

직무자율성과 혁신행동 간의 관계: 직무만족의 매개효과와 성격과 조직혁신풍토의 조절효과*

고 득 영

유 태 용†

광운대학교 산업심리학과

본 연구의 목적은 첫째, 직무자율성이 직무만족을 거쳐 혁신행동에 미치는 영향을 살펴보고, 둘째, 직무자율성이 직무만족에 미치는 영향에 있어서 개인특성 변인인 주도성과 개방성의 조절효과를 검증하고, 셋째, 직무만족이 혁신행동에 미치는 영향에 있어서 조직혁신풍토의 조절효과를 검증하는 데 있었다. 이를 위하여 기업 및 공공기관에서 근무하는 종업원들에게 설문조사를 실시하여 총 338명의 응답 자료를 분석에 사용하였다. 자료를 분석한 결과, 직무자율성이 높을수록 직무만족과 혁신행동이 높게 나타났다. 그리고 직무자율성이 혁신행동에 미치는 영향에 있어서 직무만족이 매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 주도성과 개방성이 낮을 때보다 높을 때 직무자율성과 직무만족 간의 정적 관계가 더 강하게 나타났기 때문에 주도성과 개방성은 직무자율성과 직무만족 간의 관계를 조절한다는 것을 알 수 있었다. 또한 조직혁신풍토가 낮을 때보다 높을 때 직무만족과 혁신행동 간의 정적 관계가 더 강하게 나타났기 때문에 조직혁신풍토는 직무만족과 혁신행동 간의 관계를 조절한다는 것이 밝혀졌다. 이러한 연구 결과를 토대로 본 연구의 시사점 및 제한점, 추후 연구과제에 대해 논의하였다.

주요어 : 직무자율성, 직무만족, 혁신행동, 주도성, 개방성, 조직혁신풍토

* 귀중한 조언을 해주신 심사위원들께 감사드립니다.

† 교신저자 : 유태용, 광운대학교 산업심리학과, tyoo@kw.ac.kr, 02-940-5422

현대의 조직들은 치열하고 변화가 빠른 경영 환경 속에서 혁신적이고 주도적으로 일하는 인재를 원하고 이들이 최대한의 성과를 창출할 수 있는 일터를 만들기 위해 노력하고 있다. 이러한 상황 속에서 조직 구성원들은 일에 대한 열정을 가지고 맡은 분야와 업무에서 최고의 실력을 갖추어 가치를 창출해야 하며, 조직은 항상 새로운 것에 도전하고 혁신을 주도할 수 있는 사람을 원한다. 특히, 조직의 입장에서 불확실한 환경에 대처하고 지속적으로 성장하기 위해 조직 구성원들이 담당직무에서 요구되는 역할 행동을 충실히 수행하는 한편 규정된 역할 이상의 혁신적인 행동을 자발적으로 수행해 주기를 바란다(Janssen, 2000). 조직시민행동과 마찬가지로 혁신행동 역시 역할 외 행동의 한 유형이기 때문에 조직이 경쟁우위를 성취하고 유지하는데 있어서 중요한 역할을 담당한다. 급속하게 진행되는 세계화와 정보화는 기업 간의 경쟁을 유도하고 있다. 이러한 경쟁에서 지속적이고 파격적인 혁신만이 조직의 장기적인 생존과 성장을 가능하게 한다(Ancona & Caldwell, 1987). 조직의 경쟁력은 조직에 있는 구성원들의 경쟁력으로부터 나온다. 혁신을 수행하기 위한 출발점은 새롭고 참신한 아이디어이며 이러한 아이디어를 개발, 확산, 수정하는 주체는 사람이다(Scott & Bruce, 1994). 조직 구성원들에 의해서 혁신행동이 활성화될 때 조직에서 다양한 혁신활동이 일어나며 결과적으로 조직경쟁력이 강화될 수 있다.

직무특성들은 조직 구성원의 태도 변화를 유발한다는 많은 연구들이 존재한다(Amabile, Conti, Coon, Lazenby, & Herron, 1996; Judge & Bono, 2001). 직무특성변인들 중 직무자율성이 직무설계 이론의 핵심으로 가장 폭넓게 연구

되어 왔다(Carneli, Meitar, & Weisberg, 2006; Janssen, 2000, 2005; Ramamoorty, Flood, Slattery, & Sardesai, 2005). Connolly와 Viswesvaran(2000)은 조직 구성원들의 혁신행동은 그들이 수행하는 직무에 대한 만족을 토대로 형성되므로 직무에 만족하지 못하는 구성원들로부터는 혁신행동을 기대할 수 없다고 제안하였다. 즉, 조직이 종업원들에게 직무자율성을 제공하는 것 자체가 혁신행동을 일으키는 것이 아니라 직무자율성은 조직구성원의 태도변화를 일으키며, 이러한 긍정적 태도가 기반이 되어 혁신행동이 나타날 수 있다는 것이다. 그러나 지금까지 개인수준에서 혁신행동을 일으키는 이러한 인과적 과정을 밝힌 연구가 없었다.

따라서 본 연구의 첫 번째 목적은 직무자율성과 혁신행동 간의 관계에서 직무만족의 매개효과를 밝히는 데 있다. 조직에서 제공하는 직무자율성의 정도를 조직구성원이 지각하여 직무만족이라는 태도를 형성하고 이러한 태도를 통해 혁신행동이 이루어지는 메커니즘을 밝히고자 한다. 본 연구는 이러한 조직구성원의 혁신행동이 나타나는 과정을 처음으로 밝히는 데 의의가 있다.

본 연구의 두 번째 목적은 직무자율성이 직무만족에 영향을 미치는 과정에서 이러한 관계를 조절하는 개인 성격변인들의 효과를 검증하는 데 있다. 조직차원의 개입이 모든 조직 구성원들에게 동일한 반응을 일으키지 않고 개인의 특성에 따라 개입에 대한 반응 정도가 달라질 가능성이 있다. 선행 연구들에서는 직무만족의 선행변인으로 주로 직무특성 변인들을 다루었고 직무특성과 개인특성 간의 상호작용효과를 다룬 연구는 상대적으로 적은 실정이다. 구성원의 직무만족을 높이기 위하여 직무특성인 직무자율성뿐만 아니라 비교적

안정적인 성격특성 변인을 함께 고려할 필요가 있다. 따라서 본 연구에서는 직무에 부여된 자율성이 직무만족에 미치는 영향에 있어서 차이를 일으킬 것이라고 예상되는 성격특성 변인으로 주도성과 개방성을 포함하여 이러한 개인특성 변인들의 조절효과를 알아보고자 한다.

본 연구의 세 번째 목적은 직무만족이 혁신행동에 영향을 미치는 과정에서 이러한 관계를 조절하는 환경적 요인의 효과를 검증하는데 있다. 비록 조직 구성원들이 자신의 직무에 만족하더라도 실질적으로 혁신행동이 일어나기 위해서는 조직이 변화에 대해 개방적이고 혁신을 위해 충분한 자원을 제공하고 지원해주어야 한다. 즉, 구성원의 혁신행동을 높이기 위해서는 조직이 혁신적 분위기를 조성할 필요가 있다. 따라서 본 연구에서는 직무만족과 혁신행동 간의 관계에서 차이를 일으킬 것이라고 예상되는 변인으로 조직혁신풍토를 포함하여 환경적 요인의 조절효과를 알아보고자 한다.

혁신행동

다양한 환경변화에 대한 빠른 적응과 대처는 그 조직의 생존과 성장에 필수적이다. 조직의 효과성을 높이기 위해서 구성원, 직무, 기술, 구조 등과 같은 조직의 구성요소를 바꾸려는 노력을 조직변화라고 하며 이러한 꾸준한 변화를 통해 조직은 빠르게 변화하는 환경에 적응하여 조직을 유지하고 발전시킬 수 있다.

혁신은 변화로부터 기대되는 혜택을 이끌어내기 위한 의도적 시도로서, 기대되는 혜택의 범위는 경제적인 것에서부터 개인의 성장, 만

족의 증진, 집단 응집력, 대인간 의사소통 개선 등을 포함하는 매우 포괄적이다. 혁신행동은 새로운 아이디어, 절차, 제품을 집단 및 조직에 의도적으로 도입하고 적용하는 것이다 (West & Farr, 1989). Farr와 Ford(1990)는 조직구성원이 자신의 역할과 관련된 새롭고 유용한 아이디어, 절차, 제품을 의도적으로 도입하는 행위를 과업역할 혁신으로 정의하였다. Scott과 Bruce(1994)는 자신의 과업역할이나 소속집단 또는 조직의 성과향상에 도움이 되는 새로운 아이디어를 의도적으로 참조, 도입, 적용하는 활동을 의미하는 혁신적 과업행동이라는 개념을 제시하였다. 혁신행동은 창의성과 구별되는 개념으로 창의성은 새롭고 유용한 아이디어 개발에 초점을 맞추고 있지만 혁신행동은 아이디어 개발 뿐 아니라 그것을 홍보, 실행 및 확산 시키는 과정을 모두 포괄하는 개념이다. 어떠한 영역에서든 구성원들의 혁신적 행동은 새롭고 유용한 아이디어를 찾아내는 과정에서부터 출발하게 된다(Amabile et al., 1996; Kanter, 1988; Woodman, Sawyer, & Griffen, 1993). 또한 과업과 관련하여 일어나는 문제나 갈등이 새로운 아이디어 개발의 촉진제 역할을 한다. 새로운 아이디어가 개발되더라도 아이디어가 실제로 실행되고 조직에 확산되어 그 효과를 거둘 수 있도록 혁신 모델이 개발되어야 한다(Kanter, 1988).

