = 4.23, SD = .35$)이 통제집단에 비해($M = 3.53, SD = .47$) 더 높은 개인 창의

성을 유지하고 있는 것으로 나타났다. 그러므로 본 연구의 가설 2 역시 타당함을 확인할 수 있었다.

연구 가설을 증명하기 위해 공분산분석을 실행한 결과, 자아 효능감과 개인 창의성에 미치는 영향 모두 본 연구에서 독립변수로 고려한 안정그룹 애착이 통제변수 포함 유무에 상관없이 긍정적인 영향을 주고 있음을 확인할 수 있었다. 이와 관련된 분석 결과는 아래 <표 2>, <표 3>, <표 4>에 상세히 정리하였다. 다만, 공분산분석 결과 개인 회피애착과 개인의 긍정적인 감정이 각각 자아 효능감과 개인 창의성에 다소 영향이 존재할 수 있음을 감안하여 추가적으로 통제 변수들이 종속변수에 미치는 영향을 별도로 분석함으로써 연구의 정확도를 높였다.

<표 2> 안정그룹 애착과 비교 집단의 자아 효능감, 창의성 비교

분석 변수	비교 대상	N	평균	표준 편차	표준 오차	최소값	최대값
자아 효능감	안정그룹 애착	76	3.30	.65	.60	2.1	3.9
	비교 집단	75	2.68	.41	.05	1.8	4.0
개인 창의성	안정그룹 애착	76	4.23	.35	.04	3.4	4.9
	비교 집단	75	3.53	.47	.05	2.3	4.7

<표 3> 자아 효능감에 대한 공분산분석 결과

소스	제 III 유형 제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률
모형	1370.400(a)	6	228.400	797.631	.00
개인 회피애착	1.513	1	1.513	5.283	.02
개인 불안애착	.086	1	.086	.299	.59
소속감	.602	1	.602	2.102	.15
개인의 긍정 감정	.137	1	.137	.478	.49

안정그룹 애착	39.13	2	19.565	68.325	.00
오차	41.520	145	.286		
합계	1411.920	151			

* R 제곱 = .971 (수정된 R 제곱 = .969)

<표 4> 개인 창의성에 대한 공분산분석 결과

소스	제 III 유형 제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률
모형	2292.290(a)	6	382.048	2256.465	.00
개인 회피애착	.169	1	.169	.999	.32
개인 불안애착	.360	1	.360	2.125	.15
소속감	.083	1	.083	.492	.48
개인의 긍정 감정	.672	1	.672	3.971	.05
안정그룹 애착	44.398	2	22.199	131.11	.00
오차	24,550	145	.169		
합계	2316.840	151			

* R 제곱 = .989 (수정된 R 제곱 = .989)

3. 추가 분석

본 연구는 조직에 대한 개인의 안정그룹 애착이 자아 효능감과 창의성을 높이는 것을 중심으로 진행되었다. 그러나 실험을 통해 부여한 안정그룹 애착이 개인의 긍정적인 감정을 높이거나 조직에 대한 소속감을 높여서 창의성을 증진시킨다고 간주할 수도 있다. 그렇기에 본 연구의 결과를 명확히 밝히고자 통제변인 중 개인의 감정과 조직에 대한 소속감에 있어서 실제로 안정그룹 애착 점화 조건이 비교 집단에 비해 더 월등한지를 분석하였다.

그 결과, 안정그룹 애착은 비교 집단에 비해서 더 긍정적인 감정을 유발한 것도 아니고 조직에 대한 소속감을 더 높인 것도 아니었다. 즉, 추가 분석을 통해 안정그룹 애착이 별도의 매개변수나 기타 요인을 높였기에 개인의 자아 효능감이나 창의성을 높였다고 판단할 수 없다.

일단, 개인의 긍정적인 감정에 관해서 안정그룹 애착 집단($M = 4.26, SD = .97$)은 통제집단($M = 4.39, SD = .98$)에 비해 긍정의 감정이 다소 낮게 제시되었으나, 이는 유의수준에서 타당하게 도출되지 않았다($p = .42$). 아울러, 개인의 부정적인 감정에 관한 추가 비교 분석에서도 안정그룹 애착 집단

($M = 3.81$, $SD = 1.00$)은 통제집단($M = 3.77$, $SD = 1.12$)에 비해 오히려 부정적인 감정이 조금 더 높게 나타났으나, 이 역시 유의수준에서 잠정적인 결론으로 도출되지 않았다($p = .80$). 또한, 추가적으로 진행된 소속감에서도 안정그룹 애착 집단의 효과는 유의수준에서 결과가 도출되지 않아($p = .77$) 안정그룹 애착이 실제로 개인의 소속감이나 긍정적인 감정을 유발하여 개인의 자아 효능감 또는 창의성을 높인 것은 아니라고 판단할 수 있다. 즉, 안정그룹 애착 실험 조건 자체가 다른 변인에 긍정적인 영향을 미친 것이 아니라, 자아 효능감과 창의성에만 중요한 영향을 준 것으로 추가적인 분석 결과 판단할 수 있다.

