

심리적 주인의식과 고용안정이 이직의도 및 혁신행동에 미치는 영향에 대한 연구

-경북지역 중소제조기업 종업원을 중심으로-

이 옥 기* · 전 영 환* · 김 주 완* · 정 치 영*

*금오공과대학교 경영학과

Effects of Job Security and Psychological Ownership on Turnover Intention and Innovative Behavior of Manufacturing Employees

Wook-Gee Lee* · Young-Hwan Jeon* · Joo-Wan Kim* · Chi-Young Jung*

*Department of Business Administration, Kumoh National Institute of Technology

Abstract

The purpose of this study is to verify the relationships among innovative behavior, turnover intention, and job security. An additional purpose was to examine partial mediating effects on psychological ownership. The baseline of analyzing those relationships in this study is that the role of psychological ownership will be a mediator between job security and turnover intention as well as innovative behavior in the organization.

To accomplish these purposes, a model was built among job security as predictor variable, the psychological ownership as mediating variable and turnover intention, and innovative behavior as criteria variables based on the studies conducted in the various areas. The 248 questionnaires surveyed from the area of DaeGu and Kyungbuk were used in the statistical analyses. The detail statistical techniques are such as descriptive analysis, reliability analysis, factor analysis, correlation analysis, and multi regression analysis.

The results of the study show that job security had positively significant effect on turnover intention and innovative behavior. In addition, only the psychological ownership of organization-level thinking have partial mediating effects between job security and innovative behavior also job security and turnover intention.

The results may indicate that the psychological ownership of organization-level thinking be a key factor to alleviate the turnover intention of employees and to encourage the innovative behavior during their works for the small-medium size companies showing the unstable job security.

Keywords : Job Security, Psychological Ownership, Turnover Intention, Innovative Behavior

† 본 연구는 금오공과대학교 학술연구비에 의하여 지원된 논문임.

† Corresponding Author: Jeon Young-Hwan, Dept. of Business Administration, Graduate School of Kumoh National Institute of Technology M · P: 010-3531-5834, E-mail: hwaneda27@naver.com

Received September 9, 2013; Revision Received December 9, 2013; Accepted March 19, 2014.

1. 서 론

1.1 문제의 제기 및 연구의 목적

오늘날은 기업 경쟁력을 키우기 위하여 우수한 인재를 채용하고 교육시키는 것도 중요하지만 이들을 유지하는 방법을 모색하는 것도 중요한 일이다. 기업에서는 각 기업마다 우수한 인력들이 비슷한 업종의 더 좋은 고용환경의 기업으로의 이동 및 유출 현상이 심각한 상태에 이르고 있으며, 이러한 흐름은 종업원의 입장에서는 안정된 근로환경과 경력개발적인 측면에서 개인적으로는 긍정적이라고 할 수 있지만, 경영자 즉, 기업의 입장에서는 기업의 우수한 인력 자체가 기업의 핵심역량으로서 이러한 인재들의 유출은 직접적으로 회사에 큰 타격을 줄 수 있는 문제라고 할 수 있으며, 이직할 종업원을 대체하기 위해서 드는 비용은 그 종업원의 임금의 두배 이상일 수도 있다[26]. 즉, 기업의 입장에서는 종업원의 자발적인 이직을 방지해야 한다는 것이다. 그러나 종업원들은 현재의 직장이 평생직장이 될 수 없다는 것을 잘 알고 있기에 특정 분야의 전문성을 키워 자신의 시장가치를 높이고 그에 따라 자신이 원하는 수준의 근무환경이 보장되는 기업으로 이직하려는 의식이 강화되고 있다. 중소기업의 입장에서는 대기업과 같은 수준의 안정적인 근무환경과 복지를 종업원에게 보장하기 어려운 실정이다. 또한 일반적으로 기업에서 이러한 문제를 해결하기 위하여 사용하는 방법은 단순한 급여 상승과 교육기회제공 등이다. 그러나 이러한 방법으로는 한계가 존재하며 규모가 작은 중소기업에서는 쉽게 제공할 수 없는 방법들이라고 할 수 있다.

또한 최근 기업 간 글로벌 경쟁이 심화되면서 기업에서는 급변하는 외부환경에 효과적인 대처와 지속적인 발전을 위하여 다양한 혁신활동을 수행하고 있다. 혁신은 목적과 초점을 가지고 조직의 경제적, 사회적 잠재력에 변화를 일으키는 노력이라고 말할 수 있으며, 개인과 조직, 사회가 살아남기 위한 필수적인 생명유지 활동이 바로 혁신이라고 할 수 있다[19]. 따라서 기업의 구성원들이 보다 새롭고 유용한 제품이나 아이디어, 경영절차를 활발하게 제시하고 조직은 이를 적극적으로 수용하여 실행하고 지원하게 되면, 그러한 조직은 그렇지 않은 조직보다 새로운 사업기회를 포착할 가능성이 높아지고, 환경변화에 대한 적응력이 강화되고 지속적인 성장이 이루어져서 경쟁력을 가지게 된다는 것이다[64]. 결국, 혁신활동은 현재의 모든 조직이 살아남기 위해 필요한 필수적인 활동이라고 할 수 있으며, 조직의 입장에서도 불확실한 환경에 대처하고 지속적으

로 성장하기 위해서는 종업원들이 규정된 역할 이상의 혁신적인 행동을 자발적으로 수행해 주기를 바라고 있다[31]. 이에 따라 혁신의 기초는 아이디어이고 그 아이디어를 발전시키고 수행하는 것은 결국 사람이기 때문에 개인의 혁신행동에 동기를 부여하고, 혁신행동을 가능하게 하는 것이 무엇인가에 대한 연구가 매우 중요하게 되었다[55].

최근 동기부여의 대안 중 하나로 종업원의 몰입(commitment)이 최고경영자들 사이에서 중요시 여겨지고 있으며, 종업원들의 몰입을 높이기 위해서는 최고경영자들의 관심, 성공적인 업무 수행에 따른 보상 등 여러 가지 요소들이 존재 하며 그 요소들 중 '종업원의 주인의식'도 또한 매우 중요한 요소로서 제시되고 있다[68]. '심리적 주인의식'이란 개념이 등장하게 된 배경은 1970년대 초 미국에서 법으로 제정된 직원 지주제(Employee stock ownership plan)가 증가되면서 등장하게 되었다[47]. 직원 지주제가 확산되면서, 직원의 자사주 소유가 기업 성과에 미치는 긍정적 효과에 관한 선행연구들이 매우 다양한 측면에서 제시되고 있지만 연구의 결과는 일관적이지 않고 다양한 형태로 제시되고 있다[27]. 이러한 결과의 근본 원인을 설명하기 위해 Pierce 등(1991)은 직원소유와 성과 사이에 심리적으로 경험되는 주인의식이 있어야 결과 변수에 영향을 미칠 수 있다며 '심리적 주인의식 (psychological ownership)'이란 개념을 제시하였으며, 이러한 직원의 심리적 주인의식은 조직의 다양한 요인에 의해 영향을 받는 것으로 기존 연구를 통해 제시되고 있다[31]. 특히 종업원의 심리적 주인의식은 조직변화에 대한 구성원들의 태도에 영향을 주는 것으로 제시되었다[17]. 이는 심리적 주인의식을 이해함으로써 조직변화에 따른 종업원들의 태도와 행동변화에 대한 원인을 이해할 수 있다는 의미이다. 그러나 심리적 주인의식이라는 개념이 국내 기업 문화에서 종업원들의 태도 및 행동에 어떤 영향을 주는지에 대한 연구는 아직 활발히 진행되지 않고 있으며, 연구가 진행된 대상은 대부분 서비스업을 대상으로 하였기에, 산업구조가 제조기업 중심인 국내에선 제조업과 관련된 심리적 주인의식의 연구가 필요하다고 할 수 있다.

따라서, 본 연구에서는 먼저, 고용안정과 이직의도, 혁신행동, 심리적 주인의식에 대한 이론적 고찰을 통해 선행연구들을 확인하고, 둘째, 기존의 연구에 의거하여 고용안정과 이직의도 및 혁신행동의 관계를 파악하고, 셋째, 그 관계에서 심리적 주인의식의 매개역할에 대해서 경북 지역에 위치한 중소기업재직자들을 대상으로 실증적 검증을 수행하고자 한다.

