

인적자원유연성이 조직몰입에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과를 중심으로

츠원권¹, 진춘화^{2*}

¹호남대학교 경영학과 석사과정, ²호남대학교 경영학부 조교수

The Impacts of Human Resource Flexibility on Organizational Commitment Through the Mediating Effects of Self-efficacy

WenJun Chi¹, Chunhua Jin^{2*}

¹Master Student, Dept. of Business Administration, Honam University

²Assistant Professor, Dept. of Business Administration, Honam University

요 약 본 연구의 목적은 인적자원유연성이 조직몰입에 미치는 영향을 검증함과 동시에 인적자원유연성과 조직몰입 간의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 실증하는 것이다. 이러한 연구 목적을 달성하기 위하여 중국 내 서비스 업종에 근무하는 직원을 대상으로 설문조사를 진행하여 분석한 결과는 다음과 같다. 첫째, 인적자원의 유연성의 하위요인인 기술유연성, 행동유연성, 관계유연성은 모두 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미친다는 것이 실증되었다. 둘째, 인적자원유연성과 조직몰입 간의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 검증한 결과, 자기효능감은 기술유연성, 행동유연성, 관계유연성과 조직몰입 간의 관계에서 모두 부분적 매개효과를 가진다는 것이 검증되었다.

주제어 : 인적자원유연성, 기술유연성, 행동유연성, 관계유연성, 자기효능감, 조직몰입

Abstract The purpose of this study is to verify the effect of human resource flexibility on organizational commitment and to verify the mediating effect of self-efficacy in the relationship between human resource flexibility and organizational commitment. In order to achieve this research purpose, a survey was conducted on employees working in the service industry in China, and the results of the analysis are as follows. First, it was found that technological flexibility, behavioral flexibility, and relationship flexibility, which are sub-factors of human resource flexibility, all had a significant positive effect on organizational commitment. Second, as a result of verifying the mediating effect of self-efficacy in the relationship between human resource flexibility and organizational commitment, it was verified that self-efficacy has a partial mediating effect in the relationship between technological flexibility, behavioral flexibility, relationship flexibility, and organizational commitment. Finally, the implications of this study were presented and the future research direction was discussed.

Key Words : Human Resource Flexibility, Skill Flexibility, Behavior Flexibility, Relational Flexibility, Self-Efficacy, Organizational Commitment

*Corresponding Author : Chunhua Jin(Chunhua517@honam.ac.kr)

Received April 7, 2022
Accepted May 20, 2022

Revised April 11, 2022
Published May 28, 2022

1. 서론

서비스 산업에 있어서 인적자원은 기업의 성공과 실패에 영향을 미치는 중요한 요인으로 간주되며 효율적인 관리가 필요하다. 특히 COVID-19로 인한 대면 서비스가 충격을 받는 시기에는 기업을 둘러싼 급격한 환경변화에 따라 현재의 상황을 극복할 수 있도록 효율적인 인적자원관리의 핵심전략이 필요하다고 할 수 있다.

인적자원유연성은 환경변화에 따라 조직구성원들이 능동적이고 유연하게 자신의 능력을 발휘하여 조직의 목표 달성과 함께 발전할 수 있도록 하는 전략적 방법이며, 교육과 훈련을 통하여 조직 구성원의 통합된 역량을 강화함으로써 조직몰입을 향상시킨다[1]. 한편 자기효능감은 특정 과업을 수행할 경우에 필요한 자신의 역량에 대한 믿음이고 판단이자 신념이며[2], 조직몰입에 영향을 미친다[3].

이러한 이론적 배경을 바탕으로 본 연구에서는 인적자원유연성이 조직몰입에 미치는 영향을 검증함과 동시에 인적자원유연성과 조직몰입 간의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 실증함으로써 인적자원유연성의 중요성과 자기효능감의 매개효과 및 조직몰입에 미치는 긍정적 효과를 규명하고자 한다.

2. 이론적 고찰 및 연구가설의 설정

2.1 인적자원유연성

Wright & Snell(1998)은 인적자원유연성을 조직구성원이 보유한 기술과 행동으로 기업이 전략적인 대안책을 구할 수 있는 다양한 선택지들의 정도라고 정의하면서[4], 기술유연성, 행동유연성, 인적자원관행유연성 등 3개의 구성요소로 구분하였다.

