

심리적 주인의식과 혁신행동에 관한 연구: 직무만족과 직무열의를 중심으로*

정동섭

경성대학교 경영학과 교수

A Study on the Psychological Ownership and Innovative Behavior: Focus on Job Satisfaction and Job Engagement

Dong-Seop Chung^a

^aDepartment of Business Administration, Kyung Sung University, South Korea

Received 30 November 2018, Revised 18 March 2019, Accepted 25 March 2019

Abstract

This study investigated the relationship between psychological ownership and the innovative behavior of Korean employees. This paper also examined whether job satisfaction positively mediates the above relationship. In addition, we address the moderating role and moderated mediation role of job engagement in the relationship between job satisfaction and innovative behavior. By using cross-sectional data, with questionnaires administered to 289 employees working in Korean hospitals, the main hypotheses were tested. The result of empirical analysis has shown that psychological ownership was significantly positively related to both employee innovative behavior. The results also found that job satisfaction positively mediated the relationship between psychological ownership and innovative behavior of employees. In addition, there was significant moderating effect of job engagement on the relationship between psychological ownership and job satisfaction and the moderating mediating role of job engagement was found.

Keywords: Psychological Ownership, Job Engagement, Job Satisfaction, Innovative Behavior

JEL Classifications: D23

* 이 논문은 2018년도 경성대학교 학술연구비 지원에 의한 논문임.

^a First Author, E-mail: cds7144@ks.ac.kr

© 2019 Management and Economics Research Institute. All rights reserved.

I. 서론

오늘날 기업을 둘러싼 경영환경은 점점 더 복잡하고 동태성이 증대됨에 따라, 조직은 기존의 경영방식에서 탈피하여 끊임없이 변화와 혁신을 추구해야 지속적 경쟁우위를 유지할 수 있다. 조직의 혁신은 인적자원인 조직구성원으로부터 새로운 아이디어를 이끌어 내고, 다양한 문제해결 능력을 적극적으로 창조함으로써 가능하다(Bharadwaj and Menon, 2000).

조직의 혁신성과를 직접적으로 수행하고 창조해 내는 주체는 개개인의 조직구성원들이기 때문에 개인의 혁신행동에 대한 관심과 연구는 어느 때보다 강조되고 있다(Robbins, 2005). 변화에 대해 능동적으로 대처하고 아이디어를 도출하여 조직 전체의 혁신을 이끄는 주체로서 인적자원의 개발과 조직 내 학습의 중요성이 강조되어 왔으며 학습과 교환관계를 통한 조직구성원의 조직에 대한 주인의식은 혁신행동을 이끄는 중요한 변인이 될 수 있다. 이처럼 개인이 자기가 속한 조직 및 주어진 직무에 대해 자신의 소유라고 느끼며, 애착과 긍정적 감정을 가지게 하는 심리적 주인의식은 조직에 대한 애착심이 증대되고 조직이 보유한 지식을 통합하고 조합하여 변화하는 환경에 대응 가능한 새로운 지식을 창조한다는 점에서 조직의 혁신과 밀접한 연관성을 지닌다.

하지만 기존연구들은 리더십과 혁신행동(정현우, 2015), 심리적 소유의식과 직무만족(당소환 and 정수진, 2018) 그리고 심리적 자본과 직무열의(박찬봉, 2017) 등 심리적 소유의식이 미치는 인과적 영향관계를 단편적으로만 제시하여 실제 심리적 소유의식과 혁신행동의 관계에서 직무만족과 직무열의 등의 과정변수를 종합적으로 제시하지 못한 한계가 있다.

따라서 본 연구에서는 혁신행동 촉진요인에 대한 새로운 문제의식을 가지고 심리적 주인의식을 중심으로 개인의 혁신행동에 이르는 직·간접 효과를 종합적으로 규명하고자 한다. 이를 통하여 조직의 지속가능하고 실질적인 혁신성과 향상방안을 제시할 수 있는 시사점을 제시하고자 한다.

그리고 선행연구를 통하여 심리적 주인의식

을 중심으로 개인의 혁신행동에 이르는 과정에서 직무열의와 직무만족이 미치는 조절 및 매개효과를 살펴서 그들의 엄밀한 인과관계도 밝히고자 한다. 그리하여, 직무열의는 심리적 주인의식이 직무만족에 이르는 과정을 더욱 강화할 것으로 예상된다. 더불어 심리적주인의식이 직무만족을 통하여 혁신행동에 이르는 간접효과 또한 통합적으로 강화시킬 것으로 예상되어 조절된 매개효과를 추가로 검증하고자 한다. 본 연구는 조직 구성원들의 혁신행동을 촉진하는 기존 선행연구들을 확인하고 인지적 특성과 상황적 요소를 함께 고려하는 직접효과와 조절 및 매개조절효과를 통합적으로 분석한다. 이를 통하여, 개인의 혁신활동 촉진요인과 형성과정에 대한 이해를 높이고, 이를 효과적으로 증진하기 위한 다양한 방안수립에 도움을 주는 학문적 실무적 시사점을 제공하고자 한다.

II. 이론적 배경 및 연구가설

1. 심리적 주인의식과 혁신행동

심리적 주인의식이란 조직구성원이 조직에 대한 주인의식을 갖는 심리적인 현상으로 인간은 본능적으로 조직 자체나 자신이 만든 제품 등과 같이 물질적인 것에 심리적 주인의식을 갖기도 하고 자신이 맡은 직무나 조직에서의 경험, 서비스, 조직 내의 특정 이슈 등과 같이 비물질적인 것에도 심리적 주인의식을 가질 수 있다.(Pierce, Kostova and Dirks, 2003). 이것은 인간의 본능에서 비롯된 것으로 물질적 대상이나 비물질적 대상에 관계없이 자연스레 발현되는 심리적 상태이다(Avey et al., 2008). 따라서, 심리적 주인의식이란 대상에 대해 법적 소유권을 가지고 있지 않아도 그 대상을 자신의 것이라 느끼는 심리적 소유상태를 의미한다고 할 수 있다(Pierce et al., 2003). 소유는 공식적인 소유와 심리적 소유가 있다. 심리적 현상으로 조직에 대한 소유는 Pierce, Rubenfeld와 Morgan(1991)에 의해 처음으로 이론화되었다. 이들은 심리적 소유의식을 개인이 소유의 대상을 자신의 것처럼 또는 그들을 대상의

부분으로 느끼는 심리적 상태로 인식하고 있다.