1.2 연구의 구성과 방법

본 연구는 고용안정, 이직의도 및 혁신행동 과 심리적 주인의식에 대한 이론적 고찰을 통하여 요인 간의 관계를 추론하고, 이를 실증적으로 검토하고자 한다. 이를 통하여 연구의 문제점과 개선점을 살펴본 후, 연구의 결과가 실제 조직에 제공하는 시사점을 살펴보고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 심리적 주인의식

심리적 주인의식에 대한 개념은 연구자들에 따라 다소의 차이를 보이고 있지만, 대부분의 학자들에 의하면 심리적 주인의식은 개인과 대상(유형 혹은 무형)간의 관계를 반영하는 것으로 특정 대상이 개인의 자아와 밀접하게 관계가 있는 것으로 느껴지고[22][51][64], 궁극적으로 소유를 느끼는 대상이나 일부를 자신의 확장된 자아로 느끼는 상태라고 하였다[6][18][51]. 또한 심리적 주인의식은 인지적이고 감정적 요인들이 복합적으로 구성되어 있는 심리적 상태이며, 이것은 개인의 인지적인 판단에 의해 형성되는 소유대상에 대한 개인의 인식, 사고, 믿음을 의미한다. Pierce 등은(2003) 심리적 주인의식을 ‘개인이 소유의 대상을 자신의 것처럼 느끼는 상태’[“as the state in which individuals feel as though the target of ownership or a piece of that target is ‘theirs’ (i.e., ‘It is mine!’)”] 라고 정의하였다. 또한, 이 연구에서는 개인이 심리적 주인의식을 느끼는 대상에 따라 조직에 대한 심리적 주인의식(organization-based psychological ownership : OBPO)과 직무에 대한 심리적 주인의식(job-based psychological ownership: JBPO)으로 구분하였다.

조직에 대한 심리적 주인의식(OBPO)은 조직 전체와 관련된 심리적 주인의식을 의미한다. 예를 들어, 조직 분위기, 상사의 리더십, 조직의 목표와 비전, 조직의 명성, 그리고 조직의 정책과 의사결정 과정 등과 같은 원인에 의해 “이 회사는 우리의 회사”라고 인식하는 경우에 해당된다. 또한 직무에 대한 심리적 주인의식(JBPO)은 종업원들이 수행하고 있는 특정 직무와 관련된 것으로 “자신이 하는 일이 자신의 주어진 직무”로 인식하는 경우에 해당된다.

심리적 주인의식과 관련된 기존의 연구들은 대부분 조직적 측면, 즉 조직기반 심리적 주인의식(OBPO)을 기본적인 매개체로 설정하여 설계변수들이 조직성과에

끼치는 영향을 살펴보고자하였다. 예를 들어, 상사로부터 지원받는 정도에 대해 종업원들이 느끼는 믿음이 클수록 자신이 수행하는 업무에 대해 심리적 주인의식을 갖는 것으로 밝혀지고 있다[16][38]. 한편, 직무기반 심리적 주인의식(JBPO)은 주어진 직무 수행에 관한 행동으로 조직의 보상이나 고용안정성 등과 매우 밀접한 관계가 있을 것으로 예측된다.

심리적 주인의식에 대한 개념이 학자들마다 다양하게 정의되고 있지만 결과적으로 심리적 주인의식은 주인의식의 소유를 느끼는 대상이나 그 일부를 자신의 확장된 자아, 즉 자신의 것으로 느끼는 상태라는 것으로 정의된다. 또한 이러한 심리적 주인의식은 자신의 의지에 의해 통제할 수 있고, 자신을 표현하는 특성이 될 수도 있으며, 자신의 소유물이므로 책임과 권리를 가지고 있어서 나의 행동에 영향을 미칠 수 있는 상태라는 것에는 대부분의 학자가 동의하고 있다[68]. 따라서 심리적 주인의식에 대한 공통점으로는 합법적 소유가 없더라도 개인의 심리적 상태로서 ‘소유대상을 자신의 것 혹은 자신의 일부분으로 느끼는 심리적인 상태’를 의미한다고 할 수 있다.

심리적 주인의식과 유사한 개념들이 존재한다. 구체적으로 살펴보면, 우선 심리적 주인의식은 소유와 동기 측면에서 직무만족과 조직몰입 등의 개념들과 구분된다[50]. Van Dyne과 Pierce(2004)은 심리적 주인의식은 몰입, 동일시 등의 개념과 구분되며, 동기적인 차원에서 차이가 있다고 밝혔다. 또한 Pierce 등(2001)에 의하면, 심리적 주인의식은 개인과 조직 사이에서 형성되는 심리적 관계를 설명하려는 다른 차원들과 구별되는 개념이라고 하였는데, 그들은 심리적 주인의식의 핵심은 소유로써 조직몰입, 직무만족, 내면화, 직무몰입, 심리적 임파워먼트 등의 개념들과는 기본 동기, 형성과정, 결과 등에서 구별이 된다고 밝혔다. 따라서 심리적 주인의식은 본질적으로 조직에 구성원으로 남아 있고자 하는 조직몰입, 직무가 가치 있는 결과를 제공한다고 평가함으로써 갖게 되는 긍정적인이고 즐거운 감정인 직무만족, 개인이 자신의 직무에서 의미, 유능감, 자기결정성 및 효과성을 경험함으로써 발생하는 것이다. 그러므로 내적으로 동기화되는 심리적 임파워먼트 등의 개념과는 구분되는 개념이다[14].

심리적 주인의식의 기존연구들에는 심리적 주인의식은 직무만족, 조직몰입, 직무몰입 등의 조직구성원의 태도와 경영품질 등에 영향을 미친다는 연구결과와 심리적 주인의식은 직무특성과 조직특성 등에 의해 영향을 받는다는 연구결과가 보고되고 있다[12][14][68]. 또한 구체적으로 살펴보면, 직무특성은 직무교육기회, 직무재량권, 직무정형성 등의 요인으로 구분할 수 있으며,

조직특성의 하위차원으로는 조직지원, 상사지원, 고용안정, 참여경영 등을 적용한 사례연구가 있다. 이처럼 심리적 주인의식에 대한 연구는 다양한 주제를 통해 적용가능성을 확장하고 있는 추세라고 할 수 있으며 최근 유민봉 등(2012)에 의해서 한국 조직에 적합한 주인의식의 개념과 측정도구가 개발되었다. 이 연구에서는 기존의 직무와 조직 차원으로 구분되었던 심리적 주인의식을 직무에 대한 심리적 주인의식은 소유의식으로, 조직에 대한 심리적 주인의식은 책임의식으로 구분 되어졌으며 뿐만 아니라 기관차원(the psychological ownership of organization-level thinking)의 사고와 적극적·자발적 형태라는 새로운 차원을 추가하여 총 네 가지 차원으로 구분하였다. 여기서 기관차원의 사고는 자신이 맡은 업무에만 단편적이고 미시적으로 집중하는 것이 아니라, 기관 전체에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 생각하고 의미를 부여하는 것을 말한다. 적극적·자발적 행태는 기관차원의 사고, 소유의식, 책임의식에서 그치는 것이 아니라 업무적으로 좀 더 발전적인 방법이 있다면 그 방법을 시도하고 변화시키려는 행동들을 일컫는다. 본 연구에서는 기존에 다루어지고 있던 심리적 주인의식의 두 가지 차원에서 유민봉 등(2012)이 제시한 기관차원의 사고를 추가하여 주인의식을 세 가지 차원으로 보고 특히 기관차원의 사고를 중심으로 연구를 하고자 한다. 기관차원이란 현대의 조직에서 구성원들은 자신의 담당업무에 집중하고 그 업무 성과의 결과가 바로 보상과 연결되는 평가 및 보상 구조이기 때문에 구성원들은 조직전체보다는 자신의 담당업무에 초점을 맞추어 성과를 높이고자 하며 그렇게 학습되어 왔다. 그러나 개인 및 부서의 이기주의 등으로 인해 개별 및 부서의 종합적인 성과가 조직전체의 성과를 보장하기 힘들다는 것이다[42]. 즉, 기관차원의 사고란 개인의 성과뿐만 아니라 개인 및 부서간의 연관성을 가지고 조직 전체의 성과에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 생각하고 자신의 업무에 임하는 것을 말한다.

2.2 혁신행동

혁신적(innovation) 행동에 관한 연구는 다양한 학문 분야에서 활발하게 연구가 이루어졌으며, 우리나라에서는 1990년대 후반부터 혁신의 중요성이 대두되었다.

Schumpeter(1934)는 혁신을 조직의 성과를 설명할 수 있는 핵심요인으로 설명하고 기존의 관행과 틀을 탈피하여 새로운 시도를 통해 비연속적인 발전을 가져오는 이른바 ‘창조적 파괴’의 과정을 일컫는 혁신을 강조한 이후, 혁신을 조직성과를 분석하고 설명하는 필수

적인 요인이라고 정의하였다. 그 외 다른 여러 선행 연구자들의 혁신에 대한 정의를 살펴보면 개인이나 조직에 유익한 새로운 아이디어, 실행방법 등을 선택하고 활용하거나[53], 서비스 및 운영방법, 좀 더 나은 제품으로 전환 시키는 과정으로 혁신의 정의를 요약할 수 있다[1]. 이러한 혁신행동(innovative behavior)은 개인 수준의 혁신에서 시작되며 이에 대한 개념을 Kanter(1988)는 문제인식, 아이디어 채택 또는 해결방안의 도출에서 시작하여 아이디어에 대한 지원을 찾아서, 그것을 실현하기 위한 지지자와 연합하여 개인의 아이디어를 제품, 서비스, 공정 등으로 만드는 일련의 과정이라고 정의하였으며, 이승희(2011)는 개인의 역량강화와 조직의 성과향상을 위해 개인의 능력을 개발하고 아이디어를 창출하며 창의성을 발휘하는 일련의 행동이라고 정의했다. Scott & Bruce(1994)와 이승일(2006)은 혁신행동이 창의성과 차이가 있으며, 창의성은 새롭고 유용한 아이디어의 개발에 초점을 맞추고 있지만 혁신행동은 아이디어의 개발뿐만 아니라 그것의 홍보, 실행, 확산까지 포괄하는 개념으로 사회적 속성을 포함하는 개념이라고 정의했다. 즉, 혁신행동의 관한 개념을 종합하면 혁신행동은 개인이 자신의 직무 및 조직성과를 높일 수 있는 새로운 아이디어를 창출하거나 도입하여 실행하는 활동들을 말하며, 따라서 성공적인 조직수준의 혁신에 앞서서 개인수준의 혁신행동이 중요한 역할을 한다고 할 수 있다[33][35][55][63][66].

