한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2010. Vol. 23, No. 2, 297-315

고용경쟁력과 조직시민 행동 사이의 관계: 직무 불안정성과 조직불안 및 직무열의의 이중 매개효과

윤 수 민 이 재 식†

부산대학교 심리학과

본 연구에서는 고용경쟁력(employability: 새로운 고용에 대한 가능성과 현재의 고용 상태에 대한 개인의 주관적 지각과 신념)과 조직시민 행동 사이의 직접적 관련성과, 직무 불안정성, 조직불안 및 직무열의 변인들을 매개변인으로 했을 때의 간접적 관련성을 살펴보았다. 자료는 다양한 직종과 조직에서 근무하는 221명의 근로자들을 대상으로 실시한 설문조사 자료를 사용하였으며, 결과 분석은 공변량 구조방정식을 이용하였다. 그 결과, 고용경쟁력과 조직시민 행동만을 비교하였을 때는 이 두 가지 사이에 정적 관련성이 있었지만, 이 두 변인들과 직•간접적으로 관련된다고 알려진 직무 불안정성, 조직불안 및 직무열의 변인들을 함께 고려했을 때는 이 두 가지 사이의 직접적 관련성 대신 직무 불안정성과 조직불안, 그리고 직무열의 변인들의 매개 효과가 유의하게 관찰되었다. 특히, 고용경쟁력은 직무 불안정성이나 조직불안과는 부적으로, 반면 직무열의와는 정적으로 관련되어 조직시민 행동 수행에 영향을 미쳤다. 그리고 고용경쟁력, 직무 불안정성 및 직무열의는 개별성원 지향 조직시민 행동(organizational citizenship behavior directed at individuals: OCBI)보다는 조직전체 지향 조직시민 행동(organizational citizenship behavior directed at organization: OCBO)과 더 정적으로 강한 관련성을, 반면 조직불안은 OCBI보다는 OCBO와 부적으로 더 강한 관련성을 갖는 것이 관찰되었다.

주요어 : 고용경쟁력, 직무 불안정성, 조직불안, 직무열의, 조직시민 행동

† 교신저자 : 이재식, 부산대학교 심리학과, 051-510-2131, jslee100@pusan.ac.kr

www.kci.go.kr

급격한 조직변화를 이겨낼 수 있는 하나의 힘으로 최근에 많은 연구자들이 고용경쟁력(employability)이라는 개념을 제시하였다(예를 들어, De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte & Alarco, 2008). 고용경쟁력은 고용가능성으로도 표현되며, 노동 시장의 변화에 대처하는 개인의 능력을 의미한다. 이러한 고용경쟁력은 개인의 노하우, 기술, 지식과 적응력으로부터 얻어지는 것이며 본인이 새로 고용되거나 고용 상태를 유지할 수 있는 가능성 정도에 대한 지각을 반영한다(De Cuyper et al., 2008).

고용경쟁력이 새롭게 고용되거나 고용 상태를 유지하는 능력에 대한 개인의 신념이나 지각을 반영하는 것으로 정의됨에 따라, 이것이 효능감과 유사한 개념이라고 주장하거나(예를 들어, Washington, 1999) 혹은 효능감이 고용경쟁력의 중요한 차원이라고 주장하는 연구자들도 있었다(예를 들어, Knight & Yorke, 2002). 하지만 이 두 가지 개념은 분명히 구분되는 개념이라는 것이 최근 연구의 일반적 결과이다. 예를 들어, Berntson, Naswall, 그리고 Sverke (2008)가 수행한 종단적 연구는 고용경쟁력이 효능감 이후에 발생하는 요인임을 밝혔다.

최근에는 고용경쟁력을 개인(피고용인)의 경력 정체감(career identity), 개인적 적응성(personal adaptability), 그리고 개인의 경력 유지나 경력 향상에 요구되는 사회적/인적 자본(social/human capital) 등과 같은 요인을 포함하는 것으로 정의하고 있다(Fugate & Ashforth, 2003). 고용경쟁력은 개인으로 하여금 조직 안에서 자신의 긍정적인 잠재력을 인식하고, 외부의 불안 요소를 극복할 수 있도록 하는 요인 중 하나로 볼 수 있다.

고용경쟁력의 근원에 대해서 어떤 연구자들은 외부의 환경 요인인 "요구 측면(demand side)"을 강조하기도 하고, 개인적 속성인 "공급 측면(supply side)"을 강조하기도 하였다. 그러나 이 두 가지 측면들 모두 확실하고 명확하게 정의되지 않고 불분명한 상태로 존재한다는 비판도 있다(예를 들어, McQuaid & Lindsay, 2005). 이에 대해 Fugate와 Kinicki(2008)는 개인의 속성에 초점을 맞추어 성향적 고용경쟁력(dispositional employability)이라는 개념을 사용하였고, 성향적 고용경쟁력 척도를 개발함으로써 좀 더 명확하게 고용경쟁력의 효과를 살펴보고자 하였다.

Fugate(2006)에 따르면, 성향적 고용경쟁력은 일과 경력 환경에 대해 개인이 능동적으로 적응할 수 있게 하는 능력의 개인차라고 정의하였다. 고용경쟁력을 개인의 성향차원에서 접근하는 것은 오늘날처럼 급변하는 근로 환경에서 근로자가 보이는 행동과 수행을 좀 더 안정적으로 설명할 수 있다는 장점이 있다. 성향적 고용경쟁력은 적극적/능동적 특성을 갖는 것으로 개념화되는데, 예를 들어 고용경쟁력이 있는 사람은 변화에 대해 준비가 되어 있는 경향이 있다.

또한 고용경쟁력의 차원인 경력정체감(career identity)은 개인의 경험을 포함하고, 이는 개인의 미래에 대한 방향을 제시해준다. 이러한 경력정체감의 인지적/정서적 본질은 고용경쟁력에 포함된 다른 개인차(지식, 성향 등)와 혼합되어 직무와 경력 기회에 대해 정체감(identity)과 현실화(realization)를 촉진시킨다(Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004; Fugate & Kinicki, 2008).

고용경쟁력이 갖는 가장 중요한 특징 중의 하나는 이것이 조직 안에서 개인이 경험할 수 있는 여러 가지 형태의 부적 요인들이 갖는 심리적 효과를 감소시킨다는 것이다(De Cuyper et al., 2008). 그러나 고용경쟁력이 갖는 이러

www.kci.go.kr

한 긍정적 특성에도 불구하고 조직 안에서 개인이 보이는 다양한 형태의 심리적/행동적 측면과 이것이 서로 어떠한 관련성과 차별성을 갖는지에 대해서는 아직 많이 연구되지 않은 것으로 보인다. 본 연구에서는 실질적 행동 지표이며 조직의 유효성에 직접적으로 관련된 조직시민 행동과 고용경쟁력 사이의 관련성을 살펴보고자 한다. 특히, 고용경쟁력과 조직시민 행동 각각에 대해 직접적 혹은 간접적으로 영향을 미칠 수 있는 요인들을 검토한 기존 연구들에 대한 개관을 바탕으로 이 두 가지 사이의 관계를 매개할 가능성이 높은 요인들을 추출한 후 이들이 고용경쟁력과 조직시민 행동 사이의 관련성을 어떠한 방식으로 매개하는지 살펴보고자 한다.

고용경쟁력과 조직시민 행동

앞서 언급하였듯이, 본 연구의 주된 목적 중 하나는 고용경쟁력과 조직시민 행동 사이의 관계를 알아보는 것이다. 조직시민 행동이 직무에 규정되어 있는 의무 이상의 것을 자발적으로 수행함으로써 조직의 발전과 효과성에 긍정적 영향을 미치며 궁극적으로 개인의 직무 수행 향상과 밀접한 관련성이 있다는 점(Podsakoff, Ahearne, & Mackenzie, 1997)을 감안하면 조직시민 행동을 이끄는 선행 요인에 대한 탐구는 중요한 이론적/실용적 함의를 가질 것으로 기대할 수 있다. 조직시민 행동에 영향을 주는 몇 가지 요인으로 개인의 성격(Organ, 1988)이나 조직 공정성(특히, 절차 공정성; Moorman, 1991), 그리고 조직의 변화에 대한 정서적 조직몰입(Fugate & Kinchki, 2008) 등이 보고되기는 하였으나, 고용경쟁력과 조직시민 행동 사이의 관계를 살펴본 연구는 아직 없는 것으로 보인다.