Beltran-Martin et al.(2008)은 Wright & Snell(1998)의 이론을 바탕으로 인적자원유연성의 하위요인을 기능유연성, 기술유연성, 행동유연성 및 관계유연성 등의 4개로 분류하였다[5]. 또한 전인·오선희(2014)의 연구에서는 Beltran-Martin et al.(2008)와 Wright & Snell(1998)의 이론을 바탕으로 구성요소를 기술유연성, 행동유연성, 관계유연성으로 구분하였다[6].

기술유연성은 새로운 업무수행에 필요한 능력을 말하며 교육훈련을 통해 향상될 수 있으며[7], 기술유연성을 가진 조직구성원은 조직 운영상의 유연성을 가진다[8]. 행동유연성은 조직 구성원의 일반적 직무환경과 다른 환

경에서도 바람직한 행동을 가능하게 하는 능력이나 환경의 변화에 즉각적으로 반응하고 적용할 수 있는 능력을 의미하며[9], 행동유연성이 있는 조직구성원은 조직성과 향상에 기여할 수 있다[10]. 한편 관계유연성은 업무를 수행함에 있어서 기타 조직구성원들과의 관계를 조율할 수 있는 능력을 말하며[11], 관계유연성을 가지고 있는 조직구성원은 조직 내 역할을 효과적으로 수행할 수 있다[12].

2.2 인적자원 유연성과 자기효능감

자기효능감은 개인이 어떤 결과를 산출함에 있어서 필요한 행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 자신감이며 자기효능감이 높을수록 조직성과 향상에 수반되는 행동과정을 잘 수행할 수 있다[13]. 이기화·신용준(2010)의 연구에서는 인적자원관리 특성이 조직구성원의 자기효능감에 유의한 영향을 미친다는 것이 밝혀졌으며[14], 오인수(2002)의 연구에서는 일반적 자기효능감이 지닌 인적자원관리 측면에서의 시사점을 선발과 배치, 교육과 훈련을 중심으로 제안하였다[15].

따라서 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 도출하였다.

H1: 인적자원유연성은 자기효능감에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

H1-1: 기술유연성은 자기효능감에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

H1-2: 행동유연성은 자기효능감에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

H1-3: 관계유연성은 자기효능감에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

2.3 자기효능감과 조직몰입

조직몰입은 현 조직에 지속적으로 남아 있으려는 조직구성원의 성향을 말하며 한 개인의 특정 조직에 대한 상대적인 동일화 혹은 관여의 강도 또는 소속된 조직에 대한 일체감을 느끼고 몰두하며 애착심을 나타내는 것을 말한다[16].

강군생·김정희(2014)의 간호사를 대상으로 한 연구에서는 자기효능감이 높을수록 조직몰입도가 높다는 것이 검증되었으며[17], 허용덕·한호영(2021)의 연구에서는 문화관광해설사의 자기효능감이 조직몰입에 정(+의 영향을 미친다는 것이 밝혀졌다[18].

따라서 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 도출하였다.

H2: 자기효능감은 조직몰입에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

2.4 자기효능감의 매개효과

이기화·신용준(2010)의 연구에서 자기효능감은 인적자원관리 특성과 조직몰입 간의 관계에서 매개효과를 가진다는 것이 밝혀졌으며[14], 조정민·박중우(2021)의 연구에서 코칭리더십과 조직몰입 사이의 자기효능감의 매개효과를 검토한 결과, 피드백과 코칭의 관계와 조직몰입에 자기효능감의 상당한 매개효과가 있다는 것이 검증되었다[19].

따라서 본 연구에서는 자기효능감을 매개변수로 설정하여 다음과 같은 가설을 도출하였다.

H3: 자기효능감은 인적자원유연성과 조직몰입 간의 관계에서 매개역할을 할 것이다.

H3-1: 자기효능감은 기술유연성과 조직몰입 간의 관계에서 매개역할을 할 것이다.

H3-2: 자기효능감은 행동유연성과 조직몰입 간의 관계에서 매개역할을 할 것이다.

H3-3: 자기효능감은 관계유연성과 조직몰입 간의 관계에서 매개역할을 할 것이다.

3. 연구모형 및 분석방법

3.1 변수의 측정

인적자원 유연성에 관한 측정지표는 윤준섭 등(2012)의 연구에서 사용된 18개 문항을 사용하였으며[20], 조직몰입에 관한 측정지표는 박선대(2020)의 연구에서 사용된 5개 문항을 사용하였다[21]. 또한 자기효능감에 관한 측정지표는 황란권(2021)의 연구에서 사용된 문항을 수정·보완하여 사용하였다[22]. 본 연구에서의 설문 응답자의 주관적 인식도는 모두 Likert 5점 척도로 측정하였다.