심리적 주인의식은 법적, 물리적, 공식적 요구가 존재하지 않아도 개인이 특정 목적대상에 대하여 자신의 소유라고 느끼는 심리적 상태로 정의할 수 있다(Pierce, Kostova, and Dirks, 2001; Vandewalle, Van Dyne, and Kostova, 1995; Van Dyne and Pierce, 2004). 조직 내 구성원들이 생각하는 심리적 주인의식의 특징에 대해 살펴보면, 먼저 심리적 주인의식을 느끼는 대상은 조직 내 유형의 직무, 도구, 무형의 생각, 공간, 조직전체 등 다양한 대상을 의미한다. 따라서 심리적 주인의식이 높은 개인은 개인과 유·무형의 대상과의 관계가 자아와 아주 가까운 연관성을 가지는 것으로 '확장된 자아'로 여길 만큼 밀착된 유대감을 형성한다(이나영 외, 2016). 이러한 심리적 주인의식은 인지적이고 정서적인 면을 가지고 있어서, 초기 연구에서는 물리적, 공식적 소유, 예를 들면, 종업원 지주제(employee stock ownership)와 조직성과와의 영향관계를 설명하는데(김재봉, 2008), 공식적 소유가 주는 종업원의 심리와 행동변화를 효과적으로 설명하는 기재임을 밝히면서 각광받기 시작하였다.

한편, 혁신행동은 조직 내에서 구성원들이 업무를 효과적으로 수행하여 조직의 성과향상에 기여하는데 필요한 새로운 아이디어, 창의적인 문제해결방법 등을 계획, 창출, 적용, 실행하는데 수반되는 모든 활동을 의미한다(Robbins, 2005). 혁신행동은 구성원 개인 스스로가 조직의 성과를 높일 수 있는 새로운 아이디어를 개발하고 실행하는 활동으로(Scotland Bruce, 1994), 선행연구에 의하면 자기주도적 성향, 자신감 등 개인의 특성 뿐 아니라 동료 집단이나 조직의 지원분위기 등과도 관계가 있다.

Pierce, Kostova & Dirks(2001)의 연구에 의하면 구성원들은 조직에 대해 느끼는 심리적 주인의식을 통해 회사를 머무는 공간으로 간주하며, 심리적으로 안정감과 편안함을 느끼게 되고, 이에 조직이 원하는 방향으로 잘 협조할 것이며 이에 따른 적극적인 행동을 보일 것이라고 주장하고 있다. 이러한 연구결과는 조직이 변화를 추구할 때, 구성원들은 심리적 소유의식을 바탕으로 그 변화를 잘 받아들이고 혁신

행동을 적극적으로 할 수 있음을 예측할 수 있다.

따라서 본 연구에서는 심리적 주인의식은 자신의 직무와 관련하여 새로운 아이디어나 전략 등을 제시하고 이를 적극적으로 수행하는 혁신행동을 보일 것으로 기대한다. 즉, 높은 수준의 심리적 소유의식을 보이는 구성원은 자신의 직무와 역할 외 영역에 대해서도 많은 관심을 가지며, 동료와 조직의 목표 달성에 기여한다는 주장에 근거하여 창조적인 아이디어를 창출하고 현실화시키는 혁신행동을 나타낼 것으로 유추해 볼 수 있다.

이상의 선행연구에 기초하여, 본 연구에서는 가설 1을 설정하였다.

가설 1. 심리적 주인의식은 혁신행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다

2. 심리적 주인의식과 직무만족

심리적 주인의식은 대상에 대해 통제를 하게 되고, 대상에 대해 친밀감과 지식이 쌓이며, 대상에 대해 시간과 노력 등의 투자를 했을 때 발생되며, 조직에 대해 직무통제권, 의사결정권, 직무재량권을 가질수록 높아진다(Pierce, Kostova and Dirks, 2013). 그리하여 조직구성원들이 심리적 주인의식을 가지게 되면 소유 대상에 대한 책임감을 가지게 되어 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다(Van Dyne and Pierce, 2014).

Liu et.al(2012)은 심리적 주인의식, 직무 만족 및 중간 관리자 기업 행동 사이의 관계를 연구하였으며, 심리적 주인의식이 중간 관리자의 기업 행동 및 직무 만족과 정(+)의 영향을 주고 있음을 밝혔다. 따라서 종업원의 심리적 소유권에 대한 인식은 자신의 조직적 역할에 투자하고 자신이 하는 일이나 그들이 일하는 곳에서 어느 정도 소유권을 인식하여 직무만족이 높아지는 것을 지원한다(Bysted, 2013).

이상의 선행연구에 기초하여, 본 연구는 가설 2를 설정하였다.

가설 2. 심리적 주인의식은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다

3. 직무만족의 매개효과

McCormick와 Tiffin(1974)은 직무만족은 개인이 직무와 관련하여 갖게 되는 태도, 가치, 신념, 욕구 등에 따라 경험하는 긍정적인 감정적 상태라고 정의하고 있는데, 일반적으로 직무만족 수준이 높은 사람은 자신의 직무에 긍정적 태도를 가지며, 반대로 직무만족 수준이 낮은 사람은 직무에 대해 부정적인 태도를 취한다.

조직구성원들은 심리적 주인의식이 형성되면 자신의 직무에 대한 싫증을 내거나, 단순한 성과에 집착하는 것이 아니라 감정적 애착을 형성하기 때문에 심리적 주인의식은 직무와 관련한 태도나 행동을 예측하는데 매우 중요한 단서가 된다(Pierce, Kostova, and Dirks, 2003).

한편, 직무만족은 이직과 결근, 스트레스에 부의 영향을 미치며, 조직성과, 조직시민행동, 혁신성과에 긍정적 영향을 미친다고 보고되고 있다. 이는 자신의 직무에 긍정적 감정을 보이는 개인은 자신이 속한 조직에도 긍정적 감정을 나타내어 혁신행동을 이끌어 낼 수 있다는 주장이 설득력을 갖는다. 그러므로 구성원들이 자신의 직무에 대한 만족과 불만족의 여부는 개인의 심리적 적극성과 개인의 적극적인 행동에 중요한 매개역할을 기대한다(한봉주, 2009). Van Dyen and Pierce(2004)의 연구에서는 심리적 주인의식이 높은 구성원은 직무만족이 높을 것이며 이를 통해 조직을 위해 보다 자발적이고 적극적인 혁신행동을 한다고 강조한다고 주장하였다. 본 연구에서는 이와 같은 심리적 소유의식과 혁신행동의 관계에서 직무만족의 매개역할을 강조하여 다음과 같이 가설 3을 설정하였다.

가설 3. 심리적 주인의식과 혁신행동의 관계에서 직무만족은 정(+)¹의 매개역할을 할 것이다.