하지만, 고용경쟁력과 근로자들의 심리적 요인들 사이의 관계를 살펴본 연구들을 토대로 고용경쟁력과 조직시민 행동 사이의 관련성을 간접적으로 추론할 수는 있을 것이다. Benson(2003)의 연구에 따르면, 조직이 종업원들에게 다른 유형의 기술 훈련 프로그램을 제공한 결과, 조직몰입과 이직의도가 기술훈련 프로그램의 유형에 따라 달라지는 것을 확인하였다. 직무와 관련된 기술 프로그램(즉, 회사에 유용한 기술)의 경우, 조직몰입은 높고 이직 의도는 낮았다. 반면에 일반적인 기술훈련 프로그램(즉, 노동시장성이 있으며, 특정 회사에만 유용하기보다 모든 회사에서 노동의 생산성을 증가시키는 기술)의 경우 조직몰입은 낮고 이직 의도는 높았다. 이런 결과를 통해 직무와 관련된 기술 훈련 등으로 고용경쟁력을 높인다면, 조직몰입을 높일 수 있을 것이고 조직몰입이 조직시민 행동의 선행변인임을 감안할 때, 고용경쟁력이 조직시민 행동의 수행에 영향을 미칠 것이라는 점을 추론할 수 있다.

다른 연구결과에서는 고용경쟁력이 높은 근로자는 변화에 대한 정서적 조직몰입 수준이 높은 것으로 밝혀졌다(Fugate & Kincki, 2008). 조직몰입이 조직시민 행동의 중요한 선행변인이라는 것과 이것이 조직시민 행동과 정적인 상관관계를 갖는다는 것을 보인 기존 연구 결과들(장재윤, 2004; Feather & Rauter, 2004)을 종합적으로 고려해 보면, 고용경쟁력과 조직시민 행동은 정적으로 상관이 있을 것으로 기대할 수 있다. 구체적으로, Fugate와 Kincki (2008)에 따르면 고용경쟁력이 높다는 것은 변화 상황에서 더 적응적이고 수행을 더 잘한다는 것을 의미하며, 이러한 근로자의 행동은 고용주에게

www.kci.go.kr

긍정적인 영향을 미쳐 근로자들이 간접적 혹은 직접적으로 보상을 받을 가능성이 증가하기 때문에 자기-강화가 발생하여 변화에 대한 정서적 몰입을 고양시킨다는 것이다.

특히, 기업들은 직무 안정성을 보장해줄 수 없을 때 종업원들을 조직에 몰입시키기 위해서 이러한 고용경쟁력 정책을 제공하기도 한다(Benson, 2006). 따라서 고용경쟁력은 정서적 조직몰입과 같은 변인의 매개에 의해 조직시민 행동에 간접적으로 영향을 미칠 것으로 예상된다. 본 연구에서는 선행연구에서 검토된 변인인 조직몰입 이외에 고용경쟁력과 조직시민 행동 사이를 매개로 하여 영향을 미칠 것으로 예상되는 변인을 살펴보고 연구를 진행하였다.

고용경쟁력과 직무열의

고용경쟁력과 근로자의 심리적 안녕감(well-being)사이의 관계는 De Cuyper와 그의 동료 연구자들(2008)에 의해 보고되었다. 이들의 연구에서는 심리적 안녕감이 직무와 관련된 안녕감과 전반적인 안녕감으로 구분되어 측정되었다. 이 중에서 직무와 관련된 안녕감은 직무열의(job engagement)로 측정되었고, 전반적인 안녕감은 삶에 대한 만족 수준으로 측정되었다. 그 결과, 직무열의와 삶에 대한 만족도는 고용경쟁력과 정적인 관계가 있는 것으로 밝혀졌다. 이 연구자들은 이러한 결과에 대해 고용경쟁력이 자신의 경력에 대한 통제감을 향상시켜 주고 고용에 대한 두려움을 감소시켜주기 때문에 직무열의 수준이 증가한다고 결론지었다.

직무열의는 활력(vigor), 헌신(dedication), 몰두(absorption)의 요인들로 구성된 것으로 밝혀져 왔다. 활력은 에너지, 회복력, 직무를 잘 해내려고 하는 의지, 쉽게 지치지 않는 능력과 어려움에 봉착하였을 때도 이겨낼 수 있는 힘을 의미하고, 헌신은 자신의 일에 강하게 관여되어 있는 것, 일에 대해 의미와 열정을 갖는 것, 그리고 자부심과 고무된 감정을 경험하는 것을 말한다. 마지막으로 몰두는 개인이 일을 하면서 집중하는 것에 대한 긍정적인 감정 상태이다(Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

고용경쟁력이 일과 관련된 영역에서 자신의 가능성에 대한 신념이라는 점을 고려해보면, 전반적인 안녕감보다는 직무열의와 같은 직무와 관련된 안녕감 사이의 관계가 상대적으로 더 중요한 의미를 가질 것이다. 그러나 De Cuyper 등(2008)의 연구에서는 고용경쟁력과 직무열의 사이의 정적인 관계가 유의한 것으로 확인되기는 하였지만 그 설명량이 10% 정도로 작게 나타났다. 이것은 이들의 연구에서 직무열의의 하위 차원들인 활력, 헌신, 몰두 등이 모두 사용되지 않은 대신 이 중 일부(활력과 헌신)만을 사용하여 측정하였기 때문인 것으로 판단된다.

또한 직무열의와 대비되는 개념인 직무탈진을 함께 고려하여 이 두 가지의 구조를 분석한 결과, 직무탈진의 하위 유형으로 측정되어 왔던 비효능감이 직무열의의 하위 구성개념으로 포함되는 것이 더 타당한 것으로 밝혀졌다(Schaufeli, Salannova, Gonzalez-Roma & Bakker, 2002). 신강현, 한영석, 김완석 및 김원형의 연구(2008)에서도 동일한 결과가 보고되었다. 따라서 본 연구에서는 De Cuyper 등(2008)의 연구에서 측정된 직무열의의 요인들(즉, 활력과 헌신) 뿐만 아니라 몰두와 효능감 차원을 포함한 직무열의를 측정하여 고용경쟁력과의 관계를 살펴볼 것이다.

www.kci.go.kr

직무열의와 조직시민 행동 사이의 관계를 살펴보면, 직무열의가 높은 사람은 조직에 대한 강한 소속감을 가지고 있어 상사나 조직으로부터의 긍정적인 피드백을 얻기 위해 자신의 업무에 매진할 뿐만 아니라 업무 이외의 활동에도 강한 열의를 보이는 것으로 나타났다(최훈, 2007). 조직시민 행동이 공식적으로 명시된 행위가 아닌 조직 구성원이 자발적으로 수행하는 행위이며 '역할외 행동'으로 규정되는 것을 고려하면, 직무열의가 높은 사람은 그렇지 않은 사람에 비해 조직시민 행동을 더 많이 수행할 것이다.

또한, 직무열의는 조직차원에서 높은 직무성과와 높은 조직몰입과 관련되는 것으로 밝혀졌다(신강현, 한영석, 김완석, 김원형, 2008). 앞서도 언급하였듯이 조직몰입은 조직시민 행동의 선행요인으로 여겨지며, 직무열의가 조직몰입과 정적 관련을 가지는 것으로 미뤄봤을 때, 이것이 조직시민 행동과도 정적 관계를 맺을 것으로 예측할 수 있다.