3.2 분석방법

본 연구에서는 SPSS 26.0을 사용하여 실증분석을 진행하였다. 측정대상의 인구통계학적 특성을 파악하기 위해 빈도분석과 기술통계 분석을 실시하였고, 측정도구의 타당성과 신뢰도를 검증하기 위하여 탐색적 요인분석과 신뢰도 분석, 상관관계 분석을 실시하였다. 또한 본 연구에서 설정된 가설 검증을 위해 단순 회귀분석과 3단계 회귀분석을 실시하였다.

4. 실증분석

4.1 인구통계학적 분석

본 연구에서는 중국 내 기업에 재직하고 있는 중국 내 서비스 산업에 종사하고 있는 조직구성원 총 290명을 대상으로 설문조사를 실시하였다.

세부적인 인구통계학적 특성을 살펴보면 다음과 같다. 성별상황을 확인하면 남성이 104명(35.9%), 여성이 186명(64.1%)인 것으로 나타났다. 연령대를 살펴보면 20세 미만이 8명(2.8%), 20~29세가 57명(19.6%), 30~39세가 92명(31.7%), 40세 이상이 133명(45.9%)인 것으로 나타났다. 또한 근속연수를 살펴보면 3년 미만이 94명(32.4%), 3년~5년이 60명(20.7%), 6년~10년이 55명(19.0%), 11년~20년이 55명(19.0%), 20년 이상이 29명(8.9%)인 것으로 나타났다.

Table 1. The Result of Factor Analysis

		Component					Communality	Cronbach's α
		1	2	3	4	5		
Skill Flexibility (SF)	1	.777	.164	.183	.086	.172	.701	.940
	2	.771	.216	.277	.080	.140	.744	
	3	.840	.143	.245	.115	.122	.814	
	4	.806	.213	.193	.166	.175	.790	
	5	.805	.207	.231	.193	.166	.782	
	6	.795	.195	.319	.121	.112	.800	
Relationship Flexibility (RF)	1	.251	.770	.262	.167	.223	.802	.953
	2	.295	.741	.279	.136	.177	.763	
	3	.248	.774	.311	.184	.163	.817	
	4	.232	.751	.347	.253	.168	.831	
	5	.178	.822	.223	.187	.194	.830	
	6	.162	.784	.263	.252	.243	.833	
Behavior Flexibility (BF)	1	.256	.272	.792	.104	.179	.809	.950
	2	.395	.292	.717	.176	.151	.808	
	3	.248	.255	.803	.149	.177	.826	
	4	.320	.244	.784	.122	.185	.826	
	5	.279	.273	.741	.078	.216	.754	
	6	.293	.353	.720	.184	.195	.801	
Organizational Commitment (OC)	1	.171	-.056	.102	.781	.106	.664	.865
	2	.097	.223	.092	.776	.190	.706	
	3	.211	.297	.110	.740	.188	.727	
	4	.137	.318	.094	.744	.232	.737	
	5	-.035	.248	.208	.643	.312	.605	
Self-Efficacy (SE)	1	.215	.129	.085	.125	.578	.420	.795
	2	.153	.110	.125	.202	.568	.415	
	3	.146	.148	.194	.197	.770	.712	
	4	.098	.261	.278	.169	.712	.691	
	5	.077	.161	.104	.166	.780	.678	
Eigenvalue		4.915	4.748	4.544	3.314	3.164		
Explained variance		17.553	16.957	16.229	11.837	11.300		
Cumulative explained variance		17.553	34.510	50.739	62.577	73.876		
Kaiser-Meyer-Olkin							.949 (sig=.000)	

4.2 타당도 및 신뢰도 검증

신뢰도 분석결과는 Table 1의 제시와 같다. 기술유연성은 .940, 관계유연성은 .953, 행동유연성은 .950, 조직몰입은 .865, 자기효능감은 .795 로 Cronbach's α 값이 모두 .7 이상으로 나타났기에 신뢰도가 확보되었다고 할 수 있다.

탐색적 요인분석 결과는 Table 1의 제시와 같다. 총분산 설명력은 73.88%이며, KMO값은 .949(sig=.000) 유의수준 1%에서 통계적으로 유의한 값으로 나타나고 있어 연구모형이 타당한 것으로 나타났다.