4. 직무열의의 조절효과

Kahn(1990)에 의해 처음 연구된 직무열의(job engagement)는 조직에서의 역할이론을

배경으로 조직구성원들이 자신에게 주어진 역할에 자신이 가지고 있는 자원을 투입하는 것이며, 그 역할을 수행하기 위한 인지적, 감정적, 육체적 몰입의 상태를 의미한다고 주장한다. 이처럼 직무열의는 조직구성원이 자신의 직무수행 과정에서 육체적, 인지적, 감성적, 정신적인 에너지를 투입하는 정도로 이해하고 있다. 오늘날 현대조직에서 직무열의의 긍정적 역할은 개인의 상황지각과 행동성향이 조직효과성에 적극적인 영향을 미친다는 것을 이해시킬 수 있는 중요한 개념으로, 조직구성원들의 직무에 대한 동기를 유발시킨다는 관점에서 그 중요성이 대두되고 있다.

직무열의는 직원들이 일을 함으로써 나타나는 긍정적인 상태로 직무소진의 상대적인 개념으로 직무의 부정적인 접근에서 벗어나 직원들의 긍정적 행동을 조사하고자 시작된 구성개념이다. 이러한 직무열의는 업무에 대하여 긍정적이고 정력적이며 헌신하고 몰두하는 마음이 집으로 정의한다(채신석, 2016).

기업조직에서 작업과 관련된 직무열의는 작업과 관련된 긍정적이고 성취적인 마음의 상태를 말하며, 개인의 상황지각과 행동성향이 조직효과성에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 이해할 수 있는 개념으로 최근에 조직 관련연구에서 많이 인용되고 있다. 특히, 개인의 작업역할 수행과 연관된 개념인 직무열의는 직무만족이나 직무몰입과 유사해 보일 수 있지만 그 보다 더 포괄적 개념으로 이해할 수 있다.

특히, Schaufeli et al.(2002)은 직무열의를 긍정적이고 성취적인 업무 관련 마음 상태로 지속적이고 감정적이며 동기적인 상태를 의미하며, 이에는 활력, 헌신, 몰두의 의미를 포함한다고 하였다.

사회교환이론(social exchange theory)의 주장에 의하면, 개인과 조직의 상호간의 교환관계의 질이 높을수록 신뢰와 충성 관계를 통해 높은 수준의 몰입을 가능케 한다. 그러므로 직무열의가 높은 종업원은 지속적으로 조직과 우호적인 상호교환관계를 유지하며 조직에 대한 높은 수준의 신뢰관계를 형성함으로써 조직에 도움을 주는 몰입적인 태도와 행동들을 보이게 된다. 따라서 구성원들의 직무열의가 높

을수록 그들의 조직에 대한 애착도는 증가하고 조직에 대한 이직의도는 오히려 감소한다는 연구결과가 나타났다.

실제 유럽의 종업원에 대한 심층 인터뷰에서 직무열의가 높은 사람들은 직업의 본질적인 측면인 직업자체의 특징, 직업의 의미 등을 중요하게 여기며, 또한 직무차원인 기술다양성, 피드백, 자율성, 학습의 기회와 타인과의 교류, 소속감과 같은 상호적인 측면과 사회적 인식, 금전적 보상, 목표성취, 확산 등과 같은 보상을 가치 있게 생각하고 있음을 조사하였다(심윤희 and 유태용, 2009). 한편, Rich, Lepine, and Crawford(2010)는 직무열의는 순간적이고 특정적인 상태라기보다 지속적이고 광범위한 감정적, 인지적 상태이며 특정한 목표, 사건, 개인행동에 초점을 두지 않으며, 직무열의가 높은 사람은 직무성과 중 과업성과와 시민행동에 긍정적인 영향을 준다는 연구결과를 발표하였다. Bharadwaj and Menon(2000)의 종단연구에서는 직무열의 수준이 2년 후에도 지속된다는 것을 발견하였다. 이에 따라 직무열의는 일시적인 것이 아닌 직무에 대한 지속적인 감정 상태라는 것을 알 수 있다.

Avey and Avolio(2009)은 조직열의가 조직몰입 및 직무만족과 모두와 긍정적 관계를 갖는다고 주장하였다. 조직에 대한 열의가 높으면 구성원들은 자신의 업무에 만족할 가능성이 높으며 제공되는 직무만족의 가능성이 높다고 주장했다.

따라서 직무열의는 직무, 직무환경, 동료와의 관계, 조직의 지원 등에 따라 다양하게 영향을 받는데, 이는 종업원의 심리적 소유의식에 적용하고 있는 각각의 활동과 관계가 있다. 가설 2에서는 심리적 소유의식이 직무만족에 정의 영향을 줄 것이라고 설정하였다. 이때 직무열의가 심리적 소유의식과 직무만족의 관계를 조절할 것인가에 대해 확인하고자 한다.

이상의 선행연구에 기초하여, 다음과 같이 가설 4를 설정하였다.

가설 4. 심리적 소유의식과 직무만족의 관계에서 직무열의는 정(+)의 조절역할을 할 것이다.

5. 심리적 소유의식과 혁신행동, 직무만족, 직무열의의 관계

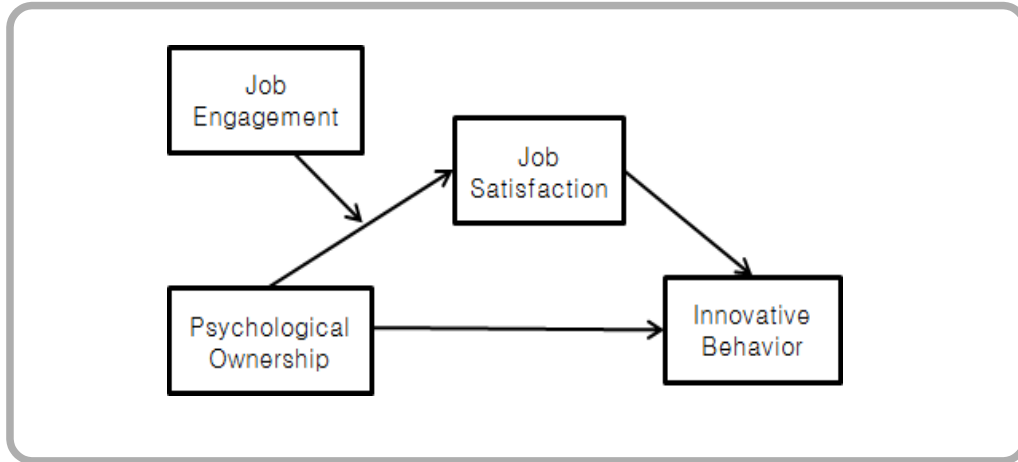
가설 1에서 심리적 소유의식이 개인의 혁신행동에 긍정적으로 영향을 미칠 것이라고 예측하였고, 가설2에서 사회적 동기이론에 따라 지각된 심리적 소유의식이 직무만족에 영향을 미칠 것이라고 예측하였다. 이처럼 종업원의 심리적 소유의식의 발전 및 진화단계를 통해 직무만족과 혁신행동에 영향을 미칠 것이라는 것이라고 보고 직무만족이 심리적 소유의식과 혁신행동사의 관계를 매개할 것이라는 가설 3을 설정하였다. 가설 4에서는 직무동기를 토대로 종업원의 개인적으로 느끼는 직무열의가 심리적 소유의식과 직무만족의 관계를 조절할 것이라고 예측하였다.