고용경쟁력과 직무 불안정성 및 조직불안

고용경쟁력은 직무 불안정성과도 관련되어 있는 것으로 알려졌다(De Cuyper et al., 2008). 직무 불안정성은 직무특성의 중요성과 직무 자체의 상실 가능성, 그리고 위협에 대한 인지된 무력감 등을 포함하는 개념이다(한진환, 2006). 직무 불안정성은 개인이 지각하는 것이고, 동일한 조직 내에서도 개인이 지각하는 정도에는 차이가 있을 수 있다. 고용경쟁력은 직무 불안정성의 잠재적 선행요인으로 여겨지는데 높은 고용경쟁력의 근로자는 낮은 고용경쟁력의 근로자에 비해 직무 불안정성을 덜 느낀다고 한다. 이것은 고용경쟁력이 높은 근로자가 노동시장의 변화에 대해 두려움을 느끼거나 위협으로 생각하는 대신 일종의 도전으로 지각하여 긍정적으로 반응하기 때문이다(De Cuyper et al., 2008). 이와 유사하게, 다른 직장을 쉽게 가질 수 있을 것이라고 생각하는 근로자는 노동 환경의 변화를 긍정적으로 받아들이지만, 새로운 직장을 찾는 것이 어려울 것이라고 느끼는 사람들은 그러한 변화에 부정적으로 반응하는 것으로 나타났다(Sverke & Hellgren, 2002).

직무 불안정성과 조직시민 행동과의 관계를 알아본 연구들은 상충되는 결과를 보고하고 있다. 예를 들어 직무 불안정성과 조직시민 행동 사이에 부적인 관계(Roskies & Louis-Guerin, 1990; 한진환, 2006)와 정적인 관계(Brockner, 1988)가 모두 관찰되었다. 이처럼 직무 불안정성과 조직시민 행동사이의 관계가 일관되지 않은 것은 두 변인 사이가 특정 변인들에 의해서 조절되거나 매개되었기 때문일 수 있다. 예를 들어, Sverke와 Hellgren(2002)이 제시한 직무 불안정성의 통합 모델에서는 직무 불안정성의 결과로 발생하는 직무에 대한 태도, 조직에 대한 태도 등은 개인차, 공정성, 사회 지원 등에 의해 조절되는 것으로 여겨진다. 따라서 직무 불안정성과 조직시민 행동의 관계를 살펴보기 위해서는 직무 불안정성만을 고려하기 보다는 그 사이를 조절 또는 매개할 것으로 예상되는 변인들을 함께 고려하는 것이 더 바람직할 것이다.

직무 불안전성과 관련하여 고려할 수 있는 중요한 측면 중 하나는 근로자들이 조직 자체에 대해 경험하는 불안이나 불안정성의 정도이다. 이러한 특성은 조직불안(organizational anxiety)의 개념으로 기술될 수 있다. 조직불안이란 개인과 조직 간에 이루어진 심리적 계약

www.kci.go.kr

의 계속성에 대해 개인이 가지는 불확실성과 조직의 성장과 미래에 대해 조직 구성원들이 지각하는 불확실성의 정도로 정의된다(송관재, 이재창, 2008). 직무 불안정성이 직무 자체에 대한 개인 수준의 불안정성이라고 한다면 조직 불안은 이보다는 좀 더 거시적인 수준에서의 불안정성을 의미한다. 예를 들어, 인수/합병을 앞둔 조직의 근로자들은 개인적 수준에서 느끼는 직무 불안정성 외에도 조직이 없어질지도 모른다는 불안감을 경험할 수 있을 것이다.

고용경쟁력이 높은 사람은 자신의 경력에 대한 통제감을 높게 지각하기 때문에, 직무 불안정성과 마찬가지로 고용경쟁력은 조직불안과도 부적인 관계를 가질 것으로 예상할 수 있다.

고용경쟁력, 직무 불안정성 및 조직불안과 직무열의

직무 불안정성은 직무열의와 삶에 대한 만족도등 심리적 안녕감과 부적인 관계를 가지는 것으로 알려졌다(Sverke & Hellgren, 2002). 고용경쟁력이 직무 불안정성을 경감시킬 수 있다는 점을 감안하면, 앞에서 기술되었던 고용경쟁력이 직무열의에 미치는 영향은 직무 불안정성의 매개 효과에 따라 달라질 가능성이 높다. 또한 직무 불안정성과 마찬가지로 조직불안도 고용경쟁력과 직무열의 사이의 관련성을 매개할 것으로 예상할 수 있다. 실제로 De Cuyper와 그의 동료들(2008)의 연구는 직무 불안정성이 고용경쟁력과 직무열의 및 삶에 대한 만족도 사이의 관계를 매개하였고, 고용경쟁력이 직무열의에 미치는 영향을 약 절반 정도 감소시켰으며 고용경쟁력이 직무열의에 미치는 영향이 유의하지 않게 작용하였다.

이러한 선행 연구 결과들을 바탕으로 본 연구에서는 고용경쟁력과 조직시민 행동 사이의 관계를 매개할 것으로 예상되는 변인들을 추출한 후, 이들을 모두 고려한 여러 가능한 모형 검증을 통해 고용경쟁력과 조직시민 행동 사이의 관계가 직접적으로 설명될 수 있는지 아니면 다른 변인들의 매개 효과가 고려되어야 하는지, 그리고 다른 변인들이 고용경쟁력과 조직시민 행동 사이의 관계를 매개한다면 그 형태는 어떠한지 검토하고자 한다.

방 법

자료 수집

현재 부산대학교 행정 직원과 부산대학병원 간호사 및 직원 그리고 부산지역에서 근무하고 있는 다양한 직종과 직위의 근로자 300명을 대상으로 설문지를 배부하였으며, 이 중에서 회수되지 않았거나 불성실한 자료를 제외하고 총 221명의 자료를 분석하였다. 응답자 성별로는 남자가 92명(41.6%) 여자가 125명(57.6%)이었고, 연령별로는 20대 32명(14.5%), 30대 76명(34.4%), 40대 67명(30.3%), 50대 38명(17.2%), 그리고 60대 2명(0.9%)이었다. 직종별로는 전문직이 73명(33%)로 가장 많았고, 그 외에 사무직 68명(30.8%), 영업직 22명(10%), 경영/관리직 15명 (6.8%), 서비스직 15명(6.8%), 연구직 12명(5.4%), 기술직 6명(2.7), 그리고 기타 9명(4.1%) 순이었다. 직위별로는 일반사원이 119명(53.8%)으로 가장 많았고, 팀장이 24명(10.9%), 과장 15명(6.8%), 이사/상무/전무/대표이사 12명(5.4%), 주임/대리 12명(5.4 %), 부장 10명(4.5%), 차장 5명(2.3%), 그리고 기타 24

www.kci.go.kr

명(10.9%)이었다.

근속연수는 5-10년이 58명(26.2%)으로 가장 많았고, 1-5년 53명(24%), 20년 이상 42명(19%), 15-20년 28명(12.7%), 10-15년 25명(11.3%), 그리고 1년 미만이 15명(6.8%)이었다. 고용 상태로는 정규직이 165명(74.7%), 계약직 31명(14%), 프리랜서 18명(8.1%), 단기고용직 3명(1.4%) 아르바이트 2명 (0.9%)이었다. 이 중에서 83명은 부산대 행정 직원이었고, 49명은 부산대학교병원 근무자, 그리고 96명은 일반 회사의 근무자였다.

측정 척도

고용경쟁력

고용경쟁력은 Fugate와 Kinicki(2008)이 개발한 고용경쟁력에 대한 척도를 사용하였다. 이 척도는 고용경쟁력에 대해 성향적으로 접근한 척도로써 경력 적응력과 역량 개발에 대한 실제 행위를 기술하기보다 그것에 기여하는 특질을 기술하고 있다. 따라서 좀 더 다양한 상황과 과업, 노하우, 기술 역량 등에 대해 개인의 특질을 적용하는 것이 가능하다(Fugate, Kinicki, 2008).