마지막으로 조직에 대한 애착이 아닌 개인의 애착을 바탕으로 자아 효능감과 창의성에 미친 영향을 분석한 결과, 자아 효능감의 경우 개인의 애착 성향인 회피 애착은 부정적인 영향을 미쳤으나($B = -.21$, $t = -3.15$, $p = .00$), 개인의 불안 애착은 아무 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다($p = .67$) 아울러, 개인 성향인 회피 애착($p = .09$)과 불안 애착($p = .22$)은 모두 본 연구의 종속변인인 창의성에도 아무런 영향을 주지 못했다. 자아 효능감의 경우에도 회피 애착은 부정적인 영향을 미치고 있기에 본 연구의 주요 논리와 무관함을 확인할 수 있다. 그러므로 본 연구의 가설에서 제시된 안정그룹 애착 영향은 개인의 자아 효능감과 개인 창의성에만 유의수준 하에서 긍정적인 영향을 준 것으로 판단할 수 있다.

4. 매개변인 분석

본 연구의 세 번째 가설은 개인의 자아 효능감이 안정그룹 애착과 창의성 사이에 매개 역할을 하는지 검증하기 위한 내용이다. 매개 효과는 독립변인과 종속변인을 이어주는 핵심적인 역할을 하며, 사회심리 및 인사·조직 등 많은 연구에서 중요한 부분으로 인정받고 있다(Baron & Kenny, 1986; James & Brett, 1984; Juddy & Kenny, 1981; Mackinnon, 2008; Preacher & Hayes, 2004; Shrout & Bolger, 2002).

이 중 매개효과를 분석하는 방법은 학자마다 접근 방법이 조금씩 다르나, 본 연구는 인사·조직심리 연구에서 가장 많이 활용된 Baron과 Kenny(1986)의 방법을 바탕으로 매개효과를 검증하였다. 그들에 의하면 독립변인→종속변인, 독립변인→매개변인, 매개변인→종속변인의 모든 경로가 가설에서 예측한 방향대로 유의하게 도출되어야 한다(Hoyle & Smith, 1994). 아울러, 매개변수가 완전 매개 효과를 가질 경우에는 독립변수가 종속변수에 대해 미치는 영향이 유의하게 나오지 않을 수 있지만, 부분 매개일 경우에는 독립변수가 종속변수에 미치는 영향 역시 통계적으로 유의확률을 유지한다.

따라서 본 연구에서는 독립 변수인 안정그룹 애착이 매개 변수인 자아 효능감과 종속 변수인 개인 창의성에 미치는 영향을 살펴보기 위해 통제변수를 모두 고려하여 보다 정확한 B값을 도출하고자 했으며, 그 분석 결과는 아래 <표 5>에 간략히 정리하였다.

<표 5> 매개변인 분석 결과 (Baron과 Kenny의 분석 방법)

독립변인, 매개변인, 종속변인	매개효과 검증단계	표준화 B값	t값	p값	R ²
독립변인: 안정그룹 애착 매개변인: 자아 효능감 종속변인: 개인 창의성	1단계(독립→종속)	.64	10.32	.00	.43
	2단계(독립→매개)	.50	7.08	.00	.28
	3단계(독립→매개→종속)	.55	7.78	.00	.45
	3단계(매개→종속)	.47	6.30	.00	.48

* 표준화 B값: 통제변수인 개인 애착, 소속감, 개인의 감정을 모두 포함하여 도출

매개 효과를 분석한 결과, 1단계에서 안정 그룹 애착은 개인 창의성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = .64, p < .00$). 그리고 2단계로 분석한 매개 변수인 자아 효능감에 미치는 영향에 있어서도 안정그룹 애착은 유의수준 하에서 자아 효능감에 긍정적인 영향을 주었다($\beta = .50, p < .00$). 3단계 분석 결과, 매개 변수인 자아 효능감은 개인의 창의성에 긍정적인 영향을 주었으며($\beta = .47, p < .00$), 독립변인과 매개변인을 모두 고려하여 종속변인에 미치는 영향을 분석한 결과, 안정그룹 애착의 표준화 계수인 베타 값은 .64에서 .55로 나타났고, t값은 10.32에서 7.78로 도출되었다. 결과적으로, 모든 매개효과 검증 절차의 요건을 충족시켰으므로(Holme & Smith, 1994), 자아 효능감은 안정그룹 애착과 개인 창의성 사이에 있어서 부분 매개 역할을 하는 것으로 판단할 수 있다.