지금까지의 연구들은 심리적 소유의식과 혁신행동, 종업원의 직무만족, 직무열의 등에 대해 조절효과 또는 매개효과를 살펴보았다. 조절효과와 매개효과를 종합적으로 확인하는 연구에서도 조절효과와 매개효과를 각각 검증하는 연구가 주를 이루고 있다. 하지만, 심리적 소유의식과 종속변인(혁신행동, 직무만족 등)에 대해 조절효과와 매개효과를 동시에 적용하여 검증하는 연구는 많지 않다.

본 연구에서도 심리적 소유의식과 직무만족의 관계에서 직무열의가 조절하는 모형을 검증하고 심리적 소유의식과 혁신행동의 관계를 직무만족이 매개하는 모형을 각각 검증하고자 한다. 확인된 결과를 토대로 조절된 매개효과 및 매개된 조절효과를 검증할 수 있는 SPSS PROCESS를 통해 가설3과 가설4를 종합하여, 심리적 소유의식 혁신행동사이에 직무열의와 직무만족이 조절된 매개효과를 검증하고자 아래와 같은 가설 5를 설정하였다.

가설5. 심리적 소유의식과 혁신행동의 관계에서 직무열의와 직무만족이 조절된 매개역할을 할 것이다

Fig. 1. Research Model



Ⅲ. 연구방법론

1. 자료수집 및 표본특성

본 연구의 자료 수집은 병원종사자를 대상으로 설문지를 활용하여 자기기입식 조사로 자료를 수집하였으며 기간은 2017년 4월 24일부터 5월 7일까지 14일 동안 299부를 회수하여 이 중 불성실한 답변과 무응답의 설문지를 제외하여 289부의 설문지 응답 자료를 표본으로 선택하여 통계처리 하였다. 응답자의 인구통계학적 특성을 살펴보면 다음과 같다. 표본의 인구 통계적 특성은 성별은 남자가 49명으로 16.4%, 여자가 248명으로 82.9%로 여성의 비율이 남자에 비해 높은 비중을 차지하고 있다. 연령은 25세이상~35세미만 연령이 132명(44.1%)로 가장 많이 분포되어 있었으며, 그 다음이 35세 이상~45세미만의 순이었다. 현 병원 근무기간(입사개월수)이 1년이하가 79명(26.8%)명으로 가장 많이 분포 되어있으며, 그다음이 1년이상~3년미만이 56명(19%)의 순으로 3년 미만 수직에서 높은 비중을 차지하였다. 학력은 고졸이 13명(4.3%), 전문대졸 118명(39.5%), 대졸 150명(50.2%), 대학원졸 이상 18명(6.0%)

의 비율로 나타났다. 한편 고용형태별로는 정규직이 278명 (93%), 계약직과 기타가 21명 (7%)으로 대부분 비정규직보다는 정규직의 비율이 높은 것으로 나타났다. 직종은 간호사제외가 138명이며, 간호사가 115명으로 분포 되어 있으며, 간호사제외는 사원과 대리/과장이 골고루 분포 되어 있으며, 간호사들은 일반간호사가 대부분이었다.

2. 변수의 조작적 정의

실증적 연구를 위한 조작적 정의에서 보면, 심리적 주인의식은 개인이 특정 대상을 자신의 소유로 느끼고 있는 심리적 상태로 정의한다 (Pierce et al., 2001). 본 연구에서는 심리적 주인의식은 ‘공식적으로 소유하거나 합법적인 권리는 없더라도 특정대상을 자신의 것 혹은 자신의 일부분으로 느끼게 되는 개인의 심리적 상태로 정의 하였다(Pierce, Kostova, Dirks, 2001). 척도는 Van Dyne과 Pierce(2004)이 개발한 6개의 설문항목을 사용하였으며, Likert의 5점 척도로 측정하였다. 각 문항에 관하여 1점은 ‘전혀 그렇지 않다’, 5점은 ‘매우 그렇다’로 측정 하였다. 구체적인 설문항목은 다음과 같다.

첫째, 나는 병원에서 어떤 일이 잘못되었다고 생각한다면 누구에게든 이의를 제기한다. 둘째, 나는 병원 내에서 잘못된 것을 보았다면 이것을 병원에 말하는 것을 망설이지 않는다. 셋째, 나는 잘못된 것을 바로잡기 위하여 병원의 방침에 이의를 제기한다. 넷째, 나는 우리 병원에 소속감을 느낀다. 다섯째, 우리 병원은 나에게 집과 같은 곳이며, 나는 우리 병원의 구성원으로 매우 편안함을 느낀다. 여섯째, 우리 병원의 성공이 곧 나의 성공이다. 등이다. 문항 간 내적 일관성 확인을 위한 Cronbach's α 계수는 0.901로 나타났다.

혁신행동은 종속변수로 조직 내 업무를 효과적으로 완수하기 위해 필요한 새로운 아이디어를 개발하고 그것을 적극적으로 활용하기 위한 종업원들이 노력하는 정도를 설문을 통해 평가되었다. Scott and Bruce(1994)의 문항을 기초로 측정도구를 수정하여 5개 문항으로 구성되었으며 구체적인 설문항목은 다음과 같다.

첫째, 나는 우리병원의 발전을 위해 창의적인 아이디어를 내는 편이다. 둘째, 나는 다른 동료들에게 아이디어를 자극하게 하고 증진시킨다. 셋째, 나는 아이디어의 실행에 필요한 적절한 계획을 세운다. 넷째, 나는 다른 사람에 비해 혁신적이다. 다섯째, 나는 직무와 관련된 새로운 기술이나 아이디어를 찾는다. 등이다. 본 연구에서 혁신행동에 관한 문항 신뢰도 Cronbach's α 계수는 0.937로 나타났다.