한편, 혁신은 개인수준의 혁신과 조직수준의 혁신으로 구분하여 사용되고 있다. 우선 개인 수준의 혁신은 개인 즉, 조직 내 개별구성원이 주도적인 역할을 하며 자신의 업무, 소속 부서 또는 조직의 성과를 향상시키는 목적을 가지고 아이디어를 새롭게 창조하거나 도입하여 적용하는 활동을 의미한다[31][33][55][63]. 또한, 조직수준의 혁신은 혁신의 주체를 개인이 아닌 조직으로 보는 것으로 새로운 아이디어가 조직에 적용되고 난 후 조직 구성원들과 조직이 변화하는 일련의 과정이라고 말할 수 있다[33]. 즉, 개인수준의 혁신은 개별 구성원이 주도적인 역할을 하며 구성원의 과업과 관련된 역할에 초점을 두고 있으며, 조직수준의 혁신은 조직 내에서 혁신을 수용하는 사회적 프로세스에 초점을 둔다는 것으로 구별할 수 있다[67].

2.3 이직의도

이직은 피고용인이 고용된 기관에서 자발적으로 분리되는 것을 말한다. 즉, 이직은 조직구성원이 조직의 부로의 이동을 의미한다.

이직이 외형상 행동으로 나타나는 것이라면 이직의도는 아직 행동으로 나타나지 않은 개인의 이직에 대한 태도 및 경향을 의미한다. 즉, 이직의도는 종업원이 조직의 구성원이기를 포기하고 현 직장을 떠나려고 의도하는 정도로 정의할 수 있다. 이직의도에 관한 연구가 활발하게 진행된 것은 이직에 대한 명백한 선행변수로서 가장 직접적이고, 강력한 예측변수로 이직의도를 보고 있기 때문이다. 이처럼 이직의도는 실제의 이직행동을 잘 설명하는 변수이기 때문에 이직의도에 관해 연구하는 것은 이직행동 자체를 연구하는 것에 비해 많은 장점을 가지고 있기도 하다. 그 동안 이직 연구의 대부분은 이직을 측정하였다기보다는 이직의도를 측정했었는데 이들의 연구결과 이직의도와 이직과의 상관관계는 매우 높은 것으로 나타나고 있다. 이직의도는 “자의로 이직여부에 대한 평가를 진행하는 의향”이라고 할 수 있다. 다시 말해서 종업원이 미래에 이직하게 될 경향성을 의미할 뿐 실제로 행동으로 나타나려면 그 만한 자극이 필요하다는 의미이다. 위 내용을 종합해보면 이직의도는 개인적 또는 조직관련 이유로 자의에 의해 이직을 고려하는 정도라고 정의할 수 있다.

최근 기업들은 채용 과정에 있어서, 이직 가능성을 중요하게 고려하는 것으로 나타났다. 2011년 대한상공회의소가 국내 406개의 기업의 인사담당자를 대상으로 조사를 시행한 결과에 따르면 대기업 74.5%, 중견기업 80.3%, 중소기업 83.1%가 ‘스펙이 우수한 지원자라도 조기 퇴사 가능성이 크다면 채용하지 않는다’고 답했다고 한다. 이는 기업이 종업원들의 이직에 대해서 많은 관심을 가지고 있다는 것을 알 수 있으며, 이직의도 연구의 중요성을 말한다고 할 수 있다. 이직의도에 대한 연구는 경영자가 구성원들에게 대하여 잔류하게 하거나, 이직의도에 영향을 미치는 변수에 대한 변화를 꾀하여 구성원들로 하여금 그들이 자신이 처한 상황에 대한 재평가 및 잔류를 유도할 수 있기 때문이다.

2.4 고용안정

고용안정에 대한 개념은 학자들마다 연구목적에 따라서 여러 가지 의미로 사용되고 있지만 크게 직장안정(job security), 고용안정(employment security), 노동시장 안정성(labor market security)의 세 가지 범주로 구분할 수 있다. 직장안정(job security)은 종업원이 현재 근무하는 특정 직장에서의 고용보장을 의미한다[11]. 둘째, 고용안정(employment security)은 종업원이 어느 직장에서 근무를 하더라도 취업이 안정적인 것을 의미한다[54]. 셋째, 노동시장 안정성(labor market securi-

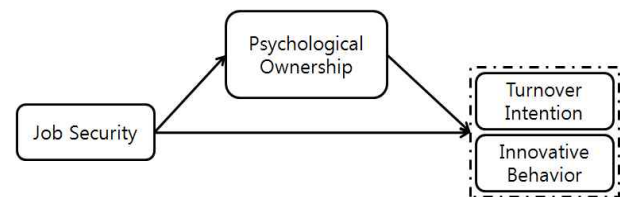
ty)은 종업원이 일시적으로 실직하더라도 비경제활동 상태로의 이동, 즉 노동시장에서의 퇴장이 쉽게 나타나지 않는 상태를 의미한다. 전상길, 백윤정(1999)은 첫번째 직장안정을 ‘협의를 고용안정’으로 정의했으며, 다음 두번째와 세번째인 고용안정과 노동시장안정의 의미를 하나의 개념으로 묶어 ‘광의의 고용안정’으로 정의하였다.

고용안정성은 조직에서 지속적, 안정적으로 직무를 수행한 가능성에 대한 개인의 지각으로 정의되며[47], 고용안정성이 보장된 상태의 구성원은 자신의 역량과 기술을 발휘할 수 있는 공정한 기회를 가지게 됨으로써 자신의 중요성과 기여도를 인정받고, 그에 상응하는 보상을 요구할 수 있게 된다[23][43]. 또한 지각된 고용안정성은 구성원들이 자신의 직무와 고용상태가 안전하다는 인식에 대한 심리적 상태로서 승진이나 보수, 근무환경 등의 조건들이 구성원의 불안감을 야기하지 않는 수준으로 유지되고 있는 상태로 볼 수 있다[49].

3. 실증적 연구방법

3.1 연구모형

본 연구는 선행연구에서 살펴본 바와 같이 예측변수인 고용안정이 준거변수인 이직의도 및 혁신행동에 미치는 영향과 심리적 주인의식이 이들 변수의 관계에서 매개역할을 하는지에 대해 연구하는데 목적이 있다. 따라서 이를 모형화하여 나타내면 <Figure 3-1>과 같다.



<Figure 3-1> Research model

3.2 연구 가설 도출

3.2.1 고용안정과 이직의도의 관계

고용불안정성을 높게 지각하는 근로자는 상당한 스트레스와 심리적 긴장감을 경험하는 것으로 알려져 있다[37]. 이러한 근로자는 고용불안에 대한 스트레스에서 벗어나 고용불안 대처방안을 모색하게 된다. 이는 고용이 보장되어 있지 않은 개인은 보다 안전한 경력의 경로를 추구하기 때문이다[24]. Cavanaugh와 Noe(1999)는 고용불안을 예상할수록 직장에 계속 다니고자 하는 의도가 나타난다고 하였으며, King(2000)은

고용불안을 지각한 종업원들이 다른 직업을 탐색하는 행동(job search behavior)을 보인다고 하였다. 또한 많은 선행연구에서 고용불안과 이직의도가 정의 관계에 있는 것으로 나타났다[2][3][25][36]. 이는 고용불안을 느낀 근로자는 고용불안이라는 스트레스 요인을 회피하려 하고 안정적인 근무환경을 추구하려는 경향을 보이기 때문이다[3][24].

이와 같이 고용안정과 이직의도에 대한 선행연구를 검토해본 결과 본 연구에서는 고용안정이 이직의도에 유의미한 영향을 미칠 것으로 예상되어 다음과 같은 가설을 설정하였다.