매개 효과를 더 고찰하기 위해 안정그룹 애착과 개인 창의성 간의 관계에서 자아 효능감의 비표준화계수를 이용한 소벨 테스트(Sobel Test)를 추가적으로 진행하였다(Sobel, 1982). 기존 선행 연구에 의하면 소벨 테스트는 Baron과 Kenny가 고안한 단계적 회귀 분석을 통한 매개효과 검증에 견주어 볼 때,

효과적인 통계적 분석방법의 대안이 된다고 알려져 있다(Preacher & Hayes, 2004). 이는 소벨 테스트가 직접적으로 매개 효과를 분석하는 가장 효과적인 방법으로 인정받고 있기 때문이다. 이런 특성으로 인해 최근 연구에서도 여전히 소벨 테스트는 매개 효과를 분석하는 방법으로 널리 사용되고 있다(Jong, Song, & Song, 2013). 소벨 테스트는 검증 결과 소수점 셋째자리에서 반올림하여 도출된 Z의 값이 1.96 이상의 값이 나올 때 신뢰도 95% 구간 내에서 독립변인과 종속변인 사이에서 매개변인을 기반으로 변수 간에 긍정적인 방향의 인과관계를 갖는다고 해석할 수 있다. 따라서 독립변인과 종속변인의 관계가 단계적으로 유의하더라도 소벨 검증에서 1.96 이상의 값이 나와야만 보다 더 정확히 매개 효과가 긍정적인 영향을 미치고 있다고 판단할 수 있다. 소벨 테스트로 분석한 결과, <표 6>과 같이 자아 효능감은 안정그룹 애착을 통해 개인 창의성에 유의수준 하에서 긍정적인 영향을 주는 것으로 간접효과를 재차 확인할 수 있었다($Z = 4.72, p < .01$).

이로서 소벨 테스트와 Baron과 Kenny에 의거한 3단계 회귀 분석을 통해 종합적으로 자아 효능감의 매개효과를 살펴본 결과, 본

연구의 가설 3에서 제시한 자아 효능감의 매개효과에 대해 타당성을 확인할 수 있었다. 따라서 가설 1, 2, 3 모두 분석 결과 타당함을 최종적으로 인정할 수 있으며, 결과적으로 개개인의 구성원이 조직에 대해 안정적인

애착을 형성하는 것이 무엇보다 개인의 역량에 대한 믿음과 창의성 증진에 모두 긍정적인 영향을 주고 있음을 본 연구 결과는 시사하고 있다.

<표 6> 매개변인 분석 결과 (Sobel 분석 방법)

관계	a (Sa)	b (Sb)	Zab	p	매개효과
안정그룹 애착 → 자아 효능감 → 개인 창의성	.62 (.087)	.41 (.065)	4.72	.00	간접효과 있음

* a = 독립변수와 매개변수 사이의 비표준화 회귀계수 / Sa = a의 표준오차
b = 매개변수와 종속변수 사이의 비표준화 회귀계수 / Sb = b의 표준오차

V. 결론

1. 연구의 학문적 공헌도

본 연구의 목적은 어떻게 안정그룹 애착이 개인의 자아 효능감이라는 심리적 매개를 통해 창의성에 영향을 미치는지 살펴보는 데 있었다. 연구 결과, 안정그룹 애착을 느낀 구성원들은 자아 효능감이 상승되어 창의적인 아이디어 발현에 더욱 긍정적인 영향을 미치는 것으로 드러났다. 본 연구 결과를 토대로 한 학문적 공헌도는 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 안정그룹 애착을 사용하여 창의성에 주는 긍정적인 심리적 메커니즘을 밝힘으로써 기존 그룹 애착 연구의 영역을 더욱 확장시켰다. 기존 선행연구에서도 그룹 애착이 주는 효과를 밝힌 바 있지만, 주로 내부 구성원(Intra-group)간의 신뢰나 몰입에 대한 연구가 주류였다(Rom & Mikulincer, 2003; Smith et al., 1999). 하지만 본 연구는 여기서 한 발 더 나아가 창의성이

중시되는 시대에 이를 높이기 위한 요소로 안정그룹 애착을 살펴봄으로써 기존 그룹 애착 연구 영역에 있어 의미 있는 시사점을 남겼다.

둘째, 기존 그룹 애착 선행 연구에서 다루었던 불안 애착이나 회피 애착이 아니라, 본 연구에서는 안정 애착을 사용하여 창의성에 영향을 주는 요소를 밝혀냄으로써 새로운 연구의 방향을 제시하는데 기여했다. 기존 연구에서는 불안 애착을 느낀 구성원들이 조직 시민행동에 부정적인 영향을 미치고 더 많이 감정적이고 직무와 관련된 도움을 필요로 하는 데 집중되어 있거나(Geller & Bamberger, 2009), 또는 회피 애착을 느낀 개인이 더 낮은 감정적 지원과 직무 관련 도움을 느끼는 것으로 분석하였다(Richards & Schat, 2011). 그러나 본 연구는 불안 또는 회피 애착이 아닌 안정 애착이 실제로 그룹 차원의 몰입을 통해 개인에게 주는 영향을 입증함으로써 새로운 연구 영역으로 그룹애착이론을 보다 진전하는데 기여했다.