조절변수인 직무열의는 자신의 업무에 대한 심리적 에너지와 자발적 노력을 투입하는 상태, 특성, 행동으로 조작적 정의를 하였으며. Kahn(1990)의 정의를 바탕으로 내용을 수정해서 5개의 문항으로 구성되었으며 구체적인 설문항목은 다음과 같다.

첫째, 나는 병원에서 일할 때 에너지가 넘친다. 둘째, 나는 아침에 기상하면서 병원에 가고 싶다는 생각이 든다. 셋째, 나는 나의 일에 열정적이고 적극적이다. 넷째, 나는 나의 업무 수행을 완성하기위해 시간외 근무를 하는 것이 당연하다고 생각한다. 다섯째, 나는 병원 일에 대한 열정이 커서 일과자신을 분리시킬

수 없을 정도로 헌신하고 있다고 생각한다. 등이다. 본 연구에서 직무열의에 관한 문항 신뢰도 Cronbach's α 계수는 0.835로 나타났다.

매개변수인 직무만족은 Van Dyne and Pierce (2004)의 연구에서 제시한 개념을 근거로 Mayhew, Ashkanasy, Bramble, and Gardner (2007)가 개발한 3가지 문항으로 구성하였으며 구체적인 설문항목은 다음과 같다. 첫째, 나는 현재 병원에서 주어진 직무에 대하여 만족하는 편이다. 둘째, 나는 현재 재직하는 부서에 대하여 만족하는 편이다. 셋째, 나의 직무는 중요하며 맡은바 책임을 다하는 편이다. 본 연구에서 직무만족에 관한 문항 신뢰도 Cronbach's α 계수는 0.889로 나타났다.

IV. 실증분석 결과

1. 확인적 요인분석

본 연구에 본 연구는 확인적 요인분석(Confirmatory factor analysis, CFA)을 통해 연구모델의 구성과 판별 타당성을 검증하였다. 본 연구에서 제안된 가설모델의 CFA결과는 전체 확인적 요인분석의 적합 지수로, $\chi^2=278.78$, d.f=179, $p=.000$ 이며, CFI=.923, IFI=.934, TLI=.928, GFI=.879, RMR=.026, RMSEA=.047, NFI=.909이 도출되었다. 결과에서 보듯이 χ^2 은 278.78로 적합하지 않지만 다른 보조 지표들이 적합 수준을 보이고 있어서 제안 모델을 분석하는데 문제가 없어 보인다.

〈표 1〉의 확인적 요인분석결과에서 보듯이 각 측정항목의 세부분석 결과, 개념 신뢰도(CR)와 평균분산추출값(AVE)은 각각 0.7 이상, 0.5 이상으로 제시된 기준을 충족하였다(Bagozzi and Yi, 1988). 아울러, 표준화 요인적재치를 활용하여 집중타당성과 판별타당성을 검증한 결과 95% 신뢰구간에서 유의한 것으로 확인되었다.

Table 1. Results of Confirmatory Factor Analysis

Constructs	Items	Factor Loading	S.E	t	CR	AVE	Goodness of Fit
Psychological Ownership	PO_01	.815					
	PO_02	.695	.084	.832			
	PO_03	.565	.093	.751	.921	.675	
	PO_04	.668	.090	.829			
	PO_05	.689	.084	.818			
	PO_06	.548	.095	.693			
Job Satisfaction	JS_01	.789					$\chi^2= 278.78,$ d.f=179, p=.000 CFI=.923 IFI=.934 TLI=.928 GFI=.879 RMR=.026 RMSEA=.047 NFI=.909
	JS_02	.625	.077	.729	.941	.789	
	JS_03	.831	.074	1.007			
Job Engagement	JE_01	.789					
	JE_02	.694	.095	.721			
	JE_03	.612	.089	.839	.914	.712	
	JE_04	.672	.083	.820			
	JE_05	.674	.096	.691			
Innovative Behavior	IB_01	.896					
	IB_02	.890	.077	1.148			
	IB_03	.895	.081	1.186	.959	.811	
	IB_04	.633	.075	1.114			
	IB_05	.799	.069	.774			

2. 상관관계분석

본 연구에 사용된 측정 변수들 간의 관련성을 알아보기 위해 상관관계 분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 1>에 제시하였다.

상관관계 분석에는 통제변수 4개와 요인분석을 통해 타당성과 신뢰도가 확보된 4개 변수에

대해서 분석을 실시하였다. 통제변수 중 성별, 기관구분 등은 디미변수로 변환하여 측정하였다. 통제변수와 독립변수 및 종속변수들과는 상관관계의 유의성이 약한 반면, 독립변수인 심리적 주인의식과 조절변수인 직무열의 매개변수인 직무만족 그리고 종속변수인 혁신행동 간에는 유의적인 상관관계를 발견할 수 있었다.

Table 2. Correlation Analysis of Variables

Variable	Mean	S.D	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Gender(female)	0.82	0.37	1							
2. Age	36.52	0.94	-0.14	1						
3. Education	3.78	0.23	-0.01	0.25*	1					
4. Job title	3.69	0.45	-0.02	0.28*	0.37**	1				
5. Psychological Ownership	3.32	0.71	-0.11	0.32*	0.31*	0.29*	1			
6. Job Satisfaction	3.37	0.65	-0.13	0.31*	0.35**	0.31*	0.39**	1		
7. Job Engagement	3.29	0.70	-0.09	0.18*	0.40**	0.28*	0.40**	0.39**	1	
8. Innovative Behavior	3.49	0.68	-0.01	-0.17*	0.28*	0.21*	0.54**	0.51**	0.46**	1

Notes: 1. p: **<0.01, *<0.05

3. 가설검증

본 연구에서 설정한 가설 1부터 가설 3을 검증하기 위하여 3단계 매개회귀분석을 실시하였다. Baron과 Kenny(1986)의 3단계 구성은 1단계는 독립변수가 매개변수에 미치는 영향, 2단계에서는 독립변수가 종속변수에 미치는 영향 그리고 3단계에서는 독립변수와 매개변수를 동시에 투입하여 종속변수에 미치는 영향을 파악하여 3단계에서 독립변수의 영향정도가 2단계에서 미치는 영향보다 줄어들면 부분매개이며, 2단계에서 정의 영향을 미치는 독립변수가 3단계에서는 유의적인 효과가 없으면 완전매개를 판정하게 된다. 그 결과가 <표 3>에 제시되어있다.

가설 1은 심리적 주인의식이 종업원들의 혁신행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이라고 설정하였는데, <표 3>의 모형 2를 보면 통제변수를 포함하여 독립변수인 심리적 주인의식이 종업원들의 혁신행동에 미치는 회귀분석 결과는 심리적 주인의식($\beta = 0.307, p < 0.01$)은 혁신행

동에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 1은 채택되었다.