혁신행동의 또 다른 특성은 역할 외 행동으로 간주된다는 것이다(Katz & Kahn, 1978). 새로운 아이디어를 개발하거나 받아들여 홍보하고 실현하는 일은 종업원들의 일상적인 과업 수행 활동이라기보다는 역할 외 행동으로 이해되어야 한다. 그러나 비록 공식적으로 요구되는 경우가 드물다 하더라도 조직의 효율적 운영과 장기적 생존은 구성원들의 혁신행동에

따라 크게 달라진다. Katz(1964)는 조직구성원들의 적극적이며 진취적인 자세와 행동의 중요성을 강조하였다. 속도가 빠르고 불연속적이며 불확실성이 높은 기술 환경의 변화를 감안할 때 문제탐색과 해결을 위한 혁신적 아이디어의 개발, 실현, 확산 등과 같은 조직구성원들의 자발적이며 역할 외적 노력 없이는 조직의 경쟁력 강화를 기대하기 어려울 것이다 (Oldham & Cummings, 1996; Shalley, 1995). 불확실한 경영환경에 직면하고 있는 기업들이 장기적인 생존과 성장을 위해서는 구성원들이 스스로 변화를 주도하고 자신의 직무를 능동적으로 수행해야 할 필요성이 증대되고 있다 (Collins & Porras, 1994). 구성원이 조직의 발전을 위해 요구되는 다양한 아이디어를 창조, 도입, 적용하며 나아가 구성원들에 의해 이루어지는 혁신활동들이 조직에 의해 받아들여질 때 조직수준에서 다양한 혁신활동이 일어날 것이다.

직무자율성과 직무만족 간의 관계

직무자율성은 자유, 독립성, 작업에서의 시간계획과 직무절차를 결정하는 데 있어서 재량권을 발휘하는 정도라고 정의할 수 있다. Hackman과 Oldham(1974)의 직무특성 모델에 따르면 직무자율성, 기술 다양성, 과업 정체성, 과업 중요성, 과업 피드백의 차원들이 개인의 심리적 상태에 영향을 미치게 된다. 이러한 개인의 심리상태가 높은 수준일 때 내적동기, 작업수행, 직무만족이 높으며 결근 및 이직이 낮아진다. 구성원들이 자신의 직무에 대해 의미를 부여하고 스스로 목표를 정하고 추구하기 위해서는 직무에 자율성이 부여되어야 한다.

이러한 직무자율성은 직무에 대해 종업원들이 가지는 동기와 태도에 영향을 주는 중요한 변인이다(Campion, 1988). 초창기 연구들에서는 직무자율성이 자신에게 주어진 직무를 수행하는 데 있어서 재량권과 독립성의 정도를 나타내었는데, 최근 연구에서는 이러한 개념을 더 확장하여 직무를 수행하기 위한 작업 스케줄, 계획, 의사결정, 방법 선택 등에 있어서 자유, 독립, 결정권을 갖는 정도를 말한다(Wall, Jackson, & Davids, 1992; Wall, Jackson, & Mullarkey, 1995). 직무자율성은 직무특성변인들 중 가장 대표적인 것으로서 성취경험과 관련되어 개인 태도에 큰 영향을 주는 변인이다.

많은 연구에서 직무특성과 직무만족 간의 관계는 정도의 차이는 있지만 대체로 정적인 관계를 보고하였다. Hackman과 Oldham(1974)이 제시한 직무특성 모델에 대하여 많은 실증연구가 이루어졌다. 이러한 실증연구들은 크게 두 가지 흐름으로 구분된다. 하나는 직무특성과 개인의 태도 및 행동과의 관계에 대한 연구이고, 다른 하나는 직무특성과 태도 및 행동간 관계에서 개인특성, 동기 등의 매개 및 조절에 대한 연구들이다.

직무특성에 관한 많은 선행연구들은 직무자율성이 조직구성원의 태도에 긍정적인 영향을 미치며 이를 지지하는 실증적인 증거들을 보고하고 있다. 직무특성 모델에 의하면 직무가 갖는 다양한 특성들은 직무에 대한 의미 경험, 작업결과에 대한 책임감, 작업 활동 결과에 대한 지식과 같은 세 가지 중요 심리상태에 영향을 미치고 이를 통해 내재적 동기부여, 직무만족, 결근, 이직 등에 영향을 미치게 된다. 직무특성과 직무만족 간의 관계에 대한 메타분석 결과, 직무특성들 가운데 자율성이 직무만족과 가장 높은 상관관계를 가짐을 받

견하였다(Breaugh & Becker, 1987; Loher, Noe, Moeller, & Fitzgerald, 1985). 임파워먼트에 관한 연구에서는 자율성이 직무만족, 직무성과 등에 긍정적인 영향을 미친다는 것이 보고되었다(Spreitzer, Kizilos, & Nason, 1997). 실제로 의사결정에 참여하게 하는 관리스타일이나 조직 설계는 조직구성원으로부터 만족을 이끌어 낸다는 주장은 오래 전부터 제기되어 왔다(Hackman & Oldham, 1980). Meikins와 Watson(1989)은 구성원들에게 자율적인 작업환경을 제공했을 때, 직무에 대해 긍정적인 반응을 보이고 직무에 대해 만족하고 궁극적으로 조직의 성과가 높아진다고 주장하였다.

조직구성원이 지니는 자율성은 자기결정을 촉진하는 결정적인 요인들 가운데 하나이다(Deci, Nezlek, & Scheinman, 1981). 직무자율성은 조직구성원들의 동기를 향상시킴으로써 직무만족을 증가시킬 가능성이 크다(Campion, 1988). Klein(1991)은 구성원에게 직무자율성을 부여하면 의사결정에 대한 참여의식 고취로 구성원의 결속과 만족이 증가된다고 주장하였다. 국내연구에서 이지우(1997)는 핵심직무특성들 중에서 자율성이 직무만족과 직접적인 관계를 가진다는 것을 밝혔다. 이현정, 김효선, 정현주, 최은하(2009)도 직무자율성과 밀접한 관련이 있는 자율성 지지 환경이 직무만족과 정적으로 관련되어 있다고 보고하였다.

이와 같은 선행 연구들에 근거하여, 구성원이 의사결정, 업무방식, 업무계획에서 자율성이 높다고 지각하면 조직이 자신을 인정하고 신뢰하고 있다고 인지하여 직무에 대한 긍정적인 반응을 보이며, 결과적으로 조직 구성원은 직무만족이라는 긍정적인 태도를 형성할 가능성이 클 것이라고 예상할 수 있다. 이러한 추론을 토대로 다음과 같은 가설을 도출하

였다.

가설 1. 직무자율성은 직무만족과 정적인 관계가 있을 것이다.

직무만족과 혁신행동 간의 관계

혁신행동에 영향을 주는 요인들은 직무자율성, 창의성, 성취욕구, 적극성, 자기효능감, 문제해결유형, 리더 또는 팀 동료들 간의 과업수행관계, 조직이 처한 경쟁압력, 조직문화, 조직구조 등 다양하다(Damanpour, 1991; Janssen, 2000; Scott & Bruce, 1994). 그러나 조직구성원의 태도인 직무만족과 혁신행동 간의 관계를 직접적으로 다룬 연구가 부족한 실정이다. 혁신행동은 내재적 동기유발 과정에 의하여 영향을 받는다(Amabile et al, 1996). Amabile 등(1996)에 따르면, 자신의 직무에 대해 긍정적 감정 상태를 가진 사람은 기존의 직무수행 규칙이나 절차에 얽매어 문제를 해결하지 않고 문제해결에 적합한 새로운 아이디어로 문제를 해결한다. 그들은 과업 그 자체에 대한 흥미, 즐거움, 만족에 의하여 내재적으로 동기유발될 때 더 창의적일 수 있으며, 이러한 내재적 동기유발이 창의적 성과로 이어진다고 보고하였다. Judge와 Bono(2001)는 내재적 동기를 가진 사람들이 혁신적 마인드를 더 가지고 있어서 성과를 향상시킨다고 보고하였다. 혁신행동은 공식적으로 요구되는 행동이 아니라 비공식적이며 자발적인 행동인 역할 외 행동의 한 가지 유형이다.