4.3 상관관계 분석

상관관계 분석 결과는 Table 2의 제시와 같이 인적자원유연성의 하위요인인 기술유연성($r=.444, p<.001$), 행동유연성($r=.524, p<.001$), 관계유연성($r=.541, p<.001$)은 자기효능감과 정(+)의 상관관계를 가지고 있으며, 자기효능감($r=.540, p<.001$)은 조직몰입과 정(+)의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 또한 기술유연성($r=.391, p<.001$), 행동유연성($r=.441, p<.001$), 관계유연성($r=.546, p<.001$)은 모두 조직몰입과 정(+)의 상관관계를 지니는 것으로 나타났다.

Table 2. The Result of Correlation Analysis

	SF	BF	RF	SE	OC
SF	1				
BF	.657***	1			
RF	.565***	.697***	1		
SE	.444***	.524***	.541***	1	
OC	.391***	.441***	.546***	.540***	1

* $p<.05$, ** $p<0.1$, *** $p<.001$

4.4 가설검증

본 연구의 가설검증을 위해 단순 회귀분석 및 3단계 회귀분석을 실시하였다. 단순 회귀분석 결과를 Table 3에 제시하였다. 기술유연성($\beta=.444, p<.001$), 행동유연성($\beta=.524, p<.001$), 관계유연성($\beta=.541, p<.001$)은 자기효능감에 유의한 정(+)의 영향을 미친다는 것이 검증되었다. 따라서 가설1-1, 가설1-2, 가설1-3은 채택되었다.

Table 3. The Influence of HRF on SE

Dependent variable: SE					
	Unstandardized		Standardized	t	p
	B	S.E	β		
SF	.359	.043	.444	8.417	.000
$R^2=.197$ Adjusted $R^2=.195$ $F=70.838$ *** Durbin-Watson=2.189					
	Unstandardized		Standardized	t	p
	B	S.E	β		
BF	.441	.042	.524	10.425	.000
$R^2=.247$ Adjusted $R^2=.272$ $F=108.887$ *** Durbin-Watson=2.040					
	Unstandardized		Standardized	t	p
	B	S.E	β		
RF	.463	.042	.541	10.905	.000
$R^2=.292$ Adjusted $R^2=.290$ $F=118.929$ *** Durbin-Watson=1.939					

* $p<.05$, ** $p<0.1$, *** $p<.001$

다음으로 Table 4의 제시와 같이 자기효능감이 조직몰입에 미치는 영향을 검증한 결과를 확인하면 자기효능감은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.540, p<.001$). 따라서 가설2는 채택되었다.

Table 4. The Influence of SE on OC

Dependent variable: OC					
	Unstandardized		Standardized	t	p
	B	S.E	β		
SE	.663	.061	.540	10.887	.000
$R^2=.292$ Adjusted $R^2=.289$ $F=118.529$ *** Durbin-Watson=1.989					

* $p<.05$, ** $p<0.1$, *** $p<.001$

Table 5, Table 6, Table 7은 기술유연성, 행동유연성, 관계유연성과 조직몰입 간의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 검증한 결과이다. 모형1에서 기술유연성 ($\beta=.391, p<.001$)은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미친다는 것이 검증되었다.

Table 5. The Result of Multiple Regression Analysis

Dependent variable: OC					
	Model1		Model2		VIF
	β	t	β	t	
SF	.391***	7.218	.189***	3.474	1.246
SE			.456***	8.396	1.246
R^2	.153		.320		
Adj R^2	.150		.315		
F	52.100***		67.578***		

*** $p<.001$, ** $p<.01$, * $p<.05$

또한 모형2에서의 기술유연성 ($\beta=.189, p<.001$)이 조직몰입에 미치는 영향은 모형1에의 영향력보다 작아진 것을 확인할 수 있다. 이는 자기효능감이 기술유연성과 조직몰입 간의 관계에서 매개효과($\beta=.456, p<.001$)를 가진다는 것을 의미한다. 이외에도 VIF 수치가 10 미만으로 다중공선성에 문제가 없다는 것이 확인되었다. 따라서 가설 3-1은 채택되었다.

다음으로 Table 6은 행동유연성과 조직몰입 간의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 검증한 결과이다. 모형1에서 행동유연성($\beta=.441, p<.001$)은 조직몰입에 정(+)
의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Table 6. The Result of Multiple Regression Analysis

Dependent variable: OC					
	Model1		Model2		VIF
	β	t	β	t	
BF	.441***	8.337	.218***	3.829	1.378
SE			.426***	7.486	1.378
R^2	.194		.326		
Adj R^2	.192		.321		
F	69.498***		69.409***		

***:p<.001, **:p<.01, *:p<.05

또한 모형2에서 행동유연성($\beta=.218, p<.001$)이 조직몰입에 미치는 영향은 모형1에의 영향력보다 작아진 것을 확인할 수 있으며 이는 자기효능감이 행동유연성과 조직몰입 간의 관계에서 매개효과($\beta=.426, p<.001$)를 가진다는 것을 의미한다. 이외에도 VIF 수치가 10 미만으로 다중공선성에 문제가 없다는 것이 확인되었다. 따라서 가설 3-2도 채택되었다.