<가설 H1> 고용안정은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.2 고용안정과 혁신행동의 관계

Hackman & Oldham(1980)은 조직에서 고용안정성에 대한 욕구를 충족하지 못하면 종업원은 일에 대한 동기가 유발되지 않고 직무나 조직에 대해 불만을 갖는다고 하였으며, 양혁승(2008)은 인간관계 차원에서 보는 경향이 강한 한국인들에게는 고용보장이 매우 중요한 의미를 갖으며, 고용안정과 같은 안전관이 확보될 때 자신감을 바탕으로 인해 잠재역량이 발휘되고 높은 업무성취도를 보이게 된다고 하였다. Nolan 등(2000)은 경제의 빠른 변화와 비정규직이 늘어나는 상황에서 고용안정은 종업원의 기본적인 욕구를 충족시켜 심리적 안정감을 가지게 하며, 조직이 종업원들을 배려하고 그들의 노력을 중요시한다는 것을 전달함으로써 애착을 높일 수 있다는 긍정적인 이론을 제기하였다. 고용안정성에 대한 결과는 연구자에 따라 상이한 차이가 존재하지만, 고용안정이 혁신행동에 부정적인 영향보다는 긍정적인 측면에서 더욱 중요성이 있는 것으로 보여진다.

이처럼 고용안정이 주는 긍정적인 측면을 고려했을 때 본 연구에서는 고용안정이 혁신행동에 유의미한 영향을 미칠 것으로 예상되어 다음과 같은 가설을 설정하였다.

<가설 H2> 고용안정은 혁신행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.2 심리적 주인의식의 매개효과

Maslow(1942)는 고용안전은 안전욕구와 관련된 보상이며, 기본 욕구의 하나로서 성장과 자기실현과 같은 고차원적 욕구보다 앞서 일어난다고 하였다. 따라서 안전의 욕구가 만족된 종업원들은 심리적 계약 관점으로 설명할 수 있다고 볼 수 있다[34]. 심리적 계약 이론

은 고용안정을 관계적 심리 계약의 주요 요소로 정의하며(Millward & Brewerton, 1999), 관계적 심리 계약은 개인과 조직이 심리적 의무를 서로 교환하고 조직이 종업원에게 발전 기회와 권한의 위임을 제공한다면 종업원은 이에 대한 대가로 조직에 대한 애사심을 갖게 된다고 하였다. 또한 O'Reilly와 Chatman (1986)의 연구에서 조직이 구성원에게 충성을 요구하기에 앞서 조직이 구성원을 가치 있게 인정하고 종사원들로 하여금 안정성을 제공할 때, 조직 구성원은 심리적 주인의식을 함양하는 것으로 나타났다. 즉, 고용안정이 보장되었을 때, 종업원은 조직에 대한 통제권을 가지고 직무 및 조직에 대해 더욱 알고자 하며 투자를 하게 된다. 이는 곧 자기 효능감과 정체성을 가지게 함으로써 심리적 주인의식을 갖게 한다[34].

조직에 대한 심리적 주인의식과 혁신행동 간에는 유의한 관계가 있을 것이라는 주장은 실증결과들에 의해서 지지된다[29][46][60][61]. 또한, 심리학에 의하면 사람의 직무성능은 그 사람이 보유하고 있는 직무수행 능력과 동기부여수준에 의해 결정된다고 한다[61].

Pierce 등(1991)은 주인의식과 성과 간의 관계에서 비밀관성이 존재하는 이유를 설명하기 위해 주인의식을 공식적 주인의식(formal ownership)과 심리적 주인의식(psychological ownership)으로 구분할 필요성을 제기하였으며, 심리적 주인의식이 공식적 주인의식과 성과 간의 관계에서 매개역할을 할 가능성이 매우 높다고 주장하였다. 실제로 우리사주제도 특성과 종업원의 태도 및 기업의 재무성과 간의 관계에서 조직에 대한 심리적 주인의식이 매개역할을 하는 것으로 나타났으며[62], 종업원들이 조직에 대해서 가지는 심리적 주인의식을 통해 조직에 머무를 수 공간으로 지각하게 되고, 심리적 안정과 편안함을 가짐으로써 이직의도를 줄일 수 있다고 했다[50].

이처럼 선행연구를 살펴 본 결과 심리적 주인의식이 고용안정과 이직의도 및 혁신행동 간의 관계에서 매개효과가 있을 것이라 추측되어 다음과 같은 가설을 설정하였다.

<가설 H3> 심리적 주인의식은 고용안정과 혁신행동의 관계를 매개할 것이다.

(H3-1) 소유의식은 고용안정과 혁신행동의 관계를 매개할 것이다.

(H3-2) 책임의식은 고용안정과 혁신행동의 관계를 매개할 것이다.

(H3-3) 기관차원의 사고는 고용안정과 혁신행동의 관계를 매개할 것이다.

<가설 H4> 심리적 주인의식은 고용안정과 이직의도의 관계를 매개할 것이다.

(H4-1) 소유의식은 고용안정과 이직의도의 관계를 매개할 것이다.

(H4-2) 책임의식은 고용안정과 이직의도의 관계를 매개할 것이다.

(H4-3) 기관차원의 사고는 고용안정과 이직의도의 관계를 매개할 것이다.

3.3 설문지의 구성

본 연구의 목적은 중소기업 종업원이 느끼는 고용안정이 이직의도 및 혁신행동에 미치는 영향과 그에 따른 심리적주인의식의 매개효과를 실증적으로 밝히고자 하는 것이다. 본 연구를 수행하기 위한 조사대상은 대구, 경북지역에 위치하고 있는 중소기업의 종업원들을 선정하였으며, 2012년 11월 12일부터 약 3주간 설문조사를 실시하였다. 설문지는 성과급이 4문항, 고용안정 8문항, 심리적 주인의식은 각 하위요인별 1~2문항으로 총 5문항, 이직의도 9문항, 혁신행동 9문항으로 구성되어졌다. 인구통계학적 특성을 묻는 항목은 성별, 연령, 교육정도, 근속연수, 직위, 담당업무, 업종, 인구 등 총 8개의 문항이 사용되었다. 따라서 본 연구를 위한 설문지의 구성은 총 43개의 문항으로 이루어졌다.

이들 각 문항들은 인구통계학적 특성을 나타내는 변수들을 제외하고 모두 리커트 5점 척도로 측정되어졌다.

3.4 변수의 조작적 정의

3.4.1 고용안정

본 연구에서는 고용안정을 고용안정성에 대한 구성원들의 지각 정도라고 정의하고 이를 측정하기 위해 고문봉(2011)이 고용불안정성에 대한 측정 척도를 연구의 취지에 맞게 수정하여 활용한 척도를 사용하고자 한다. 예를 들어, “나는 우리 회사가 안정적이라고 생각한다”와 같은 문항을 사용하였다.

3.4.2 심리적 주인의식

심리적 주인의식은 소유의 대상에 ‘나의 것’, ‘우리의 것’으로 인지하는 상태를 의미하는데[49], 본 연구에서는 우리나라의 주인의식은 서양의 심리적 주인의식과 개념적 차이가 있다고 판단되어 유민봉(2012) 등이 개발한 국내 조직에 맞는 심리적 주인의식 4가지 요소 중 적극적·자발적 행태를 제외한 3가지 요소 소유의식

(2개 문항), 책임의식(2개 문항), 기관차원의 사고(1개 문항)를 활용하여 측정하고자 한다.

예를 들어, “나는 회사 일을 내일이라고 생각한다”와 같은 문항을 사용하였다.

3.4.3 혁신행동

혁신행동은 업무수행과 관련하여 개인이 새로운 아이디어를 창출하고 확산하며, 변화를 촉진하고, 지속적으로 직무에 대한 혁신 작업장에서 시도하는 행동으로 조작적 정의를 하고, Janssen(2000)이 Scott & Bruce(1994)가 개발한 6개의 설문문항을 수정 보완하여 개발한 측정도구(9개 문항)를 활용하여 측정하고자 한다. 예를 들어, “나는 업무 수행에 활용될 수 있는 새로운 기술, 도구, 방법 등을 찾으려고 애쓴다”와 같은 문항을 사용하였다.

3.4.4 이직의도

이직의도는 조직 구성원이 현재의 직장을 자발적으로 포기하고 다른 직장으로 옮기려고 하는 의도로 조작적 정의를 하고자 한다. Mobley(1982)가 사용한 측정도구(9개 문항)를 활용하여 측정하고자 한다. 예를 들어, “나는 업무가 비슷하다면 다른 직장에서 일할 수 있다”와 같은 문항을 사용하였다.

본 연구의 분석대상은 경북 지역 중소기업 내 현장인력이며, 설문응답자들은 대부분 생산직이나 기술직에 소속된 사원들이 대부분이다. 측정변수들은 Likert 스타일의 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)가 사용되었다.

4. 분석 결과

4.1 표본의 특성

본 연구를 위해 총 400부의 설문지가 배포되었으며, 283부를 회수하여 70.75%의 회수율을 보였다. 이 중 연구목적에 중요한 변수에 응답을 하지 않았거나 중립화 경향으로 일관된 응답내용으로 인해서 분석에 사용할 수 없는 35부를 제외하고 총 248부를 분석에 포함 시켰다.