가설 2는 심리적 주인의식은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이라고 설정하였는데, <표 3>의 모형5를 보면 통제변수를 포함하여 독립변수인 심리적 주인의식이 직무만족에 미치는 회귀분석 결과는 심리적 주인의식($\beta = 0.259, p < 0.01$)은 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

가설 3은 직무만족은 심리적 주인의식과 혁신행동 간의 관계를 긍정적으로 매개할 것이라고 설정하였는데, <표 3>의 모형 3을 보면 통제변수를 포함하여 독립변수인 심리적 주인의식과 직무만족을 동시에 투입하였을 때 혁신행동에 미치는 매개 회귀분석 결과는 심리적 주인의식($\beta = 0.287, p < 0.01$)이 혁신행동에 정(+)의 영향은 있으나 그 효과가 직무만족의 매개효과에 의해서 0.307에서 0.287로 감소하는 것으로 나타나 직무만족의 부분 매개효과를 보이고 있음을 알 수 있다. 따라서 가설 3은 채택되었다.

Table 3. Regression Result of Psychological Ownership, Job Satisfaction and Innovative Behavior

Variable	Innovative Behavior						Job Satisfaction			
	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4		Model 5	
	β	t	β	t	β	t	β	t	β	t
Gender	-0.009	.137	-0.009	.246	.051	.989	-0.029	-0.45	-0.027	-0.44
Age	-.115	-2.179**	-.114	-2.172**	-.204	-2.830**	.116	-1.41	.115	1.35
Education	.109	2.124**	.110	2.128**	.136	2.637**	.178	3.08**	.177	3.01**
Job title	.001	.015	.001	.280	.017	.284	.128	1.78*	.126	1.74*
Psychological Ownership			.307	5.318***	.287	4.738***			.259	3.66**
Job Satisfaction					.296	5.064***				
R ²	.103		.196		.278		.063		.145	
ΔR^2			0.093		0.082				.082	

Notes: 1. p: ***<0.01, **<0.05 and *<0.10.

가설 4는 직무열의는 심리적 소유의식과 직무만족 간의 관계를 긍정적으로 조절할 것이라

고 설정하였는데, <표4>의 모형 8은 독립변수인 심리적 소유의식과 직원들의 직무만족사이

에 직무열의의 조절효과를 나타내는 것을 검증하는 회귀모형이다. 실증연구의 결과는 심리적 소유의식과 직무열의의 상호작용이 통계적으로 유의($\beta = 0.184, p < 0.01$)한 것으로 나타났다

다. 따라서 심리적 소유의식과 종업원들의 직무만족사이에 직무열의가 조절하는 것을 확인하였으며 가설 4는 채택하였다.

Table 4. Moderated Regression of Psychological Ownership, Job Satisfaction and Job Engagement

Variable	Job Satisfaction					
	Model 6		Model 7		Model 8	
	β	t	β	t	β	t
Gender	-.029	1.235	-.027	-0.44*	-.028	-.824
Age	.116	1.621	.115	1.35	.111	1.543
Education	.178	2.063**	.177	3.01**	.169	2.032*
Job title	-.086	-.085	.126	1.74*	-.041	-.031
Psychological Ownership			.259	3.66**	.154	1.998**
Job Engagement					.243	2.650***
Psychological Ownership * Job Engagement					.184	2.091**
R ²	.069		.145		.272	
ΔR^2			.076		.127	

Notes: 1. p: ***<0.01, **<0.05 and *<0.10.

본 연구는 추가적으로 <표 3>의 모델 8에서 제시된 상호작용 효과를 시각적으로 확인하기 위해 회귀방정식을 사용하여 <그림2>과 같이 그래프로 나타냈다. 결과를 살펴보면 직무열의

가 높은 집단이 낮은 집단에 비해 심리적 주인의식이 높아짐에 따라 직무만족의 기울기가 가파르게 상승하고 있음을 볼 수 있다. 따라서 직무열의의 조절효과를 확인할 수 있었다.

Fig. 2. Slope of Job Engagement

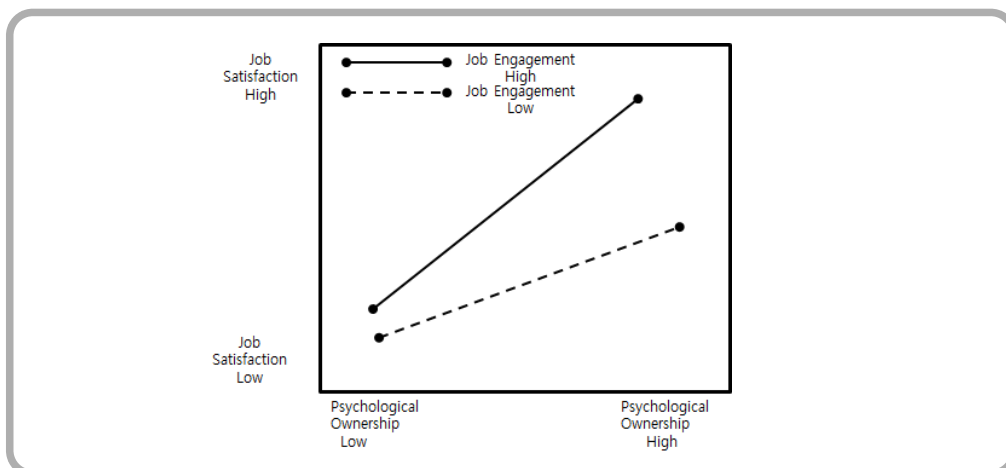


Table 5. Moderated Mediation of Job Satisfaction Between Psychological Ownership and Job Engagement

Job Engagement	Innovative Behavior			
	Boot Indirect effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
M-1 SD	.032	.025	-.004	.097
M	-.015	.022	.047	.092
M+1 SD	.078	.034	.059	.138
Index of Moderated Mediation				
	Index	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
Job Satisfaction	.082	.028	.039	.142

Notes: 1. boot LLCI=boot indirect effect 95% lower limit value, boot ULCI=boot indirect effect 95% lower limit value, bootstrap sample size=5, 000

가설5는 심리적 소유의식과 혁신행동의 관계에서 직무열의와 직무만족이 조절된 매개의 영향을 미칠 것이라고 설정하였는데, 조절된 매개효과 검증을 위해 <표 5>의 부트스트랩을 사용하여 간접효과를 알아보았다. 조절변인인 직무열의의 평균을 중심으로 ±1 SD 값에서 집단내 하한 값(boot LLCI)과 상한 값(boot ULCI) 사이에 '0'을 포함하고 있는지 여부를 검증하였다.