5가지 요인들(직장이 변화하는 것에 대한 개방성, 일과 경력에 대한 능동성, 경력에 대한 동기, 일에 대한 정체감, 일과 경력에 대한 회복력)에 대해 총 25개의 문항을 측정하였는데, 탐색적 요인분석을 하는 과정에서 문항 간 상관이 떨어지는 문항 5개는 제외하였다. 분석 결과 신뢰도(Chronbach's α)는 .923이었다. 5가지 요인으로 확인적 요인 분석을 한 결과 적합도는 RMR = .041 GFI = .869, TLI = .917, CFI = .930, RMSEA = .071이었다.

각 요인에 해당 하는 문항으로 먼저, 일과 경력에 대한 능동성 요인에는 “나는 내가 종사하는 직종과 관련된 부분에 대해서 지속적으로 자기 계발을 한다” 등 4문항이 포함되었고, 직장이 변화하는 것에 대한 개방성 요인에는 “나는 회사를 옮기고 직무가 변화하는 데에 효과적으로 대처해낼 수 있다” 등 2문항이 포함되었다. 그리고 경력에 대한 동기 요인에는 “나는 경력 목표를 이루기 위한 구체적인 계획을 가지고 있다”, “나의 경력을 쌓을 수 있는 기회를 통제할 수 있다” 등의 6문항이 포함되었다. 일과 경력에 대한 회복력 요인에는 “나는 내 직장에 대해서 긍정적인 태도를 가지고 있다” 등 4문항이, 일에 대한 정체감 요인에는 “내가 어떤 일을 하고 있는 지는 내게 중요한 문제다” 등 4문항이 포함되었다.

직무열의

직무열의는 Schaufeli 등(2002)이 개발한 척도를 번안하여 측정하였다. 이 척도에는 활력, 헌신 및 몰두 차원에 대해 총 14개 문항으로 이뤄졌으며 각 문항은 5점 척도로 평정되었다. 활력 요인에 관한 문항으로는 “나는 내 일을 하는데 있어서 활력이 넘친다” 등 6문항이 사용되었고, 헌신에 관한 문항으로는 “내 일에 대해서 매우 열성적이다” 등 5문항이 사용되었으며, 몰두 요인에는 “일을 하는 동안 시간이 쏜살같이 흘러간다” 등 3문항이 포함되었다. 본 연구에서는 직무열의와 관련하여 기존 연구 결과를 토대로 효능감 요인도 추가하였는데, 효능감은 김동률(2009)의 직무탈진 척도 중 일부 문항을 추출하여 측정하였다. 효능감에 대한 문항으로는 “직무상에서 발생하는 문제들을 효과적으로 해결 할 수 있다” 등 7문항이 사용되었다. 총 21 문항의 신뢰도는 .938

www.kci.go.kr

이었고, 확인적 요인분석 결과, 적합도 지수는 RMR = .037, GFI = .832, TLI = .884, CFI = .899 RMSEA = .082였다.

조직불안

조직불안은 송관재와 이재창(2008)이 개발한 문항들을 사용하였다. 조직불안 척도는 신뢰 및 공정성 부재, 고용안정성 위협, 갈등적인 회사 분위기, 회사의 역량부족 등 4가지 요인으로 구성되었다 이 중에서 본 연구에서는 탐색적 요인분석 결과를 토대로 3개 문항을 제외한 총 21문항을 사용하여 측정하였다. 확인적 요인분석 결과, 적합도 지수는 RMR = .071, GFI = .848, TLI = .885, CFI = .902, RMSEA = .078이었다. 신뢰도는 .915였다.

각 하위차원에 포함되는 문항으로는 신뢰 및 공정성 부재 요인에 “우리 회사는 인사고과 평가가 공정하지 못하다”, “우리 회사에서는 인사고과나 승진에 대한 기준이 명확하지 않다” 등의 8문항이 포함되었고, 고용안정성 위협 요인에는 “파산이나 부도에 관한 뉴스를 보면 우리 회사도 그렇게 될 것만 같다”, “우리 회사가 다른 회사에 인수 합병되지 않을까 걱정이 된다.” 등의 5문항이 포함되었다. 그리고 갈등적인 회사 분위기 요인에는 “동료들 간의 시기 혹은 질투 때문에 업무 수행에 지장을 받고 있다” 등과 같은 4문항이 포함되었고, 회사의 역량 부족 요인에는 “우리 회사는 변화하는 환경에 대처하는 능력이 부족하다”를 포함한 4문항이 사용되었다. 해당 문항들은 5점 척도로 평정되었다.

직무 불안정성

직무 불안정성은 Ashford(1989)와 그의 동료들이 개발한 직무 불안정성 척도를 사용하였다. 이 척도에는 직무 일부 특성의 중요성과 상실 가능성, 전체 직무의 중요성과 상실 가능성, 그리고 무력감 등 5가지 차원으로 나누어진다(한진환, 2006에서 재인용).

본 연구에서는 이 중에서 전체 직무의 상실 가능성 차원 중의 5문항만 채택하여 사용하였다. 유병주와 남기섭(2006)의 연구에 따르면, 우리나라의 경우 직무 불안정성의 개념보다는 고용 불안정성의 개념으로 이해되고 있으며 세부적인 직무 특성보다는 전반적인 직무에 대해 인적자원 관리가 이루어지고 있기 때문에, 이를 근거로 본 연구에서도 전반적인 직무 특성에 관한 차원으로 직무 불안정성을 측정하였다.

직무 불안정성 척도에 포함된 문항들로는 “좌천당할 가능성”, “해고될 가능성”, “조기퇴직 압력으로 퇴사하게 될 가능성”, “근무하고 있는 부서와 팀의 해체 가능성” 등이 포함되었다. 각 문항에 대해 5점 척도로 평정하게 하였고 신뢰도는 .919였다. 확인적 요인 분석 결과, 적합도 지수는 RMR = .019, GFI = .962, CFI = .979, TLI = .957, NFI = .973, RMSEA = .128이었다.

조직시민 행동

Lee와 Allen(2002)의 연구에서 사용된 조직시민 행동 척도를 사용하여 조직시민 행동 수행 정도를 측정하였다. 조직시민 행동은 자발적이고 조직에 도움이 되는 행동을 의미하는데, 그 행동으로 인해 수혜를 받는 대상이 조직인지 아니면 개인인지에 따라 조직전체 지향 조직시민 행동(organizational citizenship behavior directed at organization: OCBO)과 개별성원 지향 조직시민 행동(organizational citizenship behavior directed at individuals: OCBI)로 구분될 수 있다.

www.kci.go.kr

예를 들어, OCBO는 부서의 성과를 향상시킬 수 있는 제안을 하는 것이고(Lee & Allen, 2002), OCBI는 직무에 힘들어 하는 동료를 도와주는 것과 같은 이타행동을 포함한다. Lee와 Allen의 연구(2002)에서 구분된 8개의 OCBO 문항들과 8개의 OCBI 문항들이 사용되었다.

16개의 문항의 신뢰도를 분석한 결과, 신뢰도는 .885였고, 문항들을 요인분석한 결과 2개의 요인으로 나누어지는 것이 확인되었다. OCBO와 OCBI 두 요인으로 나누어 확인적 요인분석을 시행한 결과, RMR = .40, GFI = .897, TLI = .903, CFI = .917, RMSEA = .071로 2-요인 모형이 어느 정도 적합한 것으로 나타났다.

OCBO 문항에는 “조직의 이미지를 향상시키는 행사에 자발적으로 참여하는 것”, “조직의 기능을 향상시키는 아이디어를 제안하는 것”, “조직에 충성심을 보이는 것” 등이 포함되었고, OCBI 문항에는 “결근한 사람의 일을 도와주는 것”, “직무나 직무 외적인 문제를 가지고 있는 다른 사람을 도와주기 위해 개인 시간을 포기하는 것” 등과 같은 문항들이 포함되어 측정되었다.