일반적으로 자신의 직무에 만족하는 구성원들은 조직에 강한 충성심과 자신의 업무 이외에 추가적인 행동을 보인다. 직무만족 수준이 높은 구성원들은 공식적으로 요구되지 않는

만 조직의 성과향상을 위해 창의적 행동을 더 많이 하고 자신의 직무 그 자체를 성장의 기회로 받아들여 혁신적인 행동을 할 가능성이 더 클 것이라고 추론할 수 있다. 위에서 언급한 선행 연구들에 근거하여, 직무만족이 높은 사람은 자신의 직무 자체에 흥미, 즐거움, 만족을 느끼게 되고 내재적으로 동기가 유발되어 기존의 규칙이나 절차에 얽매이지 않고 새로운 아이디어로 문제를 해결하려고 하는 혁신행동을 더 많이 할 것이라고 예상할 수 있다. 이러한 추론을 토대로 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 2. 직무만족은 혁신행동과 정적인 관계가 있을 것이다.

직무자율성과 혁신행동 간 관계에서 직무만족의 매개효과

사회적 교환이론에 따르면, 종업원들은 조직의 지원에 대해 보답해야 할 의무를 느끼고 그러한 의무를 다하기 위하여 조직의 목표를 달성하기 위해 더욱 많은 노력을 하게 된다(Wayne, Shore, & Liden, 1997). 따라서 조직이 종업원들에게 그들의 업무와 관련된 여러 가지 상황을 스스로 결정하거나 통제할 수 있도록 허용해준다고 느낄수록 종업원들은 직무에서 다양한 변화를 시도하고 새롭고 유용한 아이디어를 창조, 도입, 적용할 가능성이 높다. 직무자율성이 주어질 때 조직 구성원들은 더 능동적으로 업무를 수행할 수 있다(Colins & Porras, 1994). 즉, 조직 구성원이 직무자율성을 더 높게 지각할수록 혁신적 아이디어의 개발, 실현, 확산을 할 가능성이 클 것이다.

선행연구에서 직무자율성과 혁신행동 간의

직접적인 관련성은 다루었지만 직무자율성이 어떤 과정이나 변인을 거쳐 혁신행동에 영향을 미치는지를 연구하지 않았다. 즉, 직무자율성과 혁신행동 간의 관계를 매개하는 변인에 대한 연구는 부족한 실정이다. 따라서 직무자율성과 혁신행동 간의 관련성을 매개하는 변인을 찾아내는 것은 의미있는 작업이다. 지금까지 직무자율성과 혁신행동 간 관계에서 직무만족을 매개변인으로 다룬 연구는 없었다. 가설 1의 도출 과정에서 기술한 직무자율성과 직무만족 간의 관계와 가설 2의 도출 과정에서 기술한 직무만족과 혁신행동 간의 관계를 종합적으로 고려해 볼 때, 직무자율성은 직무만족을 매개로 하여 혁신행동에 간접적인 영향을 미칠 가능성이 있다. 즉, 직무자율성 지각이 종업원의 직무만족에 긍정적인 영향을 미치고 직무만족이 혁신행동에 긍정적인 영향을 미친다면, 직무자율성과 혁신행동 간의 관계에서 직무만족이 매개 역할을 할 수 있을 것이다.

Ajzen(1985)이 제안한 계획된 행동이론(theory of planned behavior)에 따르면 인간은 대상에 대해 습득한 정보를 바탕으로 신념을 형성하고, 신념에 근거하여 긍정적이거나 부정적인 태도를 갖게 되며, 이를 토대로 행동을 하게 된다. 즉, 신념(인지적 요소), 태도(감정적 요소), 행동(행동적 요소) 간의 인과관계를 가정할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 가설 1, 2의 도출 과정에서의 추론과 Ajzen(1985)의 계획된 행동이론을 바탕으로, 인지적 요소인 직무자율성 지각이 감정적 요소인 직무만족을 야기하고, 직무만족이 궁극적으로 행동적 요소인 혁신행동을 일으킬 것이라고 가정하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3. 직무만족은 직무자율성과 혁신행동 간의 관계를 매개할 것이다.

성격의 조절효과

주도성의 조절효과

사람들은 의도적이고 직접적으로 그들이 현재 처해 있는 환경을 변화시킬 수 있다. 또한 개인이 처한 환경에 영향을 줄 수 있는 행동을 취하는 경향에서도 개인차가 존재한다(Bateman & Crant, 1993). Bateman과 Crant (1993)는 이러한 개인차를 주도성(proactive personality)이라는 개념으로 설명하고 있다. 이들에 의하면 전형적으로 주도적인 성격을 가진 개인은 상황적인 요인에 대해 상대적으로 구속받지 않고, 오히려 환경 변화에 영향을 미치는 사람으로 볼 수 있다. 주도성은 주도적인 행동을 취하는 정도에 있어서 개인들이 가지는 차이를 나타내는 기질적인 구성개념으로 간주되는데, 높은 주도성을 가진 사람은 기회를 파악하고, 행동하며, 적극성을 보이고, 의미 있는 변화가 나타날 때까지 인내하는 경향이 있는 반면에 주도성이 낮은 사람들은 소극적이고, 빨리 포기하며, 변화시키기 보다는 환경에 적응하려는 경향이 더 크다.

주도적 성격은 인간이 환경을 항상 수동적으로 받아들이기보다 현재의 상황을 계획적이고 직접적으로 변화시키려는 것을 말한다. 이러한 주도성을 가진 개인은 과업숙달에 크게 영향을 미칠 수 있다. 개선하고자 하는 것에 대해 적극적으로 정보와 기회를 탐색하며, 그들에게 정보와 기회가 올 때 까지 소극적으로 기다리지 않는다. 이러한 주도성은 직무자율성이 주어지는 환경에서 영향력을 더 크게 발휘할 수 있을 것이다. Seibert, Crant 및 Kraimer

(2001)의 연구는 주도성이 경력 성공과 정적으로 관련되어 있음을 밝혔다. 국내에서는 권기룡(2010)이 자기주도성이 만족과 혁신에 정적으로 영향을 미친다는 것을 밝혔다.

이러한 선행연구에서는 주도성이 혁신행동이나 직무만족의 선행변인으로 다루어졌고, 조직에서 부여하는 직무자율성과 개인특성인 주도성이 직무만족에 미치는 상호작용효과를 알아본 연구는 없었다. 주도성이 높은 조직 구성원들은 직무수행과 관련된 의사결정, 방법, 절차 등에서 자율성이 주어졌을 때 주도성이 낮은 사람들보다 새로운 접근과 시도를 하는 긍정적인 효과가 나타나게 되어 직무만족을 더 크게 느낄 수 있다. 하지만 주도성이 낮은 사람들은 자신에게 주어진 자율성으로 인하여 더 많은 의사결정을 해야 하고 자신의 책임이 커진다고 느낌으로써 자신에게 주어진 자율성을 오히려 부담으로 여겨 직무자율성이 직무만족에 미치는 긍정적인 효과가 더 적게 나타날 수 있다. 이러한 추론을 토대로 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 4. 개인의 주도성이 낮을 때보다 높을 때 직무자율성과 직무만족 간의 정적 관계가 더 강하게 나타날 것이다.

개방성의 조절효과

HEXACO 성격 6요인 중의 하나인 개방성은 심미성, 지적 호기심, 창조성, 비판습성의 네 가지 하위요인으로 구성되어 있다(유태용, 이기범, Ashton, 2003, 2004). 경험에 대한 개방성은 새로운 생각과 경험에 대한 접근 및 수용성에 해당한다(Costa & McCrae, 1990). 개방성이 높을수록 지적 자극을 좋아하고 호기심이 많아 새로운 일에 도전적이며 자유로운 사고를

하는 경향성이 있다(Barrick & Mount, 1991). 개방성은 일반적으로 지성, 인지, 창조, 상상, 참을성, 교양 및 탐구로 구성된다(Goldberg, 1992). 개방성에서 높은 수준을 보이는 개인들은 도전 상황을 회피하지 않고 자신의 능력과 도전 수준 간에 균형을 이루고자 적극적인 노력을 기울일 것으로 가정할 수 있으며, 주어진 과제에 대하여 보다 높은 집중력을 보일 것이라고 기대할 수 있다(박근수, 유태용, 2007).