직무열의의 M+1 SD인 집단의 하한 값(Boot LLCI)과 상한 값(Boot ULCI) 사이에 0을 포함하고 있지 않음으로 유의하지만, M-1 SD인 집단의 하한 값과 상한 값 사이에 0을 포함하고 있어 유의하지 않음을 알 수 있다. 따라서 직무열의가 높은 집단(M+1SD)에서는 심리적 주인의식이 직무만족을 높여 혁신행동을 높이는 값(+.078)는 결과를 보이지만, 직무열의가 낮은 집단(M-1SD)에서는 심리적 주인의식이 직무만족을 높여 혁신행동의 높이는 값(+.032)은 유의하지 않게 나타났다. 따라서 본 연구의 통합모델에서 제시한 조직열의가 높을 경우에 심리적 주인의식이 직무만족을 매개로 하여 혁신행동에 미치는 영향관계는 더 강해질 것이라는 가설 5를 뒷받침해주고 있다.

V. 결론

본 연구는 의료기관에 종사하는 의료진과

병원의 스태프종사자를 대상으로 지각하고 있는 심리적 주인의식이 그들의 혁신행동에 미치는 영향을 분석하였다. 또한, 이 과정에서 직무만족의 매개효과와 직무열의의 조절효과를 각각 확인하였으며 SPSS Process를 사용하여 직무열의에 조절된 직무만족의 매개효과도 분석하였다.

연구결과 심리적 주인의식은 혁신행동에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었고, 직무만족이 심리적 소유의식과 혁신행동의 인과관계에서 부분매개를 하는 것을 알 수 있었다. 매개효과를 보이는 직무만족은 종업원들의 심리적 주인의식에도 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이때 직무열의가 이들의 관계에 정(+)의 조절효과를 보인다는 것을 알 수 있었다. 이는 선행연구(Pierce, Kostova, and 2003)에도 일치된 결과로 종업원의 심리적 소유의식이 그들의 직무만족과 혁신행동에 중요한 변인임을 확인 할 수 있었다.

심리적 주인의식과 혁신행동의 관계에 있어 직무만족의 매개효과가 확인되었고 직무열의가 심리적 주인의식과 직무만족사이에 조절효과를 보이고 있어 이를 종합적으로 검증할 수 있는 SPSS Process를 사용하여 확인하였다.

본 연구는 SPSS 회귀분석을 통해 조절효과와 매개효과를 개별 검증하는 것은 조절회귀모형과 단순매개모형은 모두 회귀분석에 기반을 두고 있다. Muler 등(2005)은 이 두 모형을 결합해서 Baron와 Keny(1986)의 매개된 조절효

과와 James와 Brett(1984)의 조절된 매개효과 둘 다 검증할 수 있는 통합분석모형을 제안하였다. 통계적인 방법으로는 Hayes(2012)의 PROCESS모형을 활용하여 간접효과의 유의도 검증을 실시하여 종합적으로 검증하였다.

그 결과 직무열의가 높은 집단에서는 심리적 주인의식이 직무만족을 증가시키고 이를 통해 혁신행동을 강화하는 것으로 확인하였다. 반면 직무열의가 낮은 집단에서는 심리적 주인의식이 직무만족을 증가시키는 속도가 낮다는 것을 알 수 있었다. 이는 선행연구(권인수와 최영근, 2011)의 연구와 같이 직무열의가 심리적 주인의식과 직무만족의 관계에서 중요한 조절변수임을 밝혀주고 있다.

본 연구는 병원을 비롯한 조직들이 그들의 경쟁력 강화를 위해 인적자원관리의 중요성을 인식하고 있고, 이들 인적자원의 주인의식의 바탕이 되는 심리적 주인의식을 통하여 어떠한 경로를 통해 혁신행동으로 이어지는가를 살펴 보기 위해 실증적 연구를 통해 살펴보았다.

이를 통해 확인된 실무적 시사점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 종업원들의 직무열의가 심리적 주인의식이 직무만족에 정의 영향을 미치는 데 중요한 변수임을 밝혀냈다. 직무열의가 직무만족에 영향을 미치는 변수라는 것(Swetman and Luthans, 2010)은 선행연구를 통해 밝혀져 있었다. 본 연구는 심리적 주인의식과 직무만족의 관계에서 직무열의가 조절효과로 작용한다는 것과 직무열의가 높은 집단이 낮은 집단에 비해 강력한 정(+)의 결과를 보이는 것을 제시하였다. 이는 직무열의가 실제 종업원의 만족을 증가시키는 중요한 변수이기 때문에 향후

직무열의 연구에 중요한 착안점이 될 수 있음을 시사한다.

둘째, 병원조직의 경영관리자들은 구성원들의 심리적 소유의식을 통하여 혁신행동에 이르는 과정에서는 직무만족이라는 매개변수와 직무열의라는 조절변수가 작용하고 있다는 사실을 인식하고 구성원들에게 우선적으로 조직 구성원을 혁신적이며 적극적인 참여와 주인의식을 갖고 자율적으로 일하는 분위기를 만들 수 있는 조직문화와 분위기를 형성하고 직무열의를 심어줄 수 있는 실천적 방안을 수립하여야 할 것이다.

셋째, 구성원들이 심리적 소유의식을 통해 형성되는 조직에 대한 긍정적인 태도는 직무만족과 직무열의로 이어져 혁신행동을 통해 조직의 성과에 직접적인 영향을 미치게 된다. 따라서 경영자들은 전통적인 상사 주도형의 인사관리 시스템 보다는 구성원들이 심리적 소유의식을 통해 작업방식의 개선이나 혁신, 새로운 아이디어를 제안 할 수 제도적 장치를 마련하여 구성원들의 참여를 유도 할 수 있는 조직관리가 필요할 것으로 보인다.

한편, 본 연구가 갖는 한계점은 연구의 대상을 병원조직에 국한한 점과 혁신행동에 영향을 미치는 가능성 있는 다양한 요인을 다루지 못한 점을 들 수 있다. 또한 연구의 조사도 횡단적으로 이루어져 원인변수와 결과변수의 시간적인 관계를 고려하지 못한 한계가 있을 수 있다. 따라서 향후 연구에서는 연구의 범위, 대상 등이 보다 확대된 연구가 이루어지길 기대하며, 심리적 소유의식과 혁신행동사이에 다양한 매개변수와 조절변수를 고려하고 분석에 구조방정식을 활용하는 좀 더 폭넓은 연구가 이루어져야 할 것이다.