결 과

표 1에 본 연구에 사용된 변인들의 상관계수와 기술 통계치 그리고 내적합치도가 제시되어 있다.

상관 분석

표 1을 살펴보면, 고용경쟁력은 직무열의(r = .680, p < .001)와 조직시민 행동(r = .496, p < .001)과는 정적 상관을 보인 반면, 직무 불안정성(r = -.302, p < .001)과 조직불안(r = -.239, p < .001)과는 부적 상관을 보였다. 그리고 조직시민 행동을 OCBO와 OCBI 두 가지 차원으로 나누어 고용경쟁력과의 상관을 살펴본 결과, 고영경쟁력은 OCBO(r = .466, p < .001)와 OCBI(r = .377, p < .001) 모두와 유의한 정적 상관을 보였고, 이 중 OCBO와의 상관이 더 높았다.

그리고 직무 불안정성과 조직불안은 정적 상관을 보였는데(r = .704, p < .001), 이 두 가지는 모두 조직시민 행동(각각 r = -.238, p < .001; r = -.312, p < .001)이나 직무열의(각

표 1. 변인간의 기술 통계치와 상관계수

	1	2	3	4	5	6	7	*M*	*SD*
1. 고용경쟁력	(.92)							3.58	.50
2. 조직불안	-.239	(.92)						2.65	.57
3. 직무 불안정성	-.302	.704	(.92)					2.14	.78
4. 직무열의	.680	-.296	-.258	(.94)				3.58	.56
5. 조직시민 행동	.496	-.312	-.238	.662	(.89)			3.71	.48
6. OCBO	.466	-.313	-.226	.613	.891	(.86)		3.61	.62
7. OCBI	.377	-.213	-.178	.515	.822	.474	(.83)	3.80	.50

N = 221, 모든 상관관계가 p < .001수준에서 유의하였음.

www.kci.go.kr

각 r = -.258, $p < .001$; r = -.296, $p < .001$) 에 부적으로 관련되었다. 또한, 직무 불안정성과 조직불안 모두 OCBI(각각 r = -.178, $p < .001$; 각각 $r = -.213$, $p < .001$) 보다 OCBO(각각 $r = -.226$, $p < .001$; $r = -.313$, $p < .001$) 와 더 강한 부적 상관을 보였다. 직무열의는 조직시민 행동($r = .662$, $p < .001$), OCBI($r = .515$, $p < .001$), 그리고 OCBO($r = .613$, $p < .001$)와 모두 높은 정적 상관을 보였다.

측정 모형에 대한 확인적 요인분석

AMOS 7을 이용하여 본 연구에 사용된 측정모형에 대해 확인적 요인분석을 실시하였다. 고용경쟁력, 직무열의, 직무 불안정성, 조직불안, 그리고 조직시민 행동을 포함한 측정모형을 검증한 결과, 각 변인들의 요인적재치가 대부분 .6이상이었으며, 적합도 지수는 RMR = .032, GFI = .837, NFI = .855, TLI = .889, CFI = .906, RMSEA = .083이었다. 전체적으로 RMR 지수는 .05이하로 좋은 적합치를 나타냈으며, GFI, NFI, TLI 지수는 .9보다 다소 낮았지만, CFI는 .9이상으로 적합한 수준을 보였다. 또한 RMSEA 지수도 .08을 조금 넘는 수준으로 수용 가능한 적합도를 보였다. 측정모형 분석 결과에 따르면, 각 측정 변인의 표준화된 요인적재치는 고용경쟁력에서는 .41 ~ .82, 조직불안에서는 .55 ~ .74, 직무열의에 서는 .68 ~ .86, 직무 불안정성은 .73 ~ .92, 그리고 조직시민 행동은 .60 ~ .79였다.

연구모형 분석

확인적 요인분석을 통해 측정모형이 적합한 것으로 나타났으므로 잠재변인 사이의 관계를 살펴보기 위해 연구모형을 검증하였다. 본 연구에서는 고용경쟁력이 조직시민 행동에 직접적으로 영향을 미치는지 먼저 살펴본 다음, 조직불안, 직무 불안정성 및 직무열의 변인들이 고용경쟁력과 조직시민 행동 사이의 관련성을 매개하는지를 알아볼 것이다. 마지막으로, 조직시민 행동 차원을 OCBO와 OCBI로 구분한 후, 이러한 변인들 사이의 관련성을 살펴볼 것이다.

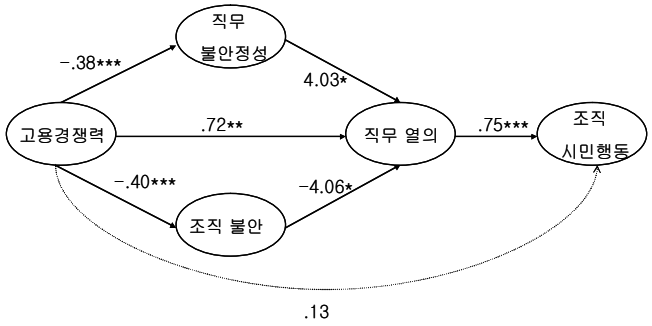
변인들 간의 관계를 검증하기 위해서 연구자가 설정한 연구모형이 가장 적합한 모형인지 평가할 필요가 있다. 따라서 본 연구에서는 연구모형과 두 가지 경쟁모형을 비교하였다. 연구모형과 경쟁모형들의 적합도와 자유도는 표 2에 제시되어 있다. 경쟁모형 1은 연구모형에서 고용경쟁력과 조직시민 행동 사이의 직접적인 경로를 제거하고 조직불안과 직무 불안정성과 조직시민 행동 사이에 경로를 추가하였다. 경쟁모형 2는 가장 간명한 모형으로 조직시민 행동과 직무 불안정성, 조직불안 사이의 직접 경로와 고용경쟁력과 연결된 직접 경로를 제거한 모형이다.

연구모형과 경쟁모형을 비교한 결과는 표 3에 제시되어 있다. 각 모형들 간에 큰 차이는 없었으나 간명성 원칙에 따라 자유도가 큰 경쟁모형 2를 가장 적합한 모델로 볼 수 있으며, 모형의 적합도 지수를 분석한 결과, GFI 지수의 결과가 .90에 약간 모자라는 것을 제외하면 RMR, NFI, TLI, CFI, RMSEA의 지수가 모두 양호하였고, 따라서 두 번째 경쟁모형을 사용하는 것이 적합하다는 것을 확인할 수 있다.

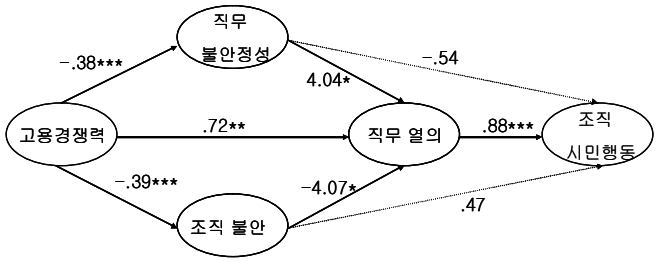
본 연구모형과 경쟁모형의 비교 결과에서 나타났듯이, 고용경쟁력과 조직시민 행동 사이의 직접 경로, 직무 불안정성과 조직불안과 조직시민 행동 간의 직접 경로를 추가하는 것