이현정 등(2009)은 자율성 지지환경과 직무만족 간의 관계에서 개방성의 부분매개 효과를 밝혔다. 하지만 본 연구에서는 직무자율성과 직무만족 간 관계에서 개방성이 매개역할을 하기보다는 환경적 요인인 직무자율성과 상호작용하여 직무만족에 영향을 미치는 조절역할을 할 것이라는 가정이 더 타당하다고 판단하였다. 개방성이 높은 사람들은 직무수행과 관련된 의사결정, 방법, 절차 등에서 자율성이 주어졌을 때 기존의 업무방식을 벗어나 새로운 접근과 시도를 할 가능성이 클 것이다. 반면에 개방성이 낮은 사람에게는 이러한 직무에서의 자율성이 의사결정과 책임에 대한 부담으로 느껴져서 직무만족에 미치는 긍정적인 효과가 줄어들 수 있을 것이다. 이러한 추론을 바탕으로 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 5. 개인의 개방성이 낮을 때보다 높을 때 직무자율성과 직무만족 간의 정적 관계가 더 강하게 나타날 것이다.

조직혁신풍토의 조절효과

자신의 직무에 만족하는 사람이라도 이러한 직무만족이 행동으로 나타나는 과정에서 환경적인 요인들이 영향을 미칠 수 있다. 인간의

정서적 상태와 행동 간에 일관된 관계만 존재하지는 않기 때문이다. 즉, 태도와 행동 간의 관계에 영향을 미치는 많은 상황변인들이 존재한다. 본 연구에서는 직무만족과 혁신행동 간의 관계를 조절하는 환경변인으로 조직의 혁신풍토를 가정하였다. 조직풍토는 조직문화와 개념적으로 차이가 있는데, 조직 문화는 조직 구성원 간에 공유하는 가치체계, 즉 구성원의 의식구조, 사고방식, 가치관, 태도 등을 의미하는데 반하여 조직풍토는 조직 속의 개인이 인지하는 조직 내의 구조적, 심리적 환경을 의미한다. 즉, 조직문화가 조직풍토의 상위개념이라고 볼 수 있다. 본 연구에서는 조직혁신풍토를 구성원들이 조직에서 새로운 변화가 의도적으로 얼마나 실행되고 있는지에 대한 지각으로 정의하였다.

연구자들이 전반적인 조직 풍토에 대해서 주로 다루었지만, 최근에는 일부 학자들은 혁신풍토와 같은 좀 더 구체적이고 세분화된 조직 풍토에 대한 연구들을 시작하였다(Scott & Bruce, 1994). 혁신풍토를 가진 조직은 창의적이고 혁신적인 변화를 향해 나아가는 것을 특징으로 하며, 새로운 아이디어 추구를 위해 조직의 구성원들을 지원해준다. 또한 조직 내의 다양성을 인정하며, 혁신에 필요한 도구, 시설, 시간 등의 자원을 적절하게 제공한다. 조직의 혁신문화 수준, 정보기술의 지원은 조직을 혁신하는 원천이 되고, 혁신과정의 구성요인 중 하나인 지식공유에 대해서는 조직풍토나 IT가 전략적 요소에 중요하게 작용한다(Dewett & Jones, 2001). 조직 내 구성원들의 지식공유를 장려하기 위해서는 조직이 혁신을 위한 분위기를 조성해야 한다. 이러한 조직분위기는 혁신을 지원하는 문화와 정적인 관계가 있다(Saleh, 1993).

Scott과 Bruce(1994)는 도전적인 직무동기와 혁신행동 간의 관계를 조직의 혁신풍토가 조절한다는 것을 발견하였다. 조직의 혁신풍토가 높아서 종업원들의 내재적 동기를 야기하도록 충분한 자원을 제공했을 때 혁신행동을 더 많이 하는 것으로 나타났다. 조직이 혁신을 지원하고 권장하는 분위기이면 구성원들은 혁신의 가치와 성공 가능성을 더 긍정적으로 평가하고 혁신에 필요한 기회비용이 적을 것이라고 인식하고 혁신활동에 보다 적극적으로 참여할 가능성이 높아지게 된다(Scott & Bruce, 1994). 이러한 선행 연구를 토대로, 조직혁신풍토가 높다고 지각하는 경우 조직이 변화에 개방적이고 혁신을 위한 자원을 제공해준다고 느끼기 때문에 직무에 만족하는 사람들이 혁신행동을 할 가능성이 클 것이라고 예상할 수 있다. 반면에 조직혁신풍토를 낮게 지각하는 경우 조직이 변화에 둔감하고 혁신을 위한 자원을 제공해주지 못한다고 느끼기 때문에 직무에 만족하는 사람들이 혁신행동을 할 가능성이 줄어들 수 있다. 이러한 추론을 바탕으로 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 6. 조직혁신풍토를 낮게 지각할 때

다 높게 지각할 때 직무만족과 혁신행동 간의 정적 관계가 더 강하게 나타날 것이다.

이 연구에서 설정한 연구모형을 도식적으로 표현하면 그림 1과 같다.

방 법

조사대상 및 자료수집 절차

본 연구의 자료 수집을 위해 국내 조직에 종사하고 있는 직장인 350명을 대상으로 설문 조사를 실시하였다. 설문지를 총 350부 회수하였으나, 응답이 불성실하여 자료 분석에 이용할 수 없는 설문지 7부와 미응답 문항이 다수 포함되어 있는 설문지 5부를 제외한 총 338부를 최종적으로 통계분석에 사용하였다. 분석에 포함된 338명 중 남성이 203명(60.1%), 여성이 135명(39.9%)이었으며, 연령은 20대가 174명(51.5%), 30대가 116명(34.3%), 40대가 27명(8.1%), 50대가 21명(6.1%)이었다. 근속년수는 5개월부터 약 36년까지의 분포를 보였으며, 평균은 약 3년 9개월이고 표준편차는 약 6년

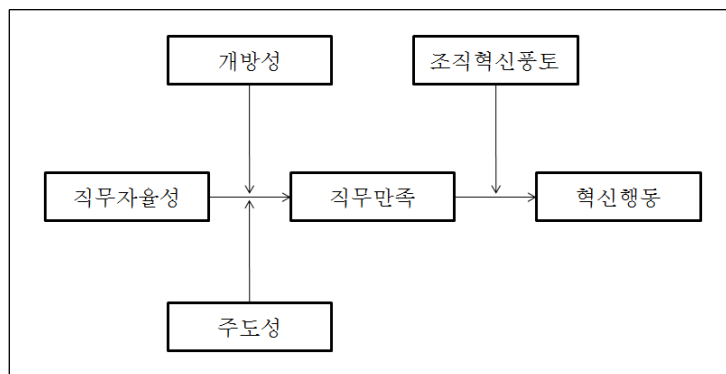


그림 1. 연구모형

7개월이었다. 직급은 사원이 198명(58.6%)로 가장 많았고, 주임급이 51명(14.1%), 대리급이 42명(12.4%), 과장/팀장급이 33명(10.8%), 부장이 14명(4.1%)의 순으로 나타났다. 직종은 일반사무직이 125명(37%), 연구/개발직이 32명(9.5%), 생산/기술직이 32명(9.5%), 영업직이 35명(10.2%), 서비스직이 80명(23.7%), 기타 직종이 34명(10.1%)이었다. 기타 직종에는 전문직, 공무원 등이 포함되었다.

측정도구

직무자율성

직무자율성의 측정을 위해 Morgeson과 Humphrey(2006)가 개발한 척도를 번안하여 사용하였다. 이 척도는 작업 스케줄, 의사결정, 방법의 3개 차원으로 구성되어 있고 각 차원마다 3개 문항으로 총 9개 문항으로 구성되어 있다. 문항에 대한 응답은 Likert식 5점 척도로 측정하였다. 본 연구에서 9개 문항으로 측정된 직무자율성의 내적일관성 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .94이었다. 작업 스케줄 문항의 예는 “내가 맡은 직무는 업무 계획을 설정하는 데 있어 나에게 결정 권한이 있다.”이다.

직무만족

직무만족의 측정을 위해 Hackman과 Oldham(1974)이 개발한 문항 중 일반적인 직무만족과 업무와 관련하여 성장할 수 있는 정도에 관한 만족을 묻는 항목을 박혜정과 유태용(2006)이 국내 실정에 맞게 번안하여 사용한 총 6개의 문항을 사용하였다. 문항에 대한 응답은 Likert식 5점 척도로 측정하였다. 본 연구에서 6개 문항으로 측정된 직무만족의 내적일관성 신뢰

도 계수는 .89이었다. 문항의 예는 “나는 업무에서 독립적인 사고와 행동을 할 수 있는 정도에 만족한다.”이다.