조사대상자들의 인구통계학적 분포를 살펴보면, 성별로는 남성이 216명(87.1%), 여성이 32명(12.9%)으로 남성이 높은 분포를 보였다. 연령별로는 20대가 97명(39.1%), 30대가 37명(14.9%), 40대가 76명(30.6%), 50세 이상이 38명(15.3%)를 보여 20대와 40대 연령층에 대한 표본이 많은 것으로 분석되었다. 교육수준은 고졸 146명(58.9%), 전문대졸 51명(20.6%), 대졸 76명(30.6%),

석사급 38명(15.3%) 순으로 나타났다. 직위는 일반사원 184명(74.2%), 대리급 21명(8.5%), 과장급 20명(8.1%), 차·부장급 23명(9.3%)으로 나타났으며, 담당 업무 별로는 생산·기술이 175명(70.6%), 인사·교육·기획 15명(6%), 재무·회계 12명(4.8%), 영업·마케팅 11명(4.4%), 연구·개발 11명(4.4%), 기타 24명(9.7%)로 나타났다. 근속년수는 5년 미만 120명(48.4%), 5~10년 51명(20.6%)로, 10~20년 38명(15.3%), 20년 이상 48명(19.4%) 나타나 5년 미만에 대한 표본이 많은 것으로 분석되었다. 업종은 전기·전자가 27.8%, 기계·금속이 33.5%, 화학이 0.8%, 자동차가 33.1%, 기타 4.8%로 전기·전자, 기계·금속, 자동차가 표본의 대부분을 차지하였다. 기업의 인원은 50명 미만이 15개(6%), 50~300명 미만이 135개(54.4%), 500명 이상이 98개(39.5%)로 분석되었다.

4.2 측정변수의 분석

4.2.1 측정도구의 신뢰성 검증

신뢰성 측정방법 중 내적일관성은 동일한 개념을 측정하기 위해 여러 개의 항목을 이용할 경우 Cronbach's alpha 계수를 이용하여 신뢰도를 저해하는 항목을 찾아내어 측정도구에서 제외시킴으로써 측정도구의 신뢰성을 높이기 위한 방법으로 사용한다. 본 연구에서는 문항 간에 어느 정도 일관성을 갖는지를 측정하는 방법으로서 Cronbach's alpha 값으로 측정하는 내적일관성법을 사용하였다. 일반적으로 Cronbach's alpha 계수가 0.6이상이면 비교적 신뢰도가 높다고 평가된다[45]. 이러한 기준에 따라, 본 연구에서 고려하고 있는 변수들의 신뢰도 수준은 평균 0.6 이상이므로 분석에 사용할 수 있는 기준은 충분히 충족시키고 있다고 볼 수 있다<Table 4-1>.

<Table 4-1> Reliability analysis for the measurement items

Variable	Item	N	Scale type	Cronbach's alpha
Job Security	Job Security	8	5	.883
Psychological Ownership	JBPO	2	5	.829
	OBPO	2	5	
	LOIT	1	5	
Innovative Behavior	Innovative Behavior	9	5	.917
Turnover Intention	Turnover Intention	9	5	.854

4.2.2 측정도구의 타당성 검증

본 연구의 측정변수들의 타당도를 검증하기 위하여 통계패키지(SPSS 18.0)을 사용하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 모든 측정변수는 구성요인을 추출하기 위해서 주성분 분석(principle component analysis)을 사용하였으며, 요인 적재치의 단순화를 위하여 직교회전 방식(varimax)을 채택하였다. 요인 적재치는 각 변수와 요인간의 상관관계의 정도를 나타낸다. 그러므로 각 변수들은 요인적재치가 가장 높은 요인에 속하게 된다. 또한 고유값은 특정 요인에 적재된 모든 변수의 적재량을 제곱하여 합한 값을 말하는 것으로, 특정 요인에 관련된 표준화된 분산(standardized variance)을 가리킨다. 일반적으로 사회과학 분야에서 요인과 문항의 선택 기준은 고유값(eigen value)은 1.0 이상, 요인 적재치는 0.40 이상이면 유의한 변수로 간주하며 0.50이 넘으면 아주 중요한 변수로 본다[4][12][58]. 따라서 본 연구에서는 이들의 기준에 따라 고유값이 1.0 이상, 요인 적재치가 0.40 이상을 기준으로 하였다.

<Table 4-2>는 고용안정에 대한 요인분석 결과이다. 설명된 총 분산은 75.158%로 나타났다. 고용안정은 선행 연구와 마찬가지로 1개의 요인으로 추출되었으며, 4개의 문항 중 최종적으로 4개 문항 모두를 분석에 이용하였다. 추출된 요인은 하나의 요인으로 추출되었기 때문에 고용안정이라고 그대로 명명하였다.

<Table 4-2> Factor analysis of Job Security

Variable	Item	Factor1
Job Security	A4	.905
	A3	.898
	A2	.882
	A1	.777
Eigen value		3.006
Percentage of Variance		75.158
Cumulative Percentage		75.158

<Table 4-3>은 심리적 주인의식에 대한 요인분석결과이다. 심리적 주인의식에서 설명된 총 분산은 86.542%로 나타났다. 심리적 주인의식의 선행 연구결과의 이론구조와 동일하게 3개의 요인으로 추출되었다. 추출된 요인은 선행연구와 동일하게 소유의식, 책임의식, 기관차원의 사고로 명명하였다. 소유의식의 2개의 문항 중 최종적으로 2개 문항을 채택하였으며, 책임의식은 2개의 문항 중 2개 문항을, 기관차원의 사고는 1개의 문항 중 1개 문항을 최종적으로 분석에 이용하였다.

<Table 4-3> Factor analysis of Psychological Ownership

Variable	Item	Factor1	Factor2	Factor3
Psychological Ownership	C22	.866		
	C21	.862		
	C11		.928	
	C12		.655	
	C31			.938
Eigen value		1.826	1.449	1.053
Percentage of Variance		36.511	28.979	21.051
Cumulative Percentage		36.511	65.491	86.542

<Table 4-4>는 혁신행동에 대한 요인분석 결과이다. 설명된 총 분산은 60.367%로 나타났다. 혁신행동 또한 선행 연구와 마찬가지로 1개의 요인으로 추출되었으며, 9개의 문항 중 최종적으로 9개 문항을 분석에 이용하였다. 추출된 요인은 하나의 요인으로 추출되었기 때문에 혁신행동이라고 그대로 명명하였다.

<Table 4-4> Factor analysis of Innovative Behavior

Variable	Item	Factor1
Innovative Behavior	D5	.812
	D7	.804
	D9	.800
	D2	.780
	D8	.775
	D4	.765
	D3	.759
	D1	.754
	D6	.740
Eigen value		5.433
Percentage of Variance		60.367
Cumulative Percentage		60.367

<Table 4-5>는 이직의도에 대한 요인분석 결과이다. 설명된 총 분산은 62.667%로 나타났다. 이직의도 또한 선행 연구와 마찬가지로 1개의 요인으로 추출되었으며, 9개의 문항 중 최종적으로 8개 문항을 분석에 이용하였다. 추출된 요인은 하나의 요인으로 추출되었기 때문에 이직의도라고 그대로 명명하였다.

<Table 4-5> Factor analysis of Turnover Intention

Variable	Item	Factor1
Turnover Intention	E8	.870
	E1	.851
	E9	.828
	E2	.786
	E5	.771
	E7	.756
	E6	.738
	E3	.720
Eigen value		5.013
Percentage of Variance		62.667
Cumulative Percentage		62.667

4.2.3 변수들 간의 상관관계 분석

가설검증에 앞서 상관관계분석을 실시하여 가설 설정에 사용된 변수들의 관계를 올바르게 설정되었는가를 검토하고자 한다. 상관관계 분석결과가 <Table 4-6>과 같이 나타나 있다.

고용안정과 기관차원의 사고, 혁신행동, 이직의도와 의 상관계수는 각각 0.557, 0.382, -0.471 로 유의수준 0.01에서 유의하게 나타났다. 이러한 결과를 통해 고용안정과 혁신행동, 이직의도 그리고 심리적 주인 의식(소유 의식, 책임 의식, 기관차원의 사고) 사이에는 유의미한 관계가 있음을 알 수 있다.

<Table 4-6> Correlation analysis

	Mean	SD	1	2	3	4	5	6
1.Job Security	2.634	.758	1					
2.JBPO	3.516	.615	.082	1				
3.OBPO	3.810	.571	.095	.588**	1			
4.LOIT	3.596	1.037	.557**	.251**	.263**	1		
5.Innovative Behavior	3.165	.559	.382**	.458**	.437**	.356**	1	
6.Turnover Intention	2.951	1.014	-.471**	-.160*	-.130*	-.623**	-.263**	1

N=248, ** p<0.01, * p<0.05

4.3 회귀분석에 의한 가설 검증

4.3.1 연구가설의 검증 및 논의

본 연구의 가설을 검증하기 위해 통계패키지(SPSS 18.0)을 사용하여 단순회귀분석 및 다중회귀분석을 실시하였다. 먼저 고용안정은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이라는 가설 1의 검정결과 <Table 4-7>와 같이 나타났다. 고용안정과 이직의도와의 영향 관계를 검정한 결과 고용안정이 이직의도에 미치는 영향은 $\beta = -.471$, t값이 $-8.367(p=0.000)$ 로 나타나 가설 1은 채택되었다. 즉, 고용안정은 통계적 유의수준 하에서 이직의도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀식은 21.8%의 설명력을 보이고 있다.