www.kci.go.kr

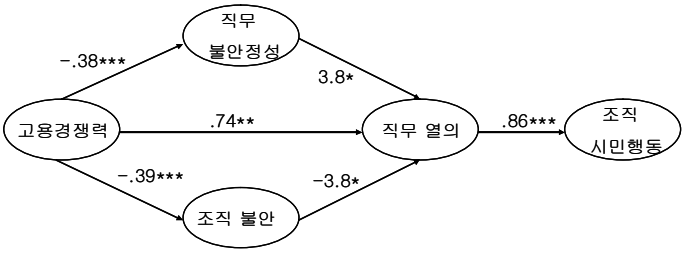
연구모형



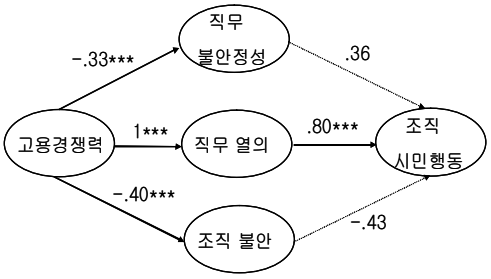
경쟁모형 1



경쟁모형 2



대안모형 1



대안모형 2

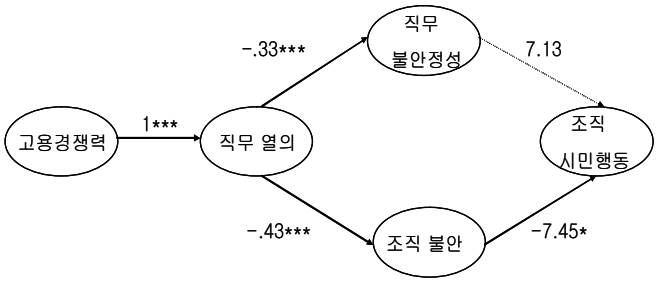


그림 1. 표준화된 경로계수 (* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$)

www.kci.go.kr

표 2. 모형 간 적합도 비교 결과

모형	X^2	df	RMR	GFI	NFI	TLI	CFI	RMSEA
측정모형	403.572	160	.032	.837	.855	.889	.906	.083
연구모형	268.133	157	.028	.894	.904	.948	.957	.057
경쟁모형 1	267.008	156	.028	.895	.904	.948	.957	.057
경쟁모형 2	268.065	158	.028	.894	.904	.949	.957	.057
대안모형 1	341.848	158	.030	.858	.877	.915	.929	.073
대안모형 2	351.762	159	.030	.856	.874	.911	.926	.074

이 적합도를 향상시키지 않는다는 것을 확인할 수 있었으며, 실제로 이들의 직접 경로는 유의하지 않게 나타났다. 이는 고용경쟁력과 조직시민 행동 사이를 직무 불안정성, 조직불안, 직무열의가 매개하는 것을 의미한다. 이러한 매개효과는 고용경쟁력과 조직시민 행동사이의 간접효과로 확인하였다.

본 연구에서는 고용경쟁력과 조직시민 행동 사이를 직무 불안정성과 조직불안 그리고 직무열의가 매개하는지의 여부를 경쟁모형 2를 통해 살펴보았다. 그 결과, 고용경쟁력은 직무불안정성이나 조직불안과 부적으로 관련되었으나(각각 B = -.38, p < .001, B = -.39, p < .001), 직무열의와는 정적으로 관련되었다(B = .739, p < .01). 그리고 고용경쟁력이 조직시민 행동에 미치는 간접효과는 유의하였고(B = .684, p < .05) 직무 불안정성과 조직불안 역시 조직시민 행동에 미치는 간접효과가 유의한 것으로 드러났다(각각 B = 3.26, p <. 01, B = -3.29, p < .01). 간접효과의 유의성은 Bootstrapping을 통해 검증하였다. 고용경쟁력과 직무 불안정성, 조직불안 모두 조직시민 행동과의 직접적인 경로는 유의하지 않은 것으로 연구모형과 경쟁모형 1을 통해 확인되었다.

이런 결과는 고용 경쟁력이 높을수록 직무 불안정성과 조직불안은 낮게 지각하는 반면, 직무열의는 높다는 것을 의미한다. 즉, 고용 경쟁력이 높다는 것은 직무불안과 조직불안을 감소시키고 이로 인해 직무열의가 향상되며, 이것은 다시 조직시민 행동을 향상시키는 결과를 가져올 수 있다고 해석할 수 있을 것이다.

직무 불안정성, 조직불안, 직무열의 각각의 매개효과가 유의한지 구체적으로 검증하기 위해 Sobel 검증을 실시한 결과(표 4), 고용경쟁력과 직무열의 사이에 대한 직무 불안정성과 조직불안의 매개효과가 유의한 것으로 드러났다. 자세히 살펴보면, 직무 불안정성은 고용경쟁력과 직무열의 사이를 부적으로 매개하였으

표 3. X^2차이 검증 결과

모형비교	X^2	df	선택 모델
연구모형 - 경쟁모형 1	1.125	1	연구모형
연구모형 - 경쟁모형 2	0.068	-1	경쟁모형 2

www.kci.go.kr

표 4. Sobel 검증 결과

	비표준화 회귀계수	표준오차	Sobel 검증
고용경쟁력 -> 직무불안정성	-.522	.108	
직무불안정성 -> 직무열의	3.155	1.255	
고용경쟁력 -> 직무불안정성 -> 직무열의			-2.23*
고용경쟁력 -> 조직불안	-.344	.078	
조직불안 -> 직무열의	-4.978	2.021	
고용경쟁력 -> 조직불안 -> 직무열의			2.15*
고용경쟁력->직무열의	.843	.276	
직무열의->조직시민 행동	.718	.063	
고용경쟁력 -> 직무열의 -> 조직시민 행동			2.95**

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

며($Z = -2.23$, $p < .05$) 조직불안은 두 변인 사이를 정적으로 매개하였다($Z = 2.15$, $p < .05$).

이는 표준화된 경로계수 추정치에서도 확인할 수 있는데(그림 1), 고용경쟁력과 직무 불안정성, 조직불안은 서로 부적으로 관련되어 있으나, 직무 불안정성과 직무열의는 서로 정적으로 관련되었다. 흥미로운 점은 (앞서 표 1에서 제시된 상관표에 제시되어 있듯이) 직무 불안정성이 직무열의와 부적으로 상관되어 있다는 것이다. 이것은 직무 불안정성이 부적인 억제변인으로 작용하였을 가능성을 시사한다. 이를 확인하기 위해서는 직무 불안정성 변인을 포함할 경우 직무열의에 대한 고용경쟁력의 설명량이 증가하였는지의 여부를 살펴보아야 한다. 직무 불안정성을 포함하지 않고 고용경쟁력과 직무열의만을 고려한 결과 표준화된 계수 값이 1이었던 반면, 직무 불안정성을 포함한 결과 계수 값이 .74로 감소하였다. 이것은 직무 불안정성이 부적 억제변인이 아니라 고용경쟁력과 직무열의 사이의 관계를 부분적으로 매개하는 매개변인으로 작용하였다는 것을 시사한다. 이와 같은 결과는 직무 불안정성이 고용경쟁력의 효과를 감소시킨다는 선행 연구 결과와도 일치하는 것이다(예를 들어, De Couyper 등, 2008).

그리고 조직불안과 직무 불안정성이 직무열의를 서로 다른 방향으로 매개한다는 것을 확인할 수 있었다. 즉, 조직불안의 경우 직무 불안정성과는 반대로 고용경쟁력이 낮을수록 조직불안을 더 강하게 지각하며 직무열의가 감소하였지만, 직무 불안정성의 경우 고용경쟁력이 낮을수록 직무 불안정성을 더 강하게 지각하지만 직무열의는 증가하였다. 이런 결과는 조직에서 지각하는 불안정성의 원천이 개인의 능력에 관한 것인지 아니면 조직에 관련한 것인지에 따라 그 효과가 달라지는 것으로 추론할 수 있다. 이러한 결과에 대한 가능한 설명은 논의 부분에 자세하게 제시하였다.

마지막으로, 직무열의는 고용경쟁력과 조직

www.kci.go.kr

시민 행동 사이를 관계를 유의하게 매개하였다(Z = 2.95, p < .01). 위의 결과들을 종합하면, 직무 불안정성, 조직불안, 그리고 직무열의가 모두 고용경쟁력과 조직시민 행동 사이 관계를 유의하게 매개한다고 결론지을 수 있다. 이러한 결과들은 조직시민 행동에 대한 고용경쟁력의 효과를 직접적으로 설명하기 보다는 또 다른 변인들(즉, 본 연구에서 살펴본 직무 불안정성, 조직불안 및 직무열의 등)을 매개변인으로 고려한 간접적 설명이 더 타당한 것임을 보여준다.