셋째, 창의성 증진과 관련된 조직 요인에

안정그룹 애착이라는 심리적 요인을 새롭게 제시한 점이다. 기존 연구에서 창의성을 높이는 요인은 개인이 갖고 있는 성격(Oldham & Cummings, 1996), 직무의 복잡성(Tierney & Farmer, 2002; 2004), 상사와의 관계(Deci & Ryan, 1985; Frese et al., 1999; Zhou, 2003), 동료와의 관계(Madjar et al., 2002), 조직 업무 공간의 밀도와 거리(Shalley & Oldham, 1997) 등이었다. 그러나 조직 환경(Context)이 미치는 영향은 특정 요소 하나가 영향을 준다고 보거나 여러 요소가 서로 상호작용하여 개인의 심리적 메커니즘에 영향을 준다고 보는 것이 일반적이다(Shalley et al., 2004). 그러므로 본 연구는 구성원 개인의 창의성 발현에 필요한 요인은 다양한 제도 이전에 조직에 대한 안정애착이라는 구성원의 심리에 있음을 새롭게 제시하였다.

마지막으로 본 연구는 매개변인으로 자아 효능감을 도출함으로써 창의성에 긍정적인 영향을 주는 매개변인과 관련된 연구를 확장시켰다. 자아 효능감이 창의성에 영향을 준다는 연구는 극히 소수 제시되었으나(Redmond et al., 1993), 아직까지 내재적 동기에 비해 창의성에 영향을 주는 심리적 변인으로 입증된 연구는 많지 않았다. 특히, 자아 효능감이 창의성에 어떠한 영향을 주는지에 대한 연구의 필요성이 기존 선행연구에서 제시되었던 측면에서 볼 때(Shalley et al., 2004), 본 연구는 안정그룹 애착과 창의성이라는 주요 변인 사이에 중요한 심리적 메커니즘으로 자아 효능감의 영향을 검증함으로써 기존 연구의 공백(Gap)을 메우는데 기여했다.

2. 연구의 실무적 시사점

최근 들어 국가의 정책기조로 “창조경제”가 화두가 되면서 다양한 관점에서 개인의 창의성(손태원, 2005), 기업의 창조적 환경(이건창·서영욱, 2008; 김상수·김영천, 2013)에 관한 지표 개발이 이루어지고 있다. 그러나 개인 및 기업의 창의적 역량을 평가하기 이전에 더욱 중요한 것은 구성원들이 서로 믿고 신뢰할 수 있는 조직문화이다. 기존 선행연구에서는 이미 구성원들이 자신이 속한 조직에 안정적인 그룹애착을 형성하면 타인을 더 존중하고 서로 서로 자신이 맡은 과업에 대해 더 공헌한다는 결과가 제시되고 있다(Lee & Ling, 2007). 특히, 안정그룹 애착은 개인이 갖고 있는 고유의 성향이나 성격과 무관하게 조직 차원에서 안정적인 분위기나 팀 문화를 구축한다면 형성될 수 있기 때문에, 본 연구는 기업들이 구성원들의 창의적 역량을 육성시키고자 한다면 조직문화에 더 힘을 기울여야 함을 시사하고 있다.

따라서 실무적 시사점은 다음과 같다.

첫째, 이번 안정그룹 애착 실험 연구를 통해 실제 기업 문화에 있어 무엇에 초점을 두고 변화해야 하는지 확인할 수 있었다. 기업이 창조적인 성과를 내기 위해서는 교육 제도(Zhou & Shalley, 2003), 업무 지원 제도(Amabile, 1996), 평가와 보상의 공정함(정지혜, 2008) 등이 필요하지만, 그보다 더 중요한 것은 구성원들이 조직에 대한 애착이 높아질 수 있는 따뜻한 유대관계를 문화로 형성하는 것이다. 그러므로 본 연구의 결과를 토대로 살펴볼 때, 조직의 경영진 및 CEO는 조직의 규범, 관습, 인위적인 행동 양식을 강조하기에 앞서 조직의 안정과 결속력을 높이는 방향으로 조직 역량을 향상시켜야 한다. 최근 벤처기업의 주요 경영진이 창조경영 기업으로 거듭나기 위해 조직 구성원들에게 더 많은 애착과 배려를 통해 그들의 의사소통을

강화하고 조직에 긍정적인 감정을 갖게 하는 노력도 바로 이와 같은 이유에 있음을 참고해야 한다.

둘째, 기업의 조직문화 교육에 있어서도 전환이 필요하다는 점이다. 그동안 개인의 업무 역량이나 내적 동기를 높이기 위한 다양한 인센티브와 같은 금전적 제도, 자율성(Abbey & Dickson, 1983), 개방성(김주미, 2008) 등이 제시되었으나, 본 연구는 외적 제도나 자율적인 분위기보다 구성원 간 정서적 소통을 가능케 하는 문화 형성에 기업이 힘을 쏟아야 함을 시사하고 있다. 그러므로 CEO는 직원들과 친밀감을 형성하고 조직의 철학을 함께 공유할 수 있도록 건설적인 경영진 커뮤니케이션을 늘려야 하며, 조직에 대해 구성원들이 하나의 안정적인 애착을 형성할 수 있도록 소통 및 감성 공유 프로그램을 수립하여 구성원들의 결속력과 유대감을 발전시켜야 한다. 최근, 인지된 조직의 지원(Perceived Organization Support)도 점점 중요해지고 있는데, 본 연구는 조직의 유형적인 지원(예컨대, 복리후생 제도 및 조직의 업무 지원 체계) 못지않게 인간적 측면에 대한 관심과 애정, 유대감 강화도 따듯한 조직 애착으로 이어져 구성원들의 창의적 역량을 극대화할 수 있음을 시사하고 있다.