다음으로 고용안정은 혁신행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 2의 검정결과 <Table 4-8>과 같이 나타났다. 고용안정과 혁신행동의 영향 관계를 검정한 결과 고용안정이 혁신행동에 미치는 영향은 $\beta = .382$, t값이 $6.483(p=0.000)$ 로 나타나 가설 2는 채택되었다. 고용안정은 통계적 유의수준 하에서 혁신행동에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀식은 14.6%의 설명력을 보이고 있다.

<Table 4-7> Simple regression analysis on turnover intention and job security

dependent variable	independent variable	standard error	β	t	p-value
Turnover Intention	constant	.206		22.358	.000
	Job Security (H1)	.075	-.471	-8.367	.000
	R= .471, R ² = .222, Adjusted R ² = .218 F= 70.006, p= .000				
** p< .01, * p< .05					

<Table 4-8> Simple regression analysis on innovative behavior and job security

dependent variable	independent variable	standard error	β	t	p-value
Innovative Behavior	constant	.119		20.363	.000
	Job Security (H2)	.043	.382	6.483	.000
	R= .382 R ² = .146, Adjusted R ² = .142 F= 42.031, p= .000				
** p< .01, * p< .05					

심리적 주인의식의 매개효과를 검증하기 위하여 본 연구에서는 Baron & Kenny(1986)가 제시한 3단계의 위계적 회귀분석을 통해 검증을 실시하였다. 또한, 다중공선성이 존재하는지 파악하기 위해 공차한계(Tolerance)와 분산팽창요인(VIF: Variance inflation factor)의 값을 보고 판단한다. 공차한계는 한 예측변수가 다른 모든 예측변수들에 의해 설명되는 정도를 나타내는 값으로 0.1이하일 때, 그리고 VIF는 공차한계의 역수로 표시되는 값으로 10이상이 되면 다중공선성 문제 있다고 해석한다[13].

Baron & Kenny의 검증방법으로 가설 3을 검증한 결과 <Table 4-9>에서 알 수 있듯이, 고용안정과 소유의식($\beta = .082$, $p = 0.196$), 책임의식($\beta = .095$, $p = 0.137$), 기관차원의 사고($\beta = .557$, $p = 0.000$)와의 관계에서 기관차원의 사고만이 통계적으로 유의하게 나타났으나, 소유의식과 책임의식은 통계적으로 유의하지 않게 나타나서 가설 3-1, 2는 기각되었다. 2단계(2차 모형) 예측변수(고용안정)가 준거변수(혁신행동)에 유의한 영향을 미치는지에 대해 검증한 결과 $\beta = .382$, $p = 0.000$ 으로 통계적으로 유의하게 나타났다. 3단계(3차 모형)로 매개변수(심리적 주인의식)를 먼저 투입하고 예측변수(고용안정)를 투입하여 준거변수(혁신행동)에 영향을 미치는지에 대해 검증한 결과($\beta = .266$) 가설 3-3은 예측변수와 매개변수 모두 통계적으로 유의하였으나 예측변수가 2단계(2차 모형)의 회귀계수($\beta = .382$)보다 감소되어 부분매개효과가 있는 것으로 검증되었다. 회귀 모형에서 공차한계값은 0.986으로 0.1이상이고, VIF값은 1.015로 모두 10이하의 수치를 보이기 때문에 예측변수 간 다중공선성에는 문제가 없다.

가설 4를 검증한 결과는 <Table 4-10>에 나타나 있다. 1단계(1차 모형) 예측변수가 매개변수에 유의한 영향을 미치는지에 대해 검증한 결과, 가설 4-3(기관차원의 사고)은 통계적으로 유의하게 나타났으나 가설 4-1, 2(소유의식, 책임의식)는 통계적으로 유의하지 않게 나타나 기각되었다. 2단계(2차 모형) 예측변수(고용안정)가 준거변수(이직의도)에 유의한 영향을 미치는지에 대해 검증한 결과 통계적으로 유의($\beta = -.471$, $p = 0.000$)하게 나타났다. 3단계(3차 모형)로 매개변수(고용안정)를 먼저 투입하고 예측변수(기관차원의 사고)를 투입하여 준거변수(이직의도)에 영향을 미치는지에 대해 검증한 결과 가설 4-3은 예측변수와 매개변수 모두 통계적으로 유의하였으나 예측변수($\beta = -.179$)가 2단계(2차 모형)의 회귀계수($\beta = -.471$)보다 감소되어 부분매개효과가 있는 것으로 검증되었다. 회귀 모형에서 공차한계값은 0.986으로 0.1이상이고, VIF값은 1.015로 모두 10이하의 수치를 보이기 때문에 예측변수 간 다중공선성에는 문제

가 없다. 회귀 모형에서 공차한계값은 0.986으로 0.1이상이고, VIF값은 1.015로 모두 10이하의 수치를 보이기 때문에 예측변수 간 다중공선성에는 문제가 없다.

<Table 4-9> The relationship between job security and innovative behavior on mediating effect results of psychological ownership verification

	Verification step	dependent variable	independent variable	standard error	β	t
H3-1	The first model JBPO= f (Job Security)	JBPO	Job Security	.082	1.297	.196
	R ² = .007, Adjusted R ² = .003, F= 1.682					
H3-2	The first model OBPO= f (Job Security)	OBPO	Job Security	.095	1.491	.137
	R ² = .009, Adjusted R ² = .005, F= 2.222					
H3-3	The first model LOIT= f (Job Security)	LOIT	Job Security	.557	10.529	.000
	R ² = .311, Adjusted R ² = .308, F= 110.866					
	The second model Innovative Behavior= f (Job Security)	Innovative Behavior	Job Security	.382	6.483	.000
	R ² = .146, Adjusted R ² = .142, F= 42.031					
	The third model Innovative Behavior= f (Job Security, LOIT)	Innovative Behavior	Job Security	.266	3.814	.000
			LOIT	.207	2.967	.003
R ² = .176, Adjusted R ² = .169, F= 26.083						
sobel test						
			Z		P	
			1.296		p> .05	
			1.452		p> .05	
			5.219		p< .001	

<Table 4-10> The relationship between job security and turnover intention on mediating effect results of psychological ownership verification

	Verification step	dependent variable	independent variable	standard error	β	t
H4-1	The first model JBPO= f (Job Security)	JBPO	Job Security	.082	1.297	.196
	R ² = .007, Adjusted R ² = .003, F= 1.682					
H4-2	The first model OBPO= f (Job Security)	OBPO	Job Security	.048	1.491	.137
	R ² = .009, Adjusted R ² = .005, F= 2.222					
H4-3	The first model LOIT= f (Job Security)	LOIT	Job Security	.557	10.529	.000
	R ² = .311, Adjusted R ² = .308, F= 110.866					
	The second model Turnover Intention= f (Job Security)	Turnover Intention	Job Security	-.471	-8.367	.000
	R ² = .222, Adjusted R ² = .218, F= 70.006					
	The third model Turnover Intention= f (Job Security, LOIT)	Turnover Intention	Job Security	-.179	-3.029	.003
			LOIT	-.523	-8.858	.000
R ² = .410, Adjusted R ² = .406, F= 85.252						
sobel test						
			Z		P	
			-1.165		p> .05	
			-1.202		p> .05	
			-8.063		p< .001	