References

- Kwon, In-Su and Young Keun Choi (2011), "A Study on the Antecedents of Job Engagement and Psychological Conditions as the Mediators", *Journal of Human Resource Management Research*, 18(4), 113-133.

- Kim, Jae-Boong (2008), "The Relationships of The ESOP, Psychological Ownership and Organizational Commitment", *Journal of Industrial Economics and Business*, 21(3), 913-934."
- Dang, Xiaohan and Soo-Jin Chung (2018), "The Effect of Psychological Ownership on Job Satisfaction: the Mediator Effect of Organizational Trust and the Moderator Effect of Perceived Organizational Support", *Management Education Research*, 33, 201-223.
- Sim, Yoon-Hee and Tae-Yong Yoo (2009), "The Influence of Person-Job fit on Job Engagement : Focus on Mediating of Meaning and Competence", *Korean Journal of Industrial Psychology*, 22(3), 399-420.
- Cho, Young-Bohk and Na-Young Lee (2010), "A Study on The Effects of Psychological Ownership on Behavioral Support for Organizational Change", *Journal of Human Resource Management Research*, 17(2), 71-94.
- Lee, Na Young · Song, Kyoung-Soo Song, Jong Yeon An and Seung Min Kim (2016), "The Influence of Psychological Ownership on Task Performance - The Mediating Effect of a Commitment to Change -", *Journal of Human Resource Management Research*, 23(4), 119-141.
- Jung, Hyun Woo (2015), "An Empirical Study on the Structural Relationship Among Leader's Emotional Intelligence, Authenticity and Follower's Self Leadership, Innovative Behavior", *Journal of Human Resource Management Research*, 22(3), 131-150.
- Avey, J. B., B. J. Avolio, C. D. Crossley, and F. Luthans (2009), "Psychological Ownership: Theoretical Extensions, Measurement and Relation to Work Outcomes, " *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), pp. 173-191.
- Barney, J. B. (1991), "Firm Resource and Sustained Competitive Advantage", *Journal of Business Management*, 17, 99-120.
- Bharadwaj, S. and A. Menon (2000), "Making Innovation Happen in Organizations: Individual Creativity Mechanisms, Organizational Creativity Mechanisms or Both?" *Journal of Product Innovation Management*, 17(6), 424-434.
- Bysted, R. (2013), "Innovative Employee Behavior: The Moderating Effects of Mental Involvement and Job Satisfaction on Contextual Variables" *European Journal of Innovation Management*, 16, 268-284.
- Choi, S. B., K. Kim, and S. W. Kang (2017), "Effects of Transformational and Shared Leadership Styles on Employees' Perception of Team Effectiveness" *Social Behavior and Personality*, 45(3), 377-386.
- Di Fan, Lin Cui, Mike Mingqiong Zhang, Cherrie Jiuhua Zhu, Charmine E.J. Härtel, and Chris Nyland. (2014), "Influence of High Performance Work Systems on Employee Subjective Well-being and Job Burnout: Empirical Evidence from the Chinese Healthcare Sector", *The International Journal of Human Resource Management*, 25(7): 931-950.
- Edwards, J. R., and L. S. Lambert (2007), "Methods for Integrating Moderation and Mediation: a General Analytical Framework Using Moderated Path Analysis", *Psychological Methods*, 12(1), 1-22.
- Jeremy A. Bauer and Paul E. Spector (2015), "Discrete Negative Emotions and Counterproductive Work Behavior", *Human Performance*, 28: 307-331.

- Karina Van De Voorde, and Susanne Beijer (2015), "The Role of Employee HR Attributions in the Relationship between High-Performance Work Systems and Employee Outcomes", *Human Resource Management Journal*, 25(1): 62-78.
- Hayes, A. F. (2012), PROCESS: A Versatile Computational Tool for Observed Variable Mediation, Moderation, and Conditional Process Modeling. Retrieved from <http://www.afhayes.com/public/process2012.pdf>.
- Leitch, C. M., C. McMullan and R. T. Harrison (2013), "The Development of Entrepreneurial Leadership: The Role of Human, Social and Institutional Capital", *British Journal of Management*, 24, 347-366.
- Liu, J., Wang, H., Hui, C., and C. Lee (2012), "Psychological Ownership: How Having Control Matters", *Journal of Management Studies*, 49, 869-895.
- Mayhew, M. G., Ashkanasy, N. M., Bramble, T. and J. Gardner (2007), "A Study of the Antecedents and Consequences of Psychological Ownership in Organizational Settings", *Journal of Social Psychology*, 147, 477-500.
- Pierce, J. L., Kostova, T., and K. T. Dirks (2001), "Toward a Theory of Psychological Ownership in Organizations", *Academy of Management Review*, 26(2), 298-310.
- Pierce, J. L., Kostova, T., and K. T. Dirks (2003), "The State of Psychological Ownership: Integrating and Extending a Century of Research", *Review of General Psychology*, 7, pp. 84-107.
- Pierce, J. L., O'driscoll, M. P., and A-M. Coghlan (2004), "Work Environment Structure and Psychological Ownership: The Mediating Effects of Control, " *The Journal of Social Psychology*, 144(5), pp. 507-534.
- Pierce, J. L., Rubenfeld, S. A., and S. Morgan (1991), "Employee Ownership: A Conceptual Model of Process and Effects", *Academy of Management Review*, 16(1), 121-144.
- Robbins, S. P. (2005), *Organizational Behavior* 11 th edition . Prentice Hall.
- Scott, S. G., and Bruce, R. A. (1994), "Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace", *Academy of Management Journal*, 37 (3), 580-607.
- Spreitzer, G. M. (1995), "Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation", *Academy of Management Journal*, 26, 1442-1465.
- Sturman, M. (2003), "Searching for the Inverted U-shaped Relationship between Time and Performance. Meta-Analyses of the Experience, and Age Relationships", *Journal of Management*, 29, 609-640.
- Stamper, C. L. and M. C. Johlke (2003), " The Impact of Perceived Organizational Support on the Relationship between Boundary Spanning Role Stress and Work Outcomes", *Journal of Management*, 29(4), 569-588.
- Swetman, D. and F. Luthans(2010), "The Power of Positive Psychology: Psychological Capital and Work Engagement. in A. B. Baker and M. P. Leiter.(Eds.)", *Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York, NY: Psychology Pres.
- Van Dyne, L. and J. L. Pierce (2004), "Psychological Ownership and Feeling of Possession: Three Field Studies Predicting Employee Attitudes and Organizational Behavior", *Journal of Organizational Behavior*, 25, pp.439-460.