아울러, 지식경영 시대에 있어 지식 공유는 이제 선택 사항이 아닌 조직의 생존 수단의 하나가 되었다. 창조경제 시대에 가장 적합한 지식 역량 중 하나가 창의적 지식이라는 측면에서 볼 때, 본 연구는 구성원들의 창의성 향상을 위해 기업이 노력을 기울여야 할 것은 조직에 따듯한 애착을 모든 구성원들이 형성할 수 있도록 구성원들의 역량에 대한 믿음과 격려, 애정에 더욱 신경 써야 한다는 점이다. 본 연구를 통해 안정그룹 애착을 느낀 구성원들이 더 높은 자아 효능감

을 갖게 되고 이를 통해 창의성이 높아진다는 점은 향후 조직의 경쟁력이 창조적 지식에 의해 좌우된다는 측면에서 매우 중요한 의미를 갖는다고 할 수 있다.

3. 연구의 한계 및 향후 연구방향

본 연구는 안정그룹 애착이 자아 효능감이라는 매개변인을 통해 창의성에 영향을 미치고 있음을 증명함으로써 학문적 공헌도와 실무적 시사점을 제시했다. 그러나 아래와 같은 연구의 한계점 또한 지니고 있어 향후 연구에서는 이를 보완하여 안정그룹 애착 연구가 더욱 확장되어야 할 것이다.

첫째, 본 연구의 실험 연구 대상은 대학생이었다. 연구방법이 인과 관계를 검증할 수 있는 실험 연구이기에 연구 대상의 성격 자체가 핵심적인 요소는 아니지만, 그럼에도 불구하고 실제 기업에서 진행되었다면 보다 더 일반화된 연구결과를 획득했을 것이다. 따라서 향후 연구는 기존 연구 결과를 참고하여 기업 현장에서 설문 조사나 실험 연구를 실시함으로써 안정그룹 애착이 임직원들의 창의성 증진에 어떻게 기여하는지 재차 분석하는 방안이 필요하다.

둘째, 본 연구에서 사용한 창의성 문항은 실험 연구의 특성에 맞는 최적의 문항은 아닐 수 있다. 본 연구의 창의성 문항은 기존의 설문 기반 연구에 사용되었던 것(Shin & Zhou, 2003)으로 향후 연구에선 실험 연구에 맞는 창의성 문항을 개발하여 실험 조건을 통해 실험 참가자들이 발현하는 창의적 역량을 보다 정확히 고찰할 필요가 있다.

셋째, 본 연구는 안정그룹 애착이 개인의 창의성에 미치는 영향을 측정하였으나 향후에는 안정그룹 애착이 형성된 문화가 실제로

조직의 창의성에도 긍정적인 영향을 주고 있는지 검토하고 분석해야 할 것이다. 이미 조직 내 형성된 심리적 안정감 등이 창의적 업무 몰입에 유의한 영향을 주고 있다는 연구도 제시된 만큼(지성구·최선규, 2013) 안정 그룹 애착이 형성된 조직의 창의성과 일반적인 조직의 창의성을 비교·분석함으로써 연구의 영역을 확장하고 이론적 공헌도를 참신하게 제시할 수 있을 것이다.

넷째, 본 연구는 개인의 창의성에 영향을 미치는 매개변인으로 자아 효능감을 측정하였으나, 향후 연구에서는 조직의 공정성, 심리적 권한위임(Psychological Empowerment), 감성적 몰입(Affective Commitment)과 같은 조직 관련 변수(Chen, Sharma, Edinger, Shapiro, & Farh, 2011)를 선정하여 안정그룹 애착과 이들 요인과의 관계에 대한 연구를 진행할 필요가 있다.

참고 문헌 (References)

국내 문헌

- [1] 김상수·김영천 (2013), 창조경영 수준 진단 시스템 개발에 관한 연구, 지식경영연구, 제14권, 제2호, 한국지식경영학회, 1-24.
- [2] 김주미 (2008), “우리나라 중소기업의 기업창조성에 관한 연구: 벤처 및 이노비즈 기업을 중심으로”, 중소기업연구원.
- [3] 손태원 (2005), 창의성 중심 조직행동 연구의 현황과 과제: 개인수준의 창의성을 중심으로, 지식경영연구, 제6권, 제2호, 한국지식경영학회, 123-147.
- [4] 이건창·서영욱 (2008), 구성원 다양성에 따른 팀 단위 디지털 창의성 변화와 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구: 다중 에이전트 시뮬레이션 접근방법을 중심으로, 지식경영연구, 제9권, 제3호, 한국지식경영학회, 159-172.
- [5] 정지혜 (2008), “르네상스적 집합 창의성의 조건”, LGERI Report, 21-39.
- [6] 지성구·최선규 (2013), 조직내 심리적 조건이 창의적 업무몰입에 미치는 영향: 예상되는 이미지 결과의 매개효과, 지식경영연구, 제14권, 제2호, 한국지식경영학회, 49-69.