혁신행동

혁신행동의 측정을 위해 Scott과 Bruce(1994)가 개발한 척도를 번안하여 사용하였다. 이 척도는 총 9개 문항으로 구성되어 있으며, 문항에 대한 응답은 Likert 5점 척도로 측정하였다. 본 연구에서 9개 문항으로 측정된 혁신행동의 내적일관성 신뢰도 계수는 .92이었다. 문항의 예는 “나는 업무수행에 활용될 수 있는 새로운 기술, 도구, 방법을 찾으려고 노력한다.”이다.

주도성

주도성의 측정을 위해 Bateman과 Crant(1993)가 개발한 총 17개의 문항으로 구성된 주도적 성격척도(Proactive Personality Scale)를 Seibert, Crant 및 Kraimer(1999)가 총 10개 문항으로 수정한 단축형 척도를 번안하여 사용하였다. 문항에 대한 응답은 Likert 5점 척도로 측정하였다. 본 연구에서 10개 문항으로 측정된 주도성의 내적일관성 신뢰도 계수는 .88이었다. 문항의 예는 “나는 일을 하는 데 있어 항상 더 나은 방법을 찾는다.”이다.

개방성

개방성의 측정을 위해 Lee와 Ashton(2004)이 개발하고 유태용, 이기범 및 Ashton(2004)이 표준화한 한국판 HEXACO 성격검사 문항을 사용하였다. 개방성은 심미성, 지적호기심, 창조성, 비관습성의 4개의 차원으로 구성되어 있으며, 4개의 차원 중 심미성을 제외한 3개의 차원에 속한 문항을 사용하였다. 각각의 차원

은 4개의 문항으로 이루어져 있으며, 문항에 대한 응답은 Likert 5점 척도로 측정하였다. 본 연구에서 12개 문항으로 측정된 개방성의 내적일관성 신뢰도 계수는 .85이었다. 문항의 예는 “나는 관습에 얽매이지 않은 관점을 가진 사람을 좋아한다..”이다.

조직혁신풍토

조직혁신풍토는 Scott과 Bruce(1994)가 개발한 척도를 번안하여 사용하였다. 이 척도는 혁신에 대한 지지 요인과 관련된 9개 문항과 혁신을 위한 자원 제공 요인과 관련된 4개 문항으로 총 13개 문항으로 구성되어 있다. Scott과 Bruce(1994)의 연구결과에서 요인 부하량의 크기 순으로 각 요인별로 3개 문항씩 6개의 문항을 번안하여 사용하였다. 혁신에 대한 지지 문항의 예는 “우리 회사는 변화에 대해 개방적이며 변화에 민감하게 반응한다..”이고, 혁신을 위한 자원 제공 문항의 예는 “우리 회사는 혁신을 위한 충분한 자원을 제공해준다.”이다. 조직혁신풍토의 내적일관성 신뢰도 계수는 .85이었다.

분석방법

본 연구에 사용된 변인들 간의 관계를 알아보기 위해 통계분석을 실시하였으며, 통계분석에는 SPSS 19.0과 AMOS 19.0을 사용하였다. 직무자율성과 혁신행동 간의 관계에서 직무만족의 매개역할을 알아보기 위해 AMOS 19.0을 사용하였으며, 연구모형의 적합도를 알아보기 위하여 구조방정식모형을 사용하여 분석하였다. χ^2 차이 검증과 부합도 지수를 사용하여 부분매개 모형과 완전매개 모형의 적합성을 비교하였다. 매개변인에 의한 간접효과를 확인

하기 위해 Bootstrap을 실시하였으며, 주도성과 개방성, 조직혁신풍토의 조절효과를 살펴보기 위해 위계적 회귀 분석을 실시하였다.

결 과

측정변인들의 기술통계치와 상호상관

본 연구에 포함된 변인들 간의 관련성을 살펴보기 위해 먼저 상관분석을 실시하였으며, 측정 변인들의 평균, 표준편차, 상호상관을 표 1에 제시하였다. 분석결과, 직무자율성은 직무만족($r=.53, p<.01$), 혁신행동($r=.51, p<.01$)과 통계적으로 유의한 정적 상관을 나타내었다. 따라서 직무자율성이 조직 구성원의 직무만족과 정적으로 관련되어 있을 것이라는 가설 1이 지지되었다. 직무만족은 혁신행동($r=.52, p<.01$)과 정적인 상관을 보였다. 따라서 조직 구성원의 직무만족이 혁신행동과 정적으로 관련되어 있을 것이라는 가설 2가 지지되었다. 이러한 결과를 종합적으로 고려해 볼 때, 직무만족이 직무자율성과 혁신행동 간 관계를 매개할 가능성이 있다고 추론해 볼 수 있다.

직무만족은 주도성($r=.46, p<.01$), 개방성($r=.17, p<.01$)과 정적인 상관을 보였고, 조직혁신풍토는 혁신행동($r=.53, p<.01$)과 정적인 상관을 보였다. 이러한 결과는 주도성과 개방성이 높은 사람일수록 직무에 대한 만족이 높고, 조직혁신풍토가 높다고 지각할수록 혁신행동을 더 많이 한다는 것을 의미한다.

직무만족의 매개효과

직무자율성이 혁신행동에 미치는 영향에 있

표 1. 측정변인들의 평균, 표준편차 및 상호상관

변인	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 성별	1.40	.50	-									
2 나이	30.88	8.53	-.06	-								
3 근속기간	44.55	79.45	-.01	.67**	-							
4 직급	1.80	1.25	-.13*	.69**	.61**	-						
5 직무자율성	3.51	.86	-.16*	.02	-.03	.26**	(.94)					
6 직무만족	3.36	.88	-.14*	-.05	.01	.17**	.53**	(.89)				
7 혁신행동	3.30	.74	-.08	-.09	-.06	.21**	.51**	.52**	(.92)			
8 주도성	3.41	.66	-.00	-.12*	-.03	-.04	.15**	.46**	.28**	(.88)		
9 개방성	3.21	.67	.01	-.10	-.13*	-.05	.06	.17**	.22**	.40**	(.85)	
10 조직혁신풍토	3.01	.98	-.07	-.09	-.03	.13*	.42**	.46**	.53**	.25**	.25**	(.85)

N=338, * $p < .05$, ** $p < .01$; 대각선 괄호 안은 변인의 신뢰도 계수를 나타내고, 근속기간은 개월임.

표 2. 연구모형의 적합도

모형	부합지수						
	χ^2	df	CFI	TLI	NFI	RMR	RMSEA
완전매개	67.60	25	.98	.96	.95	.06	.07
부분매개	55.58	24	.96	.97	.96	.04	.06

어서 직무만족의 매개효과를 검증하기 위해 구조방정식 모형을 사용하여 모형의 적합도를 알아보았다. 직무자율성과 혁신행동 사이에서 직무만족이 완전매개 역할을 하는지 아니면 부분매개 역할을 하는지를 알아보기 위하여 완전매개 모형과 부분매개 모형의 적합도를 비교한 결과는 표 2와 같다.

표 2에서 보듯이, 두 모형 모두 전반적인 부합도 지수가 높게 나타났다. χ^2 차이 검증 결과 두 매개모형은 자유도 1에서 유의한 차이 ($\Delta\chi^2 = 12.02$, $p < .01$)를 보였고, 부합도 지수도 전반적으로 부분매개 모형이 더 높게 나타났다. 따라서 직무자율성과 혁신행동 간 관계에

서 직무만족이 부분적으로 매개하는 모형이 더 적합한 것으로 판단하였다. 부분매개 모형의 경로계수를 그림 2에 제시하였다. 그림 2에서 보듯이, 직무만족에 대한 직무자율성의 경로계수가 유의하게 나타나서($\beta = .54$, $p < .01$), 직무자율성이 직무만족과 정적으로 관련되어 있을 것이라는 가설 1이 지지되었음을 구조방정식 모형 분석을 통해 다시 한 번 확인할 수 있다. 또한 혁신행동에 대한 직무만족의 경로계수 역시 유의하게 나타나서($\beta = .33$, $p < .01$), 직무만족이 혁신행동과 정적으로 관련되어 있을 것이라는 가설 2가 지지되었음을 구조방정식 모형 분석을 통해 다시 한 번 확인할 수

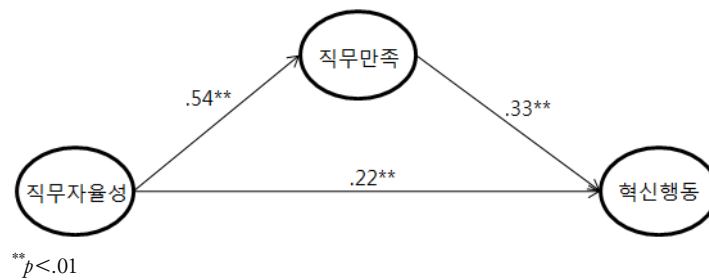


그림 2. 직무자율성과 혁신행동 간 관계에서 직무만족의 매개효과

표 3. Bootstrap에 의한 매개분석 결과

	추정계수	표준오차	95% 신뢰구간
직무만족에 의한 간접효과	.18	.05	(.08, .29)

있다.