마지막으로 Table 7은 관계유연성과 조직몰입 간의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 검증한 결과이다. 모형1에서 관계유연성($\beta=.546, p<.001$)은 조직몰입에 정(+)
의 영향을 미친다는 것이 검증되었다.

Table 7. The Result of Multiple Regression Analysis

Dependent variable: OC					
	Model1		Model2		VIF
	β	t	β	t	
RF	.546***	11.059	.359***	6.512	1.413
SE			.346***	6.275	1.413
R^2	.298		.383		
Adj R^2	.296		.378		
F	122.302***		88.987***		

***:p<.001, **:p<.01, *:p<.05

또한 모형2에서 관계유연성($\beta=.359, p<.001$)이 조직몰입에 미치는 영향은 모형1에의 영향력보다 작아진 것을 확인할 수 있으며 이는 자기효능감이 관계유연성과 조직몰입 간의 관계에서 매개효과($\beta=.346, p<.001$)를 가진다는 것을 의미한다. 이외에도 VIF 수치가 10 미만으로 다중공선성에 문제가 없다는 것이 확인되었다. 따라서 가설 3-3도 채택되었다.

5. 결론

5.1 결과 및 시사점

본 연구에서는 인적자원유연성이 조직몰입에 미치는 영향과 인적자원유연성과 조직몰입 간의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 검증하였다. 연구 결과, 인적자원유연성의 하위요인인 기술유연성, 행동유연성, 관계유연성은 모두 조직몰입에 유의한 정(+)
의 영향을 미친다는 것이 밝혀졌다.

또한 인적자원 유연성과 조직몰입 간의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 검증한 결과, 자기효능감은 기술유연성, 행동유연성, 관계유연성과 조직몰입 간의 관계에서 모두 부분적 매개효과를 가진다는 것이 검증되었다.

이러한 연구결과는 조직몰입을 향상시키려면 인적자원유연성을 강화함과 동시에 조직구성원의 자기효능감을 증대시켜야 함을 시사한다. 따라서 기업의 인적자원 관련 부서가 조직의 유효성을 향상시키기 위해서는 다양한 교육을 통해 조직구성원들이 자기효능감을 강화할 수 있는 제도적 지원과 인적자원관리 측면에서 보다 많은 관심을 기울여야 할 것이다.

5.2 한계점 및 향후 연구 방향

본 연구의 조사대상은 중국 산동지역을 중심으로 설문 조사가 실시되었으므로 향후 연구에서 보다 넓은 지역 범위의 표본을 대상으로 연구를 진행할 필요가 있다.

또한 본 연구에서는 자기효능감을 매개변수로 활용하였으나 향후의 연구에서는 다양한 변수들을 고려한 연구를 진행할 필요가 있을 것이다. 또한 변수 간의 상관관계를 구체적으로 이해하기 위해서는 인적자원유연성, 자기효능감, 조직몰입의 관계가 시간에 따라 어떻게 변화하는지에 대한 종단적 연구를 실시할 필요가 있다.