해외 문헌

- [1] Abbey, A., & Dickson, J. W. (1983), R&D work climate and innovation in semiconductors, *Academy of Management Journal*, 26, 362-368.
- [2] Ainsworth, M., Blehar, M., Waters, E., & Walls, S. (1978). *Patterns of attachment: A psychological study of the strange situation*, Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- [3] Amabile, T. M. (1988), A model of creativity and innovation in organizations. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior*, 10, 123-167, Greenwich, CT: JAI Press.
- [4] Amabile, T. M. (1996), *Creativity in context*, Boulder, CO: Westview Press.
- [5] Baccus, J. R., Baldwin, M. W., & Packer, D. J. (2004), Increasing implicit self-esteem through classical conditioning, *Psychological Science*, 15, 498-502.
- [6] Baldwin, M. W. (1992), Relational schemes and the processing of social

- information, *Psychological Bulletin*, *112*, 461-484.
- [7] Baldwin, M. W., Keelan, J. P. R., Fehr, B., Enns, V., & Koh Rangarajoo, E. (1996), Social cognitive conceptualization of attachment working models: Availability and accessibility effects, *Journal of Personality and Social Psychology*, *61*, 226-244.
- [8] Baldwin, M. W., Granzberg, A., Pippus, L., & Pritchard, E. T. (2003), Cued activation of relational schemas: Self-evaluation and gender effects, *Canadian Journal of Behavioral Science*, *35*, 153-163.
- [9] Baldwin, M. W., & Kay, A. C. (2003), Adult attachment and the inhibition of rejection, *Journal of Social and Clinical Psychology*, *22*, 275-293.
- [10] Baldwin, M. W., & Main, K. J. (2001), The cued activation of relational schemas in social anxiety, *Personality and Social Psychology Bulletin*, *27*, 1637-1647.
- [11] Baldwin, M. W., & Meunier, J. (1999), The cued activation of attachment relational schemas, *Social Cognition*, *17*, 209-227.
- [12] Baldwin, M. W. (2007), On priming security and insecurity, *Psychological Inquiry*, *18*, 157-162.
- [13] Bandura, A. (1977), *Social learning theory*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- [14] Bandura, A. (1997), *Self-efficacy: The exercise of control*, New York: Freeman.
- [15] Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986), The moderator-mediator distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, *51*, 1173-1182.
- [16] Bartholomew, K., & Horowitz, L. M. (1991), Attachment style among young adults: A test of a four-category model, *Journal of Personality and Social Psychology*, *61*, 226-244.
- [17] Baumister, R. F., & Leary, M. R. (1995), The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation, *Psychological Bulletin*, *117*, 497-529.
- [18] Beckes, L., Simpson, J. A., & Erickson, A. (2010), Of snakes and succor: Learning secure attachment associations with novel faces via negative stimulus pairings, *Psychological Science*, *21*, 721-728.
- [19] Bowlby, J. (1973), *Attachment and loss: Vol. 2. Separation: Anxiety and anger*, New York: Basic Books.
- [20] Bowlby, J. (1980), *Attachment and loss: Vol. 3. Loss: Sadness and depression*, New York: Basic Books.
- [21] Brennan, K. A., Clark, C. L., & Shaver, P. R. (1998), Self-report measurement of adult attachment: An integrative overview. In J. A. Simpson & W. S. Rholes (Eds.), *Attachment theory and close relationships* (pp. 46-76), New York: Guilford Press.
- [22] Chen, G., Sharma, P. N., Edinger, S. K., Shapiro, D. L., & Farh, J. L. (2011), Motivating and demotivating forces in teams: Cross-level influences of empowering leadership and relationship conflict, *Journal of Applied*