5. 결론 및 토의

5.1 연구결과의 요약 및 시사점

본 연구는 고용안정이 이직의도 및 혁신행동에 미치는 영향에 대해 알아보고 심리적 주인의식이 매개역할을 하는지를 현장인력을 중심으로 알아보고자 하였다. 이를 위해 예측변수로 고용안정을 설정하고 준거변수로 이직의도와 혁신행동을 설정하고 회귀분석을 실시하였다. 특히, 심리적 주인의식을 측정하기 위해 기존의 측정도구가 아닌 국내 정서에 맞는 측정도구를 사용하여 조사를 실시하였다. 결론적으로 고용안정과 이직의도 및 혁신행동과의 관계에서 심리적 주인의식이 어떤 역할을 하는지를 분석한 결과는 다음과 같다. 첫째, 고용안정은 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었으며 이러한 연구 결과는 선행 연구자들인 Greenhalgh(1982), Arnold & Feldman(1982), Ashford 등(1989), Turnley & Feldman(1998), King (2000)의 연구 결과와도 일치한다. 둘째, 고용안정은 혁신행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 이는 Nolan 등(2000)이 제시한 ‘고용안정은 종업원의 기본적인 욕구를 충족시켜 심리적 안정감을 가지게 하며, 조직이 종업원들을 배려하고 그들의 노력을 중요시한다는 것을 전달함으로써 애착을 높일 수 있다’는 고용안정과 혁신행동에 대한 긍정적인 이론을 지지한다고 할 수 있다. ‘고용안정에 대한 욕구를 충족하지 못하면 종업원은 일에 대한 동기가 유발되지 않는다’고 한 Hackman & Oldham(1980)의 연구 결과와 ‘고용안정과 같은 안전권이 확보될 때 자신감을 바탕으로 인해 잠재역량이 발휘되고 높은 업무성취도를 보이게 된다’는 양혁승(2008)의 연구 결과와 일치한다고 볼 수 있다. 셋째, 심리적 주인의식의 매개효과 검증에서는 심리적 주인의식의 3가지 요인 중 “기관차원의 사고”만이 부분 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 즉, 심리적 주인의식의 3가지 차원 중 기관차원의 사고만이 고용안정과 이직의도, 혁신행동의 관계에서 매개역할을 한다고 볼 수 있다. 이는 곧 기관차원의 사고를 증가시킨다면 고용안정 수준이 낮더라도 이직의도를 낮출 수 있으며, 혁신행동의 증가를 불러올 수 있다고 해석할 수 있다. 이는 고용안정 수준이 안정적이지 못한 중소기업에서 종업원들의 이직률을 낮추고 혁신행동을 부추기기 위한 핵심요소 중 하나가 바로 기관차원의 사고라고 할 수 있다. 따라서, 경영자와 연구자들은 이에 대한 활발한 관심과 연구가 필요하다고 할 수 있다.

한편, 본 연구에서 제시된 소유의식(조직에 대한 심

리적 주인의식)과 책임의식(직무에 대한 심리적 주인의식)에 대한 검증 결과는, 기존의 연구들에서 검증된 결과와는 다르게 나타났다. 이는 기존의 연구가 Dyne & Pierce(2004)이 제시한 측정도구를 사용한 반면, 본 연구자가 사용한 측정도구는 Dyne & Pierce(2004)이 제시한 측정도구를 중심으로 유민봉 등(2012)이 한국 조직의 특성에 맞게 개발한 측정도구를 사용하였기에 나타난 결과로 보여진다. 공기업에 다니는 구성원과 중소기업에 다니는 구성원 간에는 많은 인식차이가 존재하는 것으로 보여진다. 이는 공기업에 다니는 구성원의 경우 본인이 다니고 있는 직장이 안정적이라고 생각하며 현실 또한 그러하다. 하지만, 중소기업의 경우는 그렇지 않기 때문에 그들이 생각하는 조직에 대한 인식 또는 기업의 문화에 따라 많은 차이가 난다고 할 수 있다. 또한, 기존 연구의 측정도구들은 주인의식의 인식 및 개념의 수준이 어느 정도 높은 집단 혹은 대상으로 연구가 되었으며 상대적으로 심리적 주인의식의 인식 및 개념의 수준이 낮은 현장인력을 대상으로 조사하였기에 다른 결과를 나타낸 것으로 보여진다.

5.2 연구결과의 한계점 및 연구방향

본 연구가 가지는 학문적, 실무적 의의에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 한계점이 있다.

첫째, 본 연구에서 사용한 심리적 주인의식에 대한 설문문항은 근본적으로 국내 공공기업의 종업원을 대상으로 개발되었기 때문에 일반적인 모든 조직으로 확대하기에는 한계점이 존재한다는 것이다.

둘째, 본 연구는 자료 수집의 어려움으로 인해서 경북 지역의 제한된 상황 하에 자료를 수집하여 사용하였기 때문에 연구결과의 일반화에 있어서 한계가 있다.

셋째, 본 연구에서의 변수들의 측정이 설문지법에 의존하고 있다는 점이다. 이러한 설문지법을 통해 자료를 수집하였기 때문에 무응답이나 불성실한 응답이 많이 있었고 깊이 있는 조사가 어려웠으며, 설문지법이 가지고 있는 문제점을 보완하기 위해 향후에는 사례연구, 면접, 관찰 등과 같은 방법을 사용한 연구 방법의 도입이 필요할 것이다.

넷째, 본 연구가 횡단적 분석에 의존하고 있기 때문에 변수들 사이의 인과관계를 유추하는데 매우 제한적일 수 밖에 없다는 점이다. 보다 정확한 시대상황의 반영을 위해 종단적 연구 설계가 이루어져야 할 것이다. 다섯번째, 본 연구에서 기관차원의 사고는 설문문항이 1개로 구성되어있다. 이러한 경우에 설문문항의 타당성에 대한 문제가 발생할 수 있다[42]. 그러나 기관차원

의 사고 대한 개념 타당성을 확인할 수 있는 다양한 설문이 아직 개발되지 않은 관계로 최소한의 설문 타당성을 확인하기 위해 본 연구에서는 기존의 연구에서 확인되어진 단일 설문문항을 사용하고 있다.

따라서, 연구의 한계를 극복하기 위하여 향후 연구에서는 표본의 일관성과 표본크기의 증대가 필요할 것이다. 그리고 국내 기업 모두에 적용할 수 있는 심리적 주인의식에 대한 측정도구의 개발이 필요하다고 할 수 있다.

6. References

- [1] Amabile T.M.(1988), "A model of creativity and innovation in organization s", In *Research in Organizational Behavior*, Greenwich, CT:JAL Press, 10: 123-130
- [2] Arnold H. and Feldman D.C.(1982), "A multivariate analysis of the determinants of job turnover", *Journal of applied Psychology*, 67: 350-360
- [3] Ashford S., Lee C. and Bobko P.(1989), "Content causes and consequences of job insecurity: a theory-based measure and substantive test", *Academy of management Journal*, 32: 803-829
- [4] Bagozzi R.P. and Yi Y.(1988), "On the evaluation of structural equation models", *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16: 405-425
- [5] Baron R.M. and Kenny D.A.(1986), "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic and statistical considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, 51: 1173-1182
- [6] Belk R.W.(1988), "Possessions and the extended self", *Journal of Consumer Research*, 15: 139-168
- [7] Bluedorn A.C.(1982), "A unified model of turnover from organizations", *Human Relations*, 35:
- [8] Brockner J.(1988), "The effects of layoffs on survivors: Research theory and practice", *Research in Organizational Behavior*, 10: 213-255
- [9] Cavanagh M.A. and Noe A.R.(1999), "Antecedents and consequences of relational components of the new psychological contract", *Journal of Organizational Behavior*, 20: 323-340
- [10] Coverdale S.H and Terborg J.R.(1980), "Re-examination of the Mobley, Horner and Hollingsworth model of turnover: A useful replication", Paper presented at the 40th Annual Meeting of the Academy of Management, Detroit, August
- [11] Chant S. N.(1958), "Measuring factors that make a job interesting", *Personnel Journal*, 11: 126-148
- [12] Challagalla G.N. and Shervani T.A.(1996) , "Dimensions and types of supervisory control: effects on salesperson performance and Satisfaction", *Journal of Marketing*, 60: 89-105
- [13] [Chatterjee, S., A. S. Hadi and B. Price, "Regression analysis by example", 3rd ed., New York, John Wiley and Song, 2000.
- [14] Dae-Yup Chu, Yu-Kyeong Chong(2009), "Effect of restaurant employees's perceived job characteristics and organizational characteristics on psychological ownership", *Journal of Food service Management Society of Korea*, 12: 279-297
- [15] Delery J.E., Doty D.H.(1996), "Modes of theorizing in strategic human resource management: tests of universalistic, contingency, and configurational performance predictions", *Academy of management journal*, 39: 802-835
- [16] Dong-Ok Chah, Kwon-Pyo Hong, Je-Wook Chang, Sung-Hyun Park, Geum-Won Kang (2012), "Effect of perceived supervisor support on in-role and extra-role performance: the mediating role of job-based psychological ownership", *The Korea Contents Society*, 12: 398-410
- [17] Dirks K.T., Cummings L.L. and Pierce J.L. (1996), "Psychological ownership in organizations: conditions under which individuals promote and resist change". *Research in Organizational Change and Development*
- [18] Dittmar H.(1992), *The social psychology of material possessions: To have is to be*, New York: St. Martin Press
- [19] Drucker P.F.(2006), *Peter F. Drucker on Innovation*. Korea K.E.D
- [20] Dyne L.V. and Pierce J.L.(2004), "Psychological ownership and feelings of possession: three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior", *Journal of Organizational Behavior*, 25: 439-459
- [21] Farrell D.(1983), "Exit, voice, loyalty and neglect as responses to job dissatisfaction", *Academy of Management Journal*, 26: 596-607
- [22] Furby L.(1978), "Possession in humans : An