추가적으로, 조직시민 행동을 OCBO와 OCBI로 구분하여 고용경쟁력, 직무 불안정성과 조직불안, 그리고 직무열의가 이들과 어떠한 관계가 있는지 살펴본 결과, OCBO는 고용경쟁력(B = .54, p < .01), 직무 불안정성(B = 2.6, p < .01), 직무열의(B = .68, p < .05)와 모두 유의한 정적 관계를 보였으나, 조직불안(B = -2.6, p < .01)과는 부적 관계를 보였다. 이러한 경향은 OCBI와의 관계에 대한 분석에서도 유사하였다: OCBI와 고용경쟁력(B = .41, p < .01); OCBI와 직무 불안정성(B = 2.0, p < .01); OCBI와 직무열의(B = .51, p < .05); OCBI와 조직불안(B = -2.0, p < .01).

논 의

본 연구에서는 “개인의 잠재력”이라는 측면과 “조직 장면”이라는 특성, 그리고 “잘 극복하고 적응해 나가는 사람들의 공통점” 이라는 것을 모두 고려한 개념인 고용경쟁력이 조직시민 행동과 어떠한 관련성이 있는지 살펴보았다. 고용경쟁력과 관련하여 가장 먼저 고려해야 하는 것은 고용경쟁력이 개인의 조직에서의 행위에 긍정적인 영향을 미치는지의 여부이다. 이를 위해 본 연구에서는 고용경쟁력과 조직시민 행동 사이의 관련성을 살펴보았다. 이를 위해 고용경쟁력이나 조직시민 행동과 직·간접적으로 관련되어 있다고 알려진 직무 불안정성(개인 수준)과 조직불안(조직 수준), 그리고 직무열의를 매개변인으로 하는 모형을 제안하고 그 타당성을 검증하였다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 고용경쟁력의 조직시민 행동에 대한 영향은 직무 불안정성이나 조직불안, 그리고 직무열의와 같은 변인들에 의해 매개되었다.

둘째, 고용경쟁력은 조직시민 행위 중에서도 OCBI보다는 OCBO와 더 많은 관련성이 있는 것으로 보인다. 조직시민 행동의 유형에 따른 이러한 차별성은 고용경쟁력 뿐만 아니라 직무 불안정성과 직무열의에 대한 분석에서도 발견되었는데, 이것은 조직시민 행동을 수행함으로써 그 행위로 인해 어느 대상(조직 혹은 개인)이 수혜를 입는지가 조직시민 행동 수행에 영향을 미칠 수 있다는 것을 시사한다.

셋째, 고용경쟁력은 직무 불안정성이나 조직불안과 모두 부적 관계를 보였다. 이러한 결과는 고용경쟁력이 높을수록 자신의 개인적 직무 손실과 조직불안에 대한 지각 수준이 모두 낮다는 것을 의미한다. 직무 불안정성에 대한 지각은 통제 소재 개념과 밀접한 관련성이 있다. 따라서 고용경쟁력이 높은 근로자들은 자신의 고용 유지 여부를 자신이 직접 통제할 수 있다고 지각하기 때문에 더 낮은 수준의 직무 불안정성을 보였을 것이다. 조직불안의 경우 비록 조직이 위기상황에 있다 할지라도 자신이 새로운 직업을 쉽게 찾을 수 있다고(즉, 가능성이 높다고) 지각하기 때문에 고용경쟁력이 높은 사람은 그렇지 않은 사람

www.kci.go.kr

에 비해 조직불안 수준이 낮았다고 해석할 수 있을 것이다.

특히, 흥미로운 점은 직무 불안정성이 직무열의와 조직시민 행동(B = 3.26, p < .01)에 정적으로 영향을 미치지만, 조직불안은 직무열의와 조직시민 행동(B = -3.29, p < .01)에 부적으로 영향을 미쳤다는 점이다. 이에 대해서는 고용경쟁력의 개념과 관련하여 설명할 수 있을 것이다. 즉, 고용경쟁력이 낮다면 직무 불안정성을 높게 지각하게 되고, 자신의 부족한 능력을 보상하기 위한 행위로써 직무열의와 조직시민 행동을 보이는 경향이 높을 것이다. 다시 말해, 스스로 새로운 직업을 찾을 수 있는 가능성이 낮다고 지각하는 사람은 해고와 같은 직무 상실의 가능성을 높게 평가할 것이기 때문에 이를 보상하기 위해 높은 수준의 직무열의와 조직시민 행동을 보일 가능성이 있다.

그러나 이러한 직무열의에 대한 고용경쟁력의 영향은 조직불안과 직무 불안정성에 의해 매개되는데, 이것은 고용경쟁력을 낮게 지각하는 경우라도 지각하는 불안의 원천이 개인 수준인지 아니면 조직 수준인지에 따라 직무열의와 조직시민 행동 수행에 차별적으로 영향을 준다는 것을 시사한다.

직무 불안정성이 노력 의사에 정적인 영향을 미친다는 연구 결과(김도영, 유병주, 송석재, 2003)가 시사하듯, 개인적 수준에서 직무 불안정성을 경험할수록 자신이 가치 있는 존재라는 것을 인정받기 위해 노력하고 그런 노력을 통해서 불안감을 상쇄하려 할 것이다. 이와는 대조적으로 만일 조직에 대해 불안을 경험할 경우, 조직에서는 자신의 가치를 인정받더라도 조직 자체에 대한 불안은 해소되지 않는다는 점에서 직무열의나 조직시민 행동에 대한 동기는 감소할 것이다.

또한 본 연구에서 밝혀진 바와 같이 직무 불안정성이 높은 경우 OCBI에 비해 OCBO와의 정적 관련성이 더 높게 나타난 이유는 “불안정성 해소”를 목적으로 조직시민 행동을 수행하는 것이라고 해석되는 반면, 조직불안이 높은 경우 OCBI에 비해 OCBO와의 부적 관련성이 더 높게 나타난 이유는 OCBO를 수행한다 할지라도 “불안정성 해소”가 가능하지 않기 때문일 것이다.

본 연구의 결과들은 고용경쟁력이 조직 내 개인의 심리적 상태나 행동에 유의한 영향을 미칠 수 있다는 것을 시사한다. 즉, 고용경쟁력은 직무 불안정성이나 조직불안과 같은 부정적인 측면을 감소시키는 반면 직무열의와 같은 긍정적 측면은 증가시킬 수 있을 것이다. 다시 말해, 고용경쟁력은 개인의 불안을 감소시켜 심리적 안녕감을 높임과 동시에, 직무열의와 같은 조직에 도움이 되는 긍정적 측면에도 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다.

다른 연구들과 비교하여 본 연구는 다음과 같은 특징을 갖는다. 첫째, 본 연구에서는 개인이 조직 안에서 경험할 수 있는 불안정감 혹은 불안 수준을 개인 수준과 조직 수준으로 분리해서 비교하였다는 점이다. 그 이유는 이러한 두 가지 유형의 불안이 질적으로 다른 효과를 보일 수 있기 때문이다. 둘째, 조직 내에서 경험할 수 있는 부정적인 측면(직무 불안정성, 조직불안)과 긍정적인 측면(직무열의)을 모두 고려하였다. 이를 통해 개인이 조직 내에서 경험하는 부정적인 측면과 긍정적인 측면에 어떠한 차별적 영향을 갖는지 살펴볼 수 있었다. 셋째, 조직시민 행동을 OCBO와 OCBI로 좀 더 세분화하여 직무 불안정성과 조직불안, 그리고 직무열의가 고용경쟁력을

www.kci.go.kr

매개한 효과가 조직시민 행동의 어떠한 측면에 상대적으로 더 많은 영향을 미치는지 관찰하였다.