- Psychology*, 96, 541-557.
- [23] Chugh, D., Kern, M. C., Zhu, Z., & Lee, S. (2014), Withstanding moral disengagement: Attachment security as ethical intervention, *Journal of Experimental Social Psychology*, 51, 88-93.
- [24] Dandeneau, S. D., & Baldwin, M. W. (2004), The inhibition of socially rejecting information among people with high versus low self-esteem: The role of attentional bias and the effects of bias reduction training, *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23, 584-602.
- [25] Dandeneau, S. D., Baldwin, M. W., Baccus, J. R., & Sakellaropoulo, M., & Pruessner, J. C. (2007), Cutting stress off at the pass: Reducing stress and hyper-vigilance to social threat by manipulating attention, *Journal of Personality and Social Psychology*, 23, 584-602.
- [26] Davidovitz, R., Mikulincer, M., Shaver, P. R., Ijzak, R., & Popper, M. (2007), Leaders as attachment figures: Their attachment orientations predict leadership-related mental representations and followers' performance and mental health, *Journal of Personality and Social Psychology*, 93, 632-650.
- [27] Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985), *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*, New York: Plenum Press.
- [28] Ein-Dor, T., Mikulincer, M., Doron, G., & Shaver, P. R. (2010), The attachment paradox: How can so many of us (the insecure ones) have no adaptive advantages?, *Perspectives on Psychological Science*, 5, 123-141.
- [29] Fraley, R. C., Waller, N. G., & Brennan, K. A. (2000), An item response theory analysis of self report measures of adult attachment, *Journal of Personality and Social Psychology*, 78, 35-365.
- [30] Frese, M., Teng, E., & Wijnen, C. J. (1999), Helping to improve suggestion systems: Predictors of making suggestions in companies, *Journal of Organizational Behavior*, 20, 1139-1155.
- [31] Geller, D., & Bamberger, P. (2009), Bringing avoidance and anxiety to the job: Attachment style and instrumental helping behavior among co-workers, *Human Resources*, 62, 1803-1827.
- [32] George, J. M. (2007), Creativity in organizations, In J. P. Walsh & A. P. Brief (Eds.), *Academy of Management Annals*, 1, 439-477.
- [33] George, J. M., & Zhou, J. (2001), When openness to experience and conscientiousness are related to creative behavior: An interactional approach, *Journal of Applied Psychology*, 86, 513-524.
- [34] George, J. M., & Zhou, J. (2002), Understanding when bad moods foster creativity and good one don't: The role of context and clarity of feelings, *Journal of Applied Psychology*, 87, 687-697.
- [35] Gillath, O., Hart, J., Nofle, E. E., & Stockdale, G. D. (2009), Development and validation of a state adult attachment measure (SAAM), *Journal of Research in Personality*, 43, 362-373.

- [36] Hargadon, A. B., & Bechky, B. A. (2006), When collections of creative become creative collectives: A field study of problem solving at work, *Organization Science*, 17, 484-500.
- [37] Hazan, C., & Shaver, P. (1987), Romantic love conceptualized as an attachment process, *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 511-524.
- [38] Holye, R. H., & Smith, G. T. (1994), Formulating clinical research hypotheses as structural equation models: A conceptual overview, *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 62, 429-440.
- [39] James, L. R., & Brett, J. M. (1984), Mediators, moderators, and tests for mediation, *Journal of Applied Psychology*, 69, 307-321.
- [40] Jong, A. D., Song, M., & Song, L. Z. (2013), How lead founder personality affects new venture performance: The mediating role of team conflict, *Journal of Management*, 39, 1825-1854.
- [41] Judd, C. M., & Kenny, D. A. (1981), Process analysis: Estimating mediation in treatment evaluations, *Evaluation Review*, 5, 602-619.
- [42] Kaufmann, G., & Vosburg, S. K. (1997), Paradoxical mood effects on creative problem solving, *Cognition & Emotion*, 1, 151-170.
- [43] Lee, S. (2005). *The ingroup secure base: An attachment exploration model of intergroup relations*, Unpublished doctoral dissertation, Cornell University, Ithaca, NY.
- [44] Lee, S., & Ling, L. (2007), Understanding affectional ties to groups from the perspective of attachment theory. M. Neale, E. A. Mannix, & C. Anderson (Eds.), *Research on Managing Groups and Teams*, 10, 217-248, Oxford, UK: Elsevier Science Press.
- [45] Lee, S., & Thompson, L. (2011), Do agents negotiate for the best (or worst) interest of principles? Secure, anxious, and avoidant principal-agent attachment, *Journal of Experimental Social Psychology*, 47, 681-684.
- [46] MacKinnon, D. P. (2008), *Introduction to Statistical Mediation Analysis*, Mahwah, NJ: Erlbaum.
- [47] Madjar, N., Oldham, G. R., & Pratt, M. G. (2002), There is no place like home? The contributions of work and non-work creativity support to employee's creative performance, *Academy of Management Journal*, 45, 757-767.
- [48] Martin, L. L., & Stoner, P. (1996), Mood as input: What we think about how we feel determines how we think. In L. L. Martin, & A. Tesser (Ed.), *Striving and feeling: Interactions among goals, affect, and self-regulation* (pp. 279-301), Mahwah, NJ: Erlbaum.
- [49] Martin, S. L., Liao, H., & Campbell, E. M. (2013), Directive versus empowering leadership: A field experiment comparing impacts on task proficiency and proactivity, *Academy of Management Journal*, 56, 1372-1395.
- [50] McGraw, K. O., & Fiala, J. (1982), Undermining the Zeigarnik effect: Another hidden cost of reward, *Journal*