직무만족에 의한 간접적 효과(직무자율성이 직무만족을 통해 혁신행동에 미치는 효과)에 대한 직접검증을 위해 Sobel 검증을 실시한 결과, 유의한 Z 값($Z=4.14, p < .01$)을 보였다. 또한 부분매개 모형에서 직무만족의 간접효과를 검증하기 위해 Bootstrap을 실시한 결과는 표 3과 같다. 표 3에서 보듯이, 직무만족의 간접효과 값은 .18로 .05 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 부분매개 모형의 적합도와 경로계수, Sobel 검증 결과, Bootstrap을 실시한 결과를 종합적으로 고려할 때, 직무만족이 직무자율성과 혁신행동 간의 관계를 매개할 것이라는 가설 3이 지지되었다.

성격의 조절효과

직무자율성과 직무만족 간 관계에서 주도성의 조절효과

직무자율성과 직무만족 간 관계에서 주도성의 조절효과를 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 1단계에서 직무만족에 영향

을 미칠 가능성이 있는 인구통계학적 변인(성별, 연령, 근속년수, 직급)들을 투입하여 그 영향을 통제하였다. 2단계에서는 예측변인인 직무자율성과 조절변인인 주도성을 투입하였으며, 마지막 3단계에서는 직무자율성과 주도성의 상호작용항을 투입하였다. 직무자율성과 주도성 점수에서 각각 직무자율성과 주도성의 평균값을 뺀 센터링 값을 사용하여 상호작용항을 산출하였다. 이러한 분석 결과가 표 4에 제시되어 있다.

분석결과, 2단계에서 직무자율성의 회귀계수($\beta=.60, p < .01$)가 유의하여 가설 1이 지지되었음을 다시 한 번 확인할 수 있었다. 3단계에서 직무자율성과 주도성의 상호작용항이 유의한 회귀계수($\beta=.09, p < .05$)를 나타냈으며, 상호작용항이 투입된 3단계의 설명량($\Delta R^2=.02, p < .05$)이 유의하게 증가하였다. 이러한 결과는 주도성이 직무자율성과 직무만족 간의 관계를 조절한다는 것을 의미한다. 이러한 결과가 가설에서 예측한 방향과 일치하는지를 확인하기 위해 주도성 값을 평균 $\pm 1SD$ 를 기준으로 높은 수준과 낮은 수준으로 구분하여 상호작용 그

표 4. 직무자율성과 직무만족 간 관계에서 주도성의 조절효과

단계	변인	직무만족		
		β	R^2	ΔR^2
1	인구통계변인		.08**	
2	직무자율성	.60**	.58**	.50**
	주도성	.55**		
3	직무자율성	.59**	.60**	.02*
	주도성	.54**		
	직무자율성×주도성	.09*		

N=338, * $p < .05$, ** $p < .01$

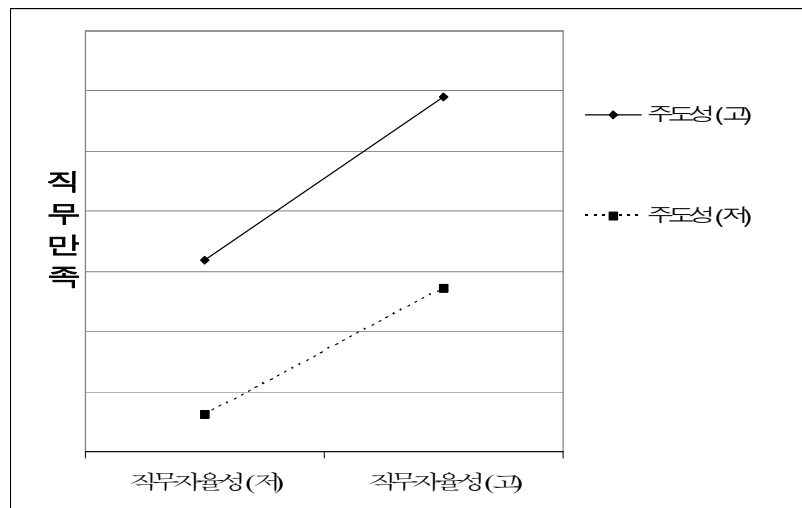


그림 3. 직무자율성과 직무만족 간 관계에서 주도성의 조절효과

래프를 작성하였다. 그림 3에서 보듯이, 조직 구성원의 주도성이 낮을 때보다 높을 때 직무 자율성과 조직 구성원의 직무만족 간의 정적 관계가 더 강하게 나타났다. 따라서 조직 구성원의 주도성이 낮을 때보다 높을 때 직무 자율성과 직무만족 간의 정적 관계가 더 강할 것이라는 가설 4가 지지되었다.

직무자율성과 직무만족 간 관계에서 개방성의 조절효과

직무자율성과 직무만족 간 관계에서 개방성의 조절효과를 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 1단계에서 직무만족에 영향을 미칠 가능성이 있는 인구통계학적 변인(성별, 연령, 근속년수, 직급)들을 투입하여 그 영향을 통제하였다. 2단계에서는 예측변인인 직

표 5. 직무자율성과 직무만족 간 관계에서 개방성의 조절효과

단계	변인	직무만족		
		β	R^2	ΔR^2
1	인구통계변인		.08**	
2	직무자율성	.49**	.31**	.23**
	개방성	.14**		
3	직무자율성	.50**		
	개방성	.14**	.32**	.01*
	직무자율성×개방성	.11*		

N=338, * $p < .05$, ** $p < .01$

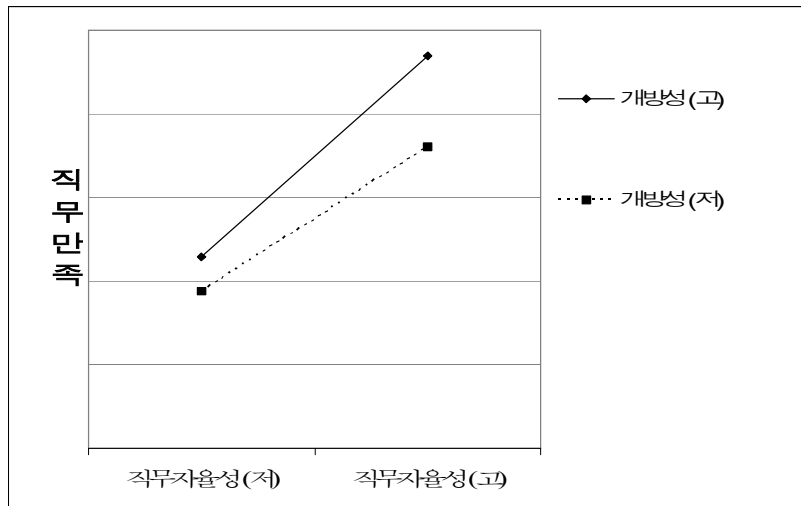


그림 4. 직무자율성과 직무만족 간 관계에서 개방성의 조절효과

무자율성과 조절변인인 개방성을 투입하였으며, 마지막 3단계에서는 직무자율성과 개방성의 상호작용항을 투입하였다. 직무자율성과 개방성 점수에서 각각 직무자율성과 개방성의 평균값을 뺀 센터링 값을 사용하여 상호작용항을 산출하였다. 이러한 분석 결과가 표 5에 제시되어 있다.

분석결과, 3단계에서 직무자율성과 개방성

의 상호작용항이 유의한 회귀계수($\beta=.11, p < .05$)를 나타냈으며, 상호작용항이 투입된 3단계의 설명량($\Delta R^2=.01, p < .05$)이 유의하게 증가하였다. 이러한 결과는 개방성이 직무자율성과 직무만족 간의 관계를 조절한다는 것을 의미한다. 이러한 결과가 가설에서 예측한 방향과 일치하는지를 확인하기 위해 개방성 값을 평균 $\pm 1SD$ 를 기준으로 높은 수준과 낮은 수준

으로 구분하여 상호작용 그래프를 작성하였다. 그림 4에서 보듯이, 조직구성원의 개방성이 낮을 때보다 높을 때 직무자율성과 조직 구성원의 직무만족 간의 정적 관계가 더 강하게 나타났다. 따라서 조직구성원의 개방성이 낮을 때보다 높을 때 직무자율성과 직무만족 간의 정적 관계가 더 강할 것이라는 가설 5가 지지되었다.