REFERENCES

- [1] M. H. Park. (2017). The Effects of Coaching Leadership on Human Resource Flexibility and Organizational Commitment : Focused on Flight Attendants. *Northeast Asia Tourism Research*, 13(2), 261-280.
- [2] A. Bandura.(1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
DOI : 10.1037/0033-295X.84.2.191
- [3] S. Y. Ha. (2014). The Effect of The Childcare Teacher's Self-Efficiency and Organizational Love to Organizational Commitment. *The Korea Association of Child Care and Education*, 84, 235-257.
- [4] P. M. Wright, & S. A. Snell, (1998). Toward a unifying framework for exploring fit and flexibility in strategic human resource management. *Academy of Management Review*, 23(4), 756-772.
DOI : 10.5465/amr.1998.1255637
- [5] I. Beltrán-Martin, V. Roca-Puig, A. Escrig-Tena & J. C. Bou-Llusar. (2008). Human Resource Flexibility as a Mediating Variable Between High Performance Work Systems and Performance. *Journal of Management*, 34(5), 1009-1044.
- [6] I. Jun & S. H. Oh. (2014). Mediating Effect of HR Flexibility on the Relationship between High Performance HR Practices and Organisational Performance. *Korean Journal of labor studies*, 20(2), 149-186.
- [7] S. Arvanitis. (2005). Modes of labor flexibility at firm level: Are there any implications for performance and innovation? Evidence for the Swiss Economy. *Industrial and Corporate Change*, 14(6), 993-1016.
DOI : 10.1093/icc/dth087
- [8] J. P. Macduffie. (1995). Human resource bundles and manufacturing performance: organizational logic and flexible production systems in the world auto industry. *Industrial and Labor Relations Review*, 48(2), 197-221.
DOI : 10.1177/001979399504800201
- [9] B. M. I. (2008). Human resource flexibility as a mediating variable between high performance work systems and performance. *Journal of Management*, 34(5), 1009-1044.
DOI : 10.1177/0149206308318616
- [10] J. Lepine, J. Colquitt, & A. Erez. (2000). Adaptability to changing task contexts: Effects of general cognitive ability, conscientiousness, and openness to experience. *Personnel Psychology*, 53(3), 563-593.
DOI : 10.1111/j.1744-6570.2000.tb00214.x
- [11] W. R. Evans, & W. D. Davis, (2005). High-performance work systems and organizational performance: The mediating role of internal social structure. *Journal of Management*, 31(5), 758-775.
DOI : 10.1177/0149206305279370
- [12] H. Li & Y. Zhang. (2002). Founding team comprehension and behavioral integration: Evidence from new technology ventures in China. *Academy of Management Proceedings & Membership Directory*.
DOI : 10.5465/apbpp.2002.7516611
- [13] A. Bandura.(1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
DOI : 10.1037/0033-295X.84.2.191
- [14] G. H. Lee & Y. J. Shin. (2010). A Study on the Effect of CEO Characteristics and Human Resource Management on the Self-efficacy and Organizational Effectiveness in the Ventures of Marine Equipment Industry. *Journal of Industrial Economics and Business*, 23(3), 1259-1295.
- [15] I. S. Oh. (2002). General Self-efficacy: The Concept, Measurement Issues, and implications for HRM. *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 15(3), 49-72.
- [16] R. T. Mowday, R. M. Steers & L. W. Porter. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- [17] G. S. Kang & J. H. Kim. (2014). The Effects of Self-efficacy and Collective Efficacy on Job Satisfaction and Organizational Commitment of Nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 23(3), 123-133.
- [18] Y. D. Huh & H. Y. Han. (2021). The relationship between intrinsic motivation of cultural tourism commentators with self-efficacy, organizational commitment and customer orientation. *Journal of Tourism & Leisure Research*, 33(8), 179-195.
DOI : 10.31336/JTLR.2021.8.33.8.179
- [19] K. M. Cho & J. W. Park. (2021). A Study on the Effect of Coaching Leadership on Self-Efficacy and Organizational Commitment. *Academic Society of Global Business Administration*, 18(6), 27-49.
- [20] J. S. Yun. (2012). *A Relationship Between High Performance Human Resource Management System, Human Resource Flexibility and Organizational Performance*. Doctoral dissertation. Pusan National University, Busan.
- [21] S. D. Park. (2020). *The Effects of Perceived Organizational Support and Positive Psychological Capital on Organizational Commitment : Focused on the Moderating Effect of Organizational Trust*. Doctoral dissertation. Gachon University, Seoul.
- [22] L. J. Huang. (2021). *The Effect of Job Characteristic on Organizational Effectiveness of Employees in China: Focusing on the Mediating Effect of Self-Efficacy*. Doctoral dissertation. Honam University, Gwangju.

즈 원 권(Chi, WenJun)

[정회원]



- 2019년 9월 : 호남대학교 문학사
- 2020년 9월 ~ 현재 : 호남대학교 경영학 석사과정
- 관심분야 : 인사관리, 조직행동
- E-Mail : cwj1356336094@gmail.com

진 춘 화(Jin, Chun-Hua)

[정회원]



- 2006년 3월 : 일본 고마자와대학 경영학사
 - 2008년 3월 : 일본 고마자와대학대학원 경영학석사
 - 2019년 8월 : 호남대학교 경영학 박사
 - 2016년 4월 ~ 현재 : 호남대학교 경영학부 조교수
- 관심분야 : 인사관리, 조직행동
- E-Mail : chunhua517@honam.ac.kr