- of Personality*, 59, 58-66.
- [51] Mikulincer, M., & Arad, D. (1999), Attachment working models and cognitive openness in close relationships: A test of chronic and temporary accessibility effects, *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 710-725.
- [52] Mikulincer, M., Gillath, O., Halevy, V., Avihou, N., Avidan, S., & Eshkoli, N. (2001), Attachment theory and reactions to others' needs: Evidence that activation of the sense of attachment security promotes empathic responses, *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 1205-1224.
- [53] Mullen, B., Brown, R., & Smith, C. (1992), Ingroup bias as an function of salience, relevance, and status: An integration, *European Journal of Social Psychology*, 22, 103-122.
- [54] Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996), Employee creativity: Personal and contextual factors at work, *Academy of Management Journal*, 39, 607-634.
- [55] Oldham, G. R., Cummings, A., & Zhou, J. (1995), The spatial configuration of organizations. In G. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resources management*, 13, 1-37, Greenwich, CT: JAI Press.
- [56] Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004), SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models, *Behavior Research Methods, & Computers*, 36, 717-731.
- [57] Redmond, M. R., Mumford, M. D., & Teach, R. (1993), Putting creativity to work: Effects of leader behavior on subordinate creativity, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 55, 120-151.
- [58] Richards, D., & Shhat, A. (2011), Attachment at (not to) work: Applying attachment theory to explain individual behavior in organizations, *Journal of Applied Psychology*, 96, 169-182.
- [59] Rom, E., & Mikulincer, M. (2003), Attachment theory and group processes: The association between attachment style and group-related representations, goals, memories, and functioning, *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 1220-1235.
- [60] Schwartz, S. H. (1992), Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries. In M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, 25, 1-65, New York: Academic Press.
- [61] Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston, *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs (pp. 35-37)*, Windsor, UK: NFER-NELSON.
- [62] Shalley, C. E., & Oldham, G. R. (1997), Competition and creative performance: Effects of competitor presence and visibility, *Creativity Research Journal*, 10, 337-345.
- [63] Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. (2004), The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here?, *Journal of Management*, 30, 933-958.
- [64] Shin, S., & Zhou, J. (2003),

- Transformational leadership, conservation, and creativity: Evidence from Korea, *Academy of Management Journal*, 46, 703-714.
- [65] Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002), Mediation in experimental and non-experimental studies: New procedures and recommendations, *Psychological Methods*, 7, 422-445.
- [66] Smith, E. R., Murphy, J., & Coats, S. (1999). Attachment to groups: Theory and measurement, *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 94-110.
- [67] Sobel, M. E. (1982), Asymptotic intervals for indirect effects in structural equations models, In. S. Leinhardt (Ed.), *Sociological methodology*: 290-312, San Francisco: Jossey-Bass.
- [68] Spears, R., Doosje, B., & Ellemers, N. (1997), Self-stereotyping in the face of threats to group status and distinctiveness: The role of group identification, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23, 538-553.
- [69] Styhre, A., & Sundgren, M. (2005), *Managing creativity in organizations: Critiques and practices.*, New York: Palgrave Macmillan Ltd.
- [70] Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002), Creative self-efficacy: Potential antecedents and relationship to creative performance, *Academy of Management Journal*, 45, 1137-1148.
- [71] Tierney, P., & Farmer, S. M. (2004), The Pygmalion process and employee creativity, *Journal of Management*, 30, 413-432.
- [72] Todd, S. Y., & Kent, A. (2006), Direct and indirect effects of task characteristics on organizational citizenship behavior, *North American Journal of Psychology*, 8, 253-268.
- [73] Tost, L. P., Gino, F., & Larrick, R. P. (2013), When power makes others speechless: The negative impact of leader power on team performance, *Academy of Management Journal*, 56, 1465-1486.
- [74] Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988), Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales, *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063-1070.
- [75] Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993), Toward a theory of organizational creativity, *Academy of Management Review*, 18, 293-321.
- [76] Zhou, J. (2003), When the presence of creative coworkers is related to creativity: Role of supervisor close monitoring, development feedback, and creative personality, *Journal of Applied Psychology*, 88, 413-422.
- [77] Zhou, J., & George, J. M. (2001), When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice, *Academy of Management Journal*, 44, 682-696.
- [78] Zhou, J., & Shalley, C. E. (2003), Research on employee creativity: A critical review and directions for future research, *Research in Personnel and Human Resource Management*, 22, 165-217.

● 저 자 소 개 ●



권 정 언 (Jung Eon Kwon)

CJ그룹 회장실과 CJ E&M에서 인재개발(HRD) 부장으로 재직 한 후, 현재 중부대학교 교양학과 및 원격대학원 교수로 재직 중에 있다. 주요 관심 분야는 조직의 양면적 활동과 팀 창의적 성과와의 관계, 개인과 조직 창의력의 발현 메커니즘, 전략적 인적자원개발, 수행공학, 진로발달에 대해 깊이 연구하고 있다. 경영 분야에는 기술혁신연구, 인적자원개발 분야에는 기업교육연구, 농업교육과 인적자원개발, 한국HRD연구, Andragogy Today, 교양교육연구 등에 논문을 게재했다.



권 상 집 (Sang Jib Kwon)

현재 한국과학기술원(KAIST) 박사과정을 마치고 중부대학교 강사로 재직 중이다. 주요 관심 분야는 리더십과 조직혁신, 지식경영과 협상전략 등이며 현재 개인의 성향과 상황, 비즈니스 환경에 따른 개인·조직 창의성 증진을 위한 리더십을 깊이 연구하고 있다. 전략경영연구와 지식경영연구에 논문을 발표했다. 지식경영연구, 사회적기업연구, Social Science Journal(SSCI), Information Technology for Development(SSCI) 저널 등에 논문을 게재했다.