본 연구의 제한점과 추후 연구 과제는 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서는 근로자가 속한 조직의 유형을 구분하지 않았다는 점은 추후 연구에서 추가적으로 고려되어야 할 것이다. 본 연구에서 고용경쟁력과 밀접하게(부적으로) 관련되어 있는 것으로 밝혀진 직무 불안정성과 조직불안이 조직의 유형이나 조직의 상태에 따라 많이 달라질 수 있다는 점을 감안하면 이러한 요인 등을 포함하여 연구의 표본을 좀 더 다양하게 표집 할 필요가 있을 것이다. 또한 본 연구에서는 자기-보고식의 주관적 평정 자료만을 사용하였으나, 이러한 자료의 왜곡 가능성을 고려할 때 좀 더 객관적인 유형의 자료를 수집할 필요가 있다. 예를 들어, 조직시민 행동과 같은 비교적 객관적으로 관찰될 수 있는 자료에 대해서는 동료평가, 상사평가, 혹은 부하 평가에 의한 자료로 다변화함으로써 자료의 객관성을 확보하는 것이 바람직할 것이다. 마지막으로 본 연구에서 분석된 표본이 비교적 소수라는 점과 일회성 설문조사를 통해 자료를 수집하였다는 점 등은 결과의 일반화된 해석에 제한을 줄 수 있다.

참고문헌

김도영, 유병주, 송석재 (2003). 직무불안정과 이탈, 발언, 충성, 태만과의 관계에 관한 탐색적 연구. 대한경영학회지, 16(4), 1051-1070.

김동률 (2009). 방송국 기자들의 심리적 탈진에 관한 연구: KBS, MBC, SBS 등 지상파 3사의 취재 기자들을 대상으로. 한국방송학보, 23(1), 7-49..

송관재, 이재창 (2008) 조직불안의 유형과 그 효과에 관한 연구. 한국 심리학회지: 산업 및 조직, 21(3), 451-474.

신강현, 한영석, 김완석, 김원형 (2008). 정서노동과 직무탈진 및 직무열의 관계: 정서지능의 조절효과. 한국 심리학회지: 산업 및 조직, 21(3), 475-491.

유병주, 남기섭 (2006). 고용형태별 직무 불안정성 지각이 조직구성원의 반응(EVLN)에 미치는 영향에 관한 연구. 한국인사관리학회, 30(3), 1-19.

장재윤 (2004). 직무 특성과 직장-가정 간 갈등이 조직에 대한 애착 및 조직시민 행동에 미치는 효과: 성차를 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 17(1), 107-127.

최 훈 (2007). 오센틱 리더십과 직무열의 및 주관적 안녕감의 관계에 관한 연구-리더의 자기조절 행동을 중심으로-. 국방대학교 석사학위 논문.

한진환 (2006). 고용불안의 선행요인과 고용불안 간에 조직지원인식의 조절효과 및 조직시민 행동에 관한 연구. 한국 인적 자원 관리 학회, 13(4), 209-229.

Ashford, S. J., Lee, C., Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal, 32(4)*, 803-829.

Benson, G. S. (2003). Examining employability: effects of employee development on commitment and intention to turnover. *Academy of Management Best Conference Paper,* CAR;C1.

Benson, G. S. (2006). Employee development,

www.kci.go.kr

commtment and intention to turnover: a test of 'employability' policies in action. *Human Resource Management Journal*, 16(2), 173-192

Berntson, E & Naswall, K, & Sverke, M. (2008). Investigating the relationship between employability and self-efficacy: a cross-lagged analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 17(4)*, 413-425.

Brockner, J. (1988), "The effect of work layoff on survivors: research, theory, and practice", *Research in Organizational Behavior*, *10*, 213- 256.

De Cuyper, N. & Notelaers, G. & De Witte, H (2009). Job insecurity and Employability in fixed-term contractors, agency workers, and permanent workers: associations with job satisfaction and affective organizational commitment. *Journal of Occupational Health Psychology, 14(2)*, 193-205.

De Cuyper, N. & Bernhard-Oettel, C. & Berntson E. & De Witte, H. & Alarco, B (2008). Employability and Employees' well-being: mediation by job insecurity. *Applied Psychology: An International Review, 57(3)*, 488-509.

Feather N. T. & Katrin A. R. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77(1)*, 81-94.

Fugate, M. & Ashforth, B. E. (2003), Employability: The construct, its dimensions, and applications, *Academy of Management Best Conference Paper*, *OB: J1-J6.*

Fugate, M & Kinicki, A. J. & Ashforth, B. E. (2004), Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications, *Journal of Vocational Behavior*, *65(1)*, 14-38

Fugate, M. (2006). Employability. In J. Greenhous & G. Callanan (Eds.), *Encyclopedia of career development*(Vol. 1, pp.267-271). Thousand Oaks, CA: Sage.

Fugate, M. & Kincki, A. J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and organizational Psychology, 81(3),* 503-527.

Kinnunen, U. Mouno, S. Natti, J. & Happonen, M. (2000). Organizational antecedents and outcomes of job insecurity: a longitudinal study in three organizations in Finland. *Journal of Organizational Behavior, 21(4),* 443-459.

Knight, P., & Yorke, M. (2002). Employability through the curriculum. *Tertiary Education and Management*, *8(4),* 261-276.

Lee, K. & Allen J. N. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: the role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology, 87(1)*, 131-142

Maslach, C. & Schaufeli, W. B. & Leiter, P. M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*, 397-422.

McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197-219.

Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.

Moorman, R. H. (1991). Relationship between

www.kci.go.kr

organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology, 76(6)*, 845-855.

Organ, D. W., & Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology, 74(1),* 157-164.

Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & Mackenzie, S. B. (1997). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks: Sage.

Rioux, M. S. & Penner, A. L. (2001). The causes of organizational citizenship behavior: a motivational analysis. *Journal of Applied Psychology*, *86(6),* 1306-1314.

Roskies, E., Louis-Guerin, C., & Fournier, C. (1993), Coping with job insecurity: How does personality make a difference? *Journal of Organizational Behavior, 14(7)*, 617-630.

Schaufeli, W. B & Salanova, M. & Gonzales-Roma, V. & Bakker, B. A (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3(1)*, 71-92.

Sverke, M. & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology*: *An International review, 51(1),* 23-42.

Washigton, O. (1999). Effects of cognitive and experimental group therapy on self-efficacy and perceptions of employability of chemically dependent women. *Issues in Mental Health Nursing, 20(3)*, 181-198.

1차 원고접수 : 2010. 1. 11
2차 원고접수 : 2010. 4. 12
3차 원고접수 : 2010. 5. 14
최종게재결정 : 2010. 5. 23

www.kci.go.kr

한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2010. Vol. 23, No. 2, 297-315

The Relationship of Employability and OCB: Job Insecurity, Organizational Anxiety, and Job Engagement as Mediators

Su-Min Yoon **Jaesik Lee**

Pusan National University

This study aims to examine the relationship between employability(i.e., subjective perception or beliefs about possibilities of getting new employment and maintaining current employment) and organizational citizenship behavior(OCB) when job insecurity, organizational anxiety, and job engagement were considered as mediators. Based on the questionnaire data gathered from 221 currently employed workers, the Covariance Structural Modeling(CSM) analysis was conducted. The results indicated that the effect of employability on OCB was mediated by the variables of job instability, organizational anxiety, and job engagement, rather than directly related to each other. In particular, employability was positively related to OCB both by negative mediating effects of job instability and organizational anxiety, but by positive mediating effect of job engagement. Also, it was found that employability, job instability, and job engagement induced higher positive relationship with OCBO(organizational citizenship behavior directed at organization) than with OCBI(organizational citizenship behavior directed at individual), whereas organizational anxiety induced higher negative relationship with OCBO than with OCBI.

Key words : Employability, Organizational Citizenship Behavior(OCB), Job Insecurity, Organizational Anxiety, Job Engagement

www.kci.go.kr