조직혁신풍토의 조절효과

직무만족과 혁신행동 간 관계에서 조직혁신풍토의 조절효과

직무만족과 혁신행동 간 관계에서 조직혁신풍토의 조절효과를 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 1단계에서 혁신행동에 영향을 미칠 가능성이 있는 인구통계학적 변인(성별, 연령, 근속년수, 직급)들을 투입하여 그 영향을 통제하였다. 2단계에서는 예측변인인 직무만족과 조절변인인 조직혁신풍토를 투입하였으며, 마지막 3단계에서는 직무만족과 조직혁신풍토의 상호작용항을 투입하였다. 직무만족과 조직혁신풍토 점수에서 각각 직무만

족과 조직혁신풍토의 평균값을 뺀 센터링 값을 사용하여 상호작용항을 산출하였다. 이러한 분석 결과가 표 6에 제시되어 있다.

분석결과, 2단계에서 직무만족의 회귀계수 ($\beta=.30, p<.01$)가 유의하여 가설 2가 지지되었음을 다시 한 번 확인할 수 있었다. 3단계에서 직무만족과 조직혁신풍토의 상호작용항이 유의한 회귀계수($\beta=.07, p<.05$)를 나타냈으며, 상호작용항이 투입된 3단계의 설명량($\Delta R^2=.01, p<.05$)이 유의하게 증가하였다. 이러한 결과는 조직혁신풍토가 직무만족과 혁신행동 간의 관계를 조절한다는 것을 의미한다. 이러한 결과가 가설에서 예측한 방향과 일치하는지를 확인하기 위해 조직혁신풍토 값을 평균 $\pm 1SD$ 를 기준으로 높은 수준과 낮은 수준으로 구분하여 상호작용 그래프를 작성하였다. 그림 5에서 보듯이, 조직혁신풍토가 낮을 때보다 높을 때 직무만족과 혁신행동 간의 정적 관계가 더 강하게 나타났다. 따라서 조직구성원이 지각하는 조직혁신풍토가 낮을 때보다 높을 때 직무만족과 혁신행동 간의 정적 관계가 더 강할 것이라는 가설 6이 지지되었다.

표 6. 직무만족과 혁신행동 간 관계에서 조직혁신풍토의 조절효과

단계	변인	혁신행동		
		β	R^2	ΔR^2
1	인구통계변인		.15**	
2	직무만족	.30**	.37**	.12**
	조직혁신풍토	.28**		
3	직무만족	.29**	.38**	.01*
	조직혁신풍토	.27**		
	직무만족×조직혁신풍토	.07*		

N=338, * $p<.05$, ** $p<.01$

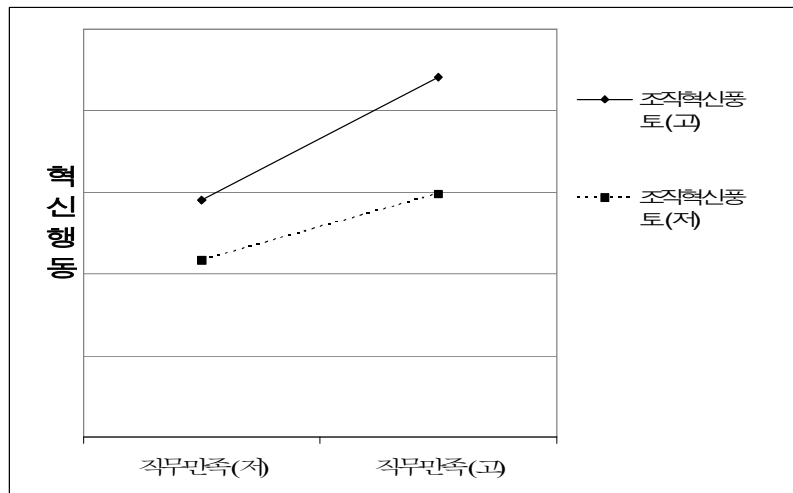


그림 5. 직무만족과 혁신행동 간 관계에서 조직혁신풍토의 조절효과

논 의

본 연구의 목적은 직무자율성의 지각이 직무만족을 통해 혁신행동으로 이어지는 인과적 메커니즘을 밝히고, 직무자율성이 직무만족에 미치는 영향에 있어서 개인특성 변인인 주도성과 개방성의 조절효과를 검증하고, 직무만족이 혁신행동에 미치는 영향에 있어서 조직혁신풍토의 조절효과를 검증하는 데 있었다.

본 연구로부터 밝혀진 결과들은 다음과 같다. 첫째, 직무만족이 직무자율성과 혁신행동 간의 관계를 부분적으로 매개하는 것으로 밝혀졌다. 이러한 결과는 직무자율성이 혁신행동에 직접적으로 영향을 미칠 뿐만 아니라, 직무에서의 자율성 지각을 통해서 구성원들의 직무에 대한 만족이 형성되고 이러한 직무에 대한 긍정적 태도가 최종적으로 혁신행동으로 이어진다는 것을 의미한다. 즉, 조직 구성원들이 직무에서 자신에게 업무계획, 업무방식, 의사결정의 자율성이 주어진다고 인지할수록 구성원의 직무에 대한 만족이 증가하고 이를 통

해 조직이 구성원에게 기대하는 혁신행동을 더 많이 하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 태도를 구성하는 인지적 요소, 감정적 요소, 행동적 요소 간의 인과관계를 가정하는 계획된 행동이론(Ajzen, 1985)에 근거하여 해석할 수 있다. 즉, 인지적 요소인 직무자율성 지각이 감정적 요소인 직무만족을 야기하고 궁극적으로 행동적 요소인 혁신행동을 일으킨다고 해석할 수 있다.

둘째, 직무자율성과 직무만족의 관계에서 개인의 주도성과 개방성이 조절효과를 나타내었다. 이러한 연구결과는 조직에서 구성원에게 자율성을 제공하는 경우에도 개인의 주도성이나 개방성에 따라 직무만족에 미치는 영향이 달라질 수 있음을 의미한다. 주도성은 상황을 수동적으로 받아들이기보다 현재의 상황을 계획적이고 직접적으로 변화시키려는 성향이다. 개선하고자 하는 것에 대해 적극적으로 정보와 기회를 탐색하기 때문에 주도성이 높은 구성원들은 주도성이 낮은 구성원들보다 직무자율성을 지각하였을 때 직무만족의 수준

이 더 높게 나타났다. 이러한 이유는 주도성이 높은 개인들은 조직에서 업무계획, 업무방식, 의사결정의 자율성이 주어졌을 때 건설적인 변화와 시도를 하는 긍정적인 효과가 나타나게 되어 직무만족에 더 큰 영향을 미칠 수 있지만, 주도성이 낮은 구성원에게는 직무에서의 이러한 자율성이 오히려 부담으로 느껴져서 직무자율성이 직무만족에 미치는 긍정적인 효과가 줄어들 수 있기 때문이다.

마찬가지로 개방성에서 높은 수준을 보이는 개인들은 도전 상황을 회피하지 않고 자신의 능력과 도전 수준 간 균형을 이루고자 적극적으로 노력하기 때문에 개방성이 높은 구성원들은 개방성이 낮은 구성원들보다 직무자율성을 지각하였을 때 직무만족 수준이 더 높게 나타났다. 즉, 개방성이 높은 사람들은 직무에서 부여되는 자율성을 새로운 접근과 시도를 할 수 있는 기회로 여김으로써 긍정적인 효과가 나타나게 되어 직무만족에 더 큰 영향을 미칠 수 있지만, 개방성이 낮은 구성원에게는 이러한 직무에서의 자율성이 의사결정과 책임에 대한 부담으로 느껴져서 직무만족에 미치는 긍정적인 효과가 줄어든다는 것을 알 수 있었다.

셋째, 직무만족과 혁신행동의 관계에서 조직혁신풍토가 조절효과를 보이는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직무동기와 혁신행동의 관계에서 혁신풍토가 조절효과를 보인다는 Scott과 Bruce(1994)의 결과와 De Jong(2007)의 결과와 유사하다. 이것은 조직구성원의 직무만족과 혁신행동 간의 관계가 구성원이 느끼는 조직의 혁신풍토에 대한 지각에 따라 달라질 수 있다는 것을 의미한다. 조직이 혁신을 지지하고 지원하는 분위기라고 인식하는 조직구성원들은 혁신의 가치와 성공가능성을 더 긍정적

으로 평가하고 혁신에 필요한 기회비용을 더 적게 인식하기 때문에 직무에 만족할수록 혁신행동을 보다 적극적으로 할 가능성이 큰 것으로 나타났다. 반면에 조직혁신풍토를 낮게 지각하는 경우는 조직이 변화에 둔감하고 혁신을 위한 자원을 제공해주지 못한다고 느끼기 때문에 직무에 만족하는 사람들이 혁신행동을 할 가능성이 줄어드는 것으로 나타났다.