- exploratory study of its meaning and motivation", *Social Behavior and Personality*, 6: 49-65
- [23] Graham J.W. and Organ D.W.(1993), "Commitment and the conventional organization", *Journal of Managerial Issues*, 1: 249-270
- [24] Greenhalgh L. and Rosenblatt Z.(1984), "job insecurity: Toward a conceptual clarity", *Academy of Management Review*, 9: 438-448
- [25] Greenhalgh L.(1983), "Organizational decline", *Research in the Sociology of Organizations*, 2: 231-276
- [26] Griffeth R.W. and Hom P.W.(2001), *Retaining Valued Employees*, Sage Publications
- [27] Griffeth R.W., Hom P.W. and Gaertner S.(2000), "A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests and research implications for the next millennium", *Journal of Management*, 26: 463-488
- [28] Hackman J.R. and Oldham G.(1980), "Work redesign", reading, MA: addison wesley"
- [29] Hyo-min Kang(1999), "The relationship between psychological ownership, organization commitment and extra-role behavior in the sport business organizations", *The Korean Journal of Physical Education*, 38: 113-120
- [30] Hyouck-seung Yang(2008), "Creative leadership", Yonsei University School of business
- [31] [31] Janssen O.(2000), "Job demands, perceptions of effort-reward fairness, and innovative work behavior", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73: 287-302
- [32] Jung Li(2011), "The relationship between organizational justice and organizational effectiveness with mediating effects of psychological ownership", Yeungnam University, a master's thesis
- [33] Ji-Woo Lee(1997), "A critical review of the models of antecedents of organizational innovation", *Industrial Development And Business Administration*, 30: 115- 139
- [34] Ju-Heon Lee(2012), "A study on the effects commitment based HRM on employee's turnover intention", Hanyang University, a master's thesis
- [35] Kanter R.M.(1988), "When a thousand flowers bloom : structural, collective, and social conditions for innovation in organization", *Research in Organizational Behavior*, 10: 169-211
- [36] King J.E.(2000), "White-collar reactions to job insecurity and the role of the psychological contract: Implications for human resource management", *Human Resource Management*, 39: 79-92
- [37] Kinnunen U., Mauno S., Natti J. and Happonen M.(2000), "Organizational antecedents and outcomes of job insecurity : A longitudinal study in 3 organizations in Finland", *Journal of Organizational Behavior*, 21: 443-459
- [38] Mayhew P. and Reilly J.(2007), *Community safety: results from the 2006 New Zealand Crime and Safety Survey*, December, 2007. Wellington: Ministry of Justice
- [39] Millward, L.J. and Brewerton, P.M.(1999), "Contractors and their psychological", *British Journal of Management*, 10: 253-274
- [40] Min-Bong Yoo, Hyung-In Shim, Byung-Il Ahn, Yun-Jung Choi(2012), "Conceptualizing owner's spirit and developing a valid measurement instrument relevant to Korean public institutions", *The Korean Association for Public Administration*, 46:
- [41] Mobley W.H.(1982), "Employee turnover: causes, consequences and control", Addison-Wesley Publishing Co., Reading
- [42] Mobley W.H.(1977), "Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover", *Journal of Applied Psychology*, 62: 237-240
- [43] Mowday R.T., Porter L.W. and Steers R.M. (1982), "Employee-organization linkages : the psychology of commitment, absenteeism, and turnover", New York, NY : Academic Press
- [44] Nolan, J.P. Wichert I. and Burchell B.(2000), "Job insecurity, psychological well-being and family life." in E. Heery and J. Salmon(eds.), *The Insecure Workforce*. London, Routledge. 181-209
- [45] Nunnally, J. C.(1978), "Psychometric Theory", 2nd ed., New York, McGraw-Hill
- [46] O'Driscoll M.P., Pierce J.L. and Coghlan, A.M.(2004), "The psychology of ownership: Work environment structure, organizational commitment, and citizenship behaviors". *Group and Organizational Management*, 31: 388-416
- [47] Oldham G.R., Kulik C.T., Amborse M.L., Stepina L.P. and Brand J.F.(1986), "Relations between

- job facet comparisons and employee reactions", *Organizational behavior and human Decision Processes*, 38: 28-47
- [48] O'Reilly, C. III. and Chatman, J.(1986), "Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on pre-social behavior", *Journal of Applied Psychology*, 71: 492-499
- [49] Pearce J.I.(1998), "Job insecurity is important but not for the reasons you might think : the example of contingent workers", *Trends in Organizational Behavior*, 5: 30-45
- [50] Pierce, J.L., Kostova, T. and Dirks, K. T.(2001), Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of Management Review*, 26: 298-310.
- [51] Pierce J.L., Kostova T. and Dirks K. T.(2003), "The state of psychological ownership: integrating and extending a century of research", *Review of General Psychology*, 7: 84-107
- [52] [51] Pierce J.L., Rubenfeld S.A. and Morgan S.(1991), "Employee ownership : a conceptual model of process and effect. *Academy of management review*, 16: 121-144
- [53] Rogers E.M.(1995), "Diffusion of innovations", New York, Free Press
- [54] Sang-Gil Jeon, Yun-Jung Baek(1999), "Causes of employment instability of Korean banks in IMF era", *Hanyang Business Review*, 11: 111-121
- [55] Scott S.G., Bruce B.A.(1994), "Creating innovative behavior among R&D professionals : the moderating effect of leadership on the relationship between problem-solving style and innovation", *International Engineering Management Conference*, 10: 48-55
- [56] Seung-Hee Lee(2011), "A study on the variables that affect individual innovative behavior", Yeungnam University, a master's thesis
- [57] Seung-Il Lee(2006), "The effects of empowering leadership on innovative behavior of organizational members and organizational citizenship behavior", Chosun University, doctorate thesis
- [58] Singh J. and Rhoads G.K.(1991), "Boundary role ambiguity in marketing-oriented positions: A multidimensional multifaceted operationalization", *Journal of Marketing Research*, 28: 328-338
- [59] Turnley W.H. and Feldman D.C.(1998), "Psychological contract violations during corporate restructuring", *Human resource management*, 37: 71-83
- [60] Vandewalle D., Van Dyne L. and Kostova T.(1995), "Psychological ownership: an empirical examination of its consequences", *Group and Organization Management*, 20: 210-226
- [61] Van Dyne L. and Pierce J.L.(2004), "Psychological ownership and feeling of possession : three field studies predicting employee attitudes and organizational behavior", *Journal of Organizational Behavior*, 25: 439-459
- [62] Wagner S.H., Parker C.P. and Christiansen N.D.(2003), "Employees that think and act like owners: Effects of ownership beliefs and behaviors on organizational effectiveness", *Personnel Psychology*, 56 : 847-871
- [63] West M.A. and Farr J.L.(1990), "Innovation and creativity at work : Psychological and organizational strategies", Chichester, U.K. : Wiley
- [64] Wilpert B.(1991), Property ownership and participation; on the growing contradictions between legal and psychological concepts. In R. Russell and V. Rus(Eds), "International handbook of participation in organizations; For the study of organizational democracy, cooperation and self management, New York: Oxford University Press, 2: 149-164
- [65] WenFeng Gao(2012), "The effect of employees' perception of employment security and organizational justice on the organizational commitment and job satisfaction - the mediating effect of social capital", Chonbuk National University
- [66] Woodman R.W., Sawyer J.E., Griffin R.W.(1993), "Toward a theory of organizational creativity", *The Academy of Management review*, 18: 293
- [67] Yeong-Ho Kim(2009), "The relationships between creative management, innovative behaviors and performance", Dong Yang University, doctorate thesis
- [68] Young-Cheol Kim(2009), "A study on the antecedents and consequences of psychological ownership perceived by the employee of tourism industries - focused on organization characteristics and job characteristics", Daegu University, a master's thesis

저 자 소 개

이 욱 기



현재 금오공과대학교 경영학과에 교수로 재직중이다. 부산대학교 산업공학과에서 학사를 취득하였고, 포항공과대학교에서 석사학위와 University of Louisville에서 박사학위를 취득하였다. 관심분야는 생산시스템, 시뮬레이션, 품질관리, 퍼지/인간공학이다.

주소: 경북 구미시 양호동 1번지 금오공과대학교 경영학과

김 주 완



현재 구미전자정보기술원에서 연구원으로 재직중이다. 금오공과대학교 산업경영학과에서 학사 및 석사학위를 취득하였고, 동대학원에서 경영학 박사학위를 취득하였다. 관심분야는 생산시스템, 품질 및 시뮬레이션, 시스템최적화, R&D전략이다.

주소: 경북 구미시 산동면 첨단기업로 17 구미전자정보기술원

전 영 환



현재 경북중부권지역 인적자원개발위원회에서 재직중이다. 금오공과대학교 산업경영학과에서 학사학위를 취득하였고, 동 대학원에서 경영학 석사학위를 취득하였다. 관심분야는 생산시스템, 품질 및 시뮬레이션, R&D전략이다.

주소: 경북 구미시 구미대로 350-27(신평동 188) 경북중부권지역 인적자원개발위원회

정 치 영



현재 구미전자정보기술원에서 기업지원실장으로 재직중이다. 뉴햄프셔대학교에서 경영학 학사학위를 취득하였고 금오공과대학교에서 디스플레이공학 석사학위 취득 및 경영학 박사과정을 수료하였다. 관심분야는 디스플레이, R&D전략, 그린에너지이다.

주소: 경북 구미시 산동면 첨단기업로 17 구미전자정보기술원