본 연구의 학문적 의의는 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서 직무자율성과 혁신행동 간의 관계에서 직무만족이 부분적으로 매개역할을 한다는 것을 처음으로 밝혀다는 데 의의가 있다. 직무자율성이 혁신행동에 직접적으로 영향을 미칠 뿐만 아니라 구성원들이 지각하는 인지적 요소인 직무자율성이 직무만족이라는 태도를 형성하고 직무만족이 궁극적으로 혁신행동을 일으킨다는 것을 발견하였다는 데 의의가 있다. 이러한 결과를 통해 혁신행동이 발생하는 심리적 메카니즘에 대한 이해를 높일 수 있었다.

둘째, 직무자율성과 직무만족 간의 관계에서 개인의 성격특성인 주도성과 개방성의 조절효과를 처음으로 발견하였다는 데 의의가 있다. 기존의 연구들에서 직무자율성이 직무만족에 영향을 주거나(예, Hachman & Oldham, 1974), 주도성과 개방성이 혁신행동에 직접적인 영향을 준다는 것을 밝힌 연구(예, 권기룡, 2010)는 있었지만, 본 연구에서처럼 직무환경과 관련된 직무자율성과 개인특성인 주도성이나 개방성이 상호작용하여 직무만족에 영향을 미친다는 것을 보여준 연구는 없었다. 본 연구에서 주도성이나 개방성이 높은 사람일수록 직무자율성과 직무만족 간의 정적 관계가 더 강하게 나타난다는 것을 처음으로 밝혔다는 데 의의가 있다.

셋째, 직무만족과 혁신행동 간의 관계에서 환경변인인 조직혁신풍토의 조절효과를 처음으로 검증하였다는 데 의의가 있다. 기존 연구들에서 조직혁신풍토를 혁신행동의 선행변인으로 다루거나 개인의 내재적 동기가 혁신행동과정에 미치는 영향을 다룬 연구는 있었지만(De Jong, 2007; Judge & Bono, 2001; Scott & Bruce, 1994), 산업 및 조직심리학에서 오랫동안 연구되었던 태도변인인 직무만족과 혁신행동 간의 관계에서 조직혁신풍토가 조절한다는 것을 보여준다는 연구는 없었다. 본 연구에서 조직혁신풍토를 더 높게 지각하는 사람일수록 직무만족과 혁신행동 간의 정적 관계가 더 강하게 나타난다는 것을 처음으로 발견하였다는 데 의의가 있다.

본 연구의 실무적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 조직은 종업원들에게 직무자율성을 높여줄 수 있는 방안을 적극적으로 강구할 필요가 있다. 최근 대부분의 조직들은 치열하고 변화가 빠른 경영환경 속에서 혁신적이고 창의적으로 일하는 인재를 원하고 이들이 최대한의 성과를 창출할 수 있는 일터를 만들기 위해 노력하고 있다. 이렇듯 대부분의 조직들은 조직구성원의 혁신행동을 이끌어 내기 위해 많은 노력을 기울인다. 선행연구 결과(백영미, 김성국, 2010; 송병식, 강영순, 2001; Ramamoorthy et al., 2005)와 마찬가지로, 혁신행동을 확산시키기 위해서는 먼저 조직구성원들에게 직무자율성을 보장해줄 필요가 있다. 왜냐하면 본 연구결과에서 밝혔듯이, 종업원들에게 업무계획 수립, 업무방법 선택, 의사결정에 있어서 자율성을 제공해 줌으로써 직무에서 만족을 느끼도록 하고 직무만족을 통해 궁극적으로 혁신행동을 유발할 수 있기 때문이다.

둘째, 성격요인이 직무자율성과 직무만족 간의 관계에서 조절역할을 하고, 조직혁신풍토가 직무만족과 혁신행동 간의 관계에서 조절역할을 한다는 것이 밝혀졌기 때문에 성격과 같은 개인변인과 조직혁신풍토와 같은 환경변인들의 영향을 함께 고려할 필요가 있다. 왜냐하면 종업원들에게 직무자율성을 제공해 주더라도 주도성이나 개방성이 높은 직원과 낮은 직원 간에 혁신행동의 정도가 다르게 나타날 수 있기 때문이다. 따라서 혁신행동을 유발시키기 위해 직무자율성을 제공할 때도 종업원의 안정적인 속성인 성격요인을 고려할 필요가 있다. 또한 직무에 만족하는 사람들의 경우에도 조직혁신풍토를 어떻게 지각하느냐에 따라 혁신행동의 정도가 다르게 나타나므로 조직의 혁신풍토를 높이기 위해 조직이 변화에 개방적이고 혁신을 지지하고 혁신을 위한 자원을 제공하는 데 많은 노력을 기울일 필요가 있다. 조직의 경쟁력을 강화시키는 주체는 사람이다. 즉, 조직구성원들에 의해서 혁신행동이 활성화될 때 조직에서 다양한 혁신활동들이 일어나며 결과적으로 조직경쟁력이 강화될 수 있다. 본 연구는 이러한 조직구성원에 초점을 맞추어 혁신행동을 일으키는 다양한 선행변인들의 영향을 밝힘으로써 조직에서 혁신행동 향상을 위한 인적자원관리 전략을 모색할 수 있게 하였다.

본 연구의 제한점은 다음과 같다. 첫째, 직무자율성은 근속년수나 직급에 의해 영향을 많이 받는 변인이다. 본 연구에서 직무만족에 대한 직무자율성의 영향을 살펴볼 때 인구통계학적 변인을 통제하였지만, 연구 대상의 특성에 따라 평균적으로 여성보다 남성, 낮은 직급보다 높은 직급, 더 높은 근속년수에서 직무자율성이 높은 경향이 있었다. 직무자율

성은 업무체계나 의사소통 방식, 조직의 직원 관리 체계에 의해 달라질 수 있지만, 본질적으로 낮은 직급보다는 높은 직급에서 직무자율성이 더 높을 가능성이 있다. 본 연구에서는 직무자율성에 의해 직무만족을 높여 궁극적으로 혁신행동을 향상시키는 메커니즘을 다루었지만, 향후 연구에서는 인구통계학적 변인에 의해 영향을 상대적으로 덜 받으면서도 직무만족에 긍정적 영향을 미칠 수 있는 변인들을 발굴하여 혁신행동을 향상시킬 수 있는 방법들을 다각적으로 연구할 필요가 있다.

둘째, 변인들 간의 인과관계를 보다 명확하게 확인하기 위해서는 여러 시점에 걸친 종단 연구가 필요하지만 이 연구는 단일시점에서 횡단적으로 이루어졌다는 제한점을 지닌다. 또한 본 연구는 설문지를 사용하여 모든 변인들을 자기보고식 방법으로 평정하도록 하였기 때문에 공통 방법에 의한 편파의 가능성이 있을 수 있다. 따라서 향후 연구에서는 혁신행동을 자기보고식으로 측정하는 방법과 타인이 평정하는 방법을 함께 사용하여 변인들 간의 관계를 다시 한 번 확인해 볼 필요가 있다.

셋째, 본 연구는 주로 개인 수준의 변수 사이의 관계를 살펴보았다. 그러나 조직에서는 개인이 수행해 왔던 많은 작업들이 최근에는 팀에 의해서 이뤄지고 있으며, 급변하는 환경에 대처하기 위해서 많은 조직들이 팀제를 채택하고 있다. 따라서 급속한 환경 변화에 대처하기 위하여 팀 단위의 팀 혁신행동에 대한 연구도 이루어질 필요가 있다. 또한 이 연구에서는 구성된 개인이 지각하고 있는 개인 수준의 조직혁신풍토를 측정하였다. 앞으로 개인수준뿐만 아니라 팀 또는 조직 단위에서 혁신행동이나 혁신풍토를 측정하는 다수준 접근 방법(multi-level approach)을 사용하여 연구가 이

루어질 필요가 있다.

참고문헌

- 권기룡 (2010). 직무자율성이 혁신적 업무성과에 미치는 영향: 부하의 주도적 행동의 매개효과를 중심으로. 단국대학교 대학원 석사학위논문.
- 박근수, 유태용 (2007). 일몰입의 선행변인 및 결과변인에 관한연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 20, 219-251.
- 박혜정, 유태용 (2006). 상사의 정서지능이 부하의 태도 및 수행에 미치는 영향: 변혁적 리더십의 매개효과를 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 19, 125-147.
- 백영미, 김성국 (2010). 문제해결 스타일, 리더와 멤버간의 교환관계, 태도 및 경쟁 압력에 대한 지각과 혁신적인 행동 간의 관계. 인사조직연구, 8, 105-163.
- 송병식, 강영순. (2001). 리더-부하의 교환관계와 혁신행동간 과업 및 개인특성의 조절효과. 대한경영학회지, 27, 2001, 55-80.
- 유태용, 이기범, Ashton, M. C. (2003). 새로운 6요인 성격구조 이론: 산업 및 조직심리학적 시사점. 한국심리학회지, 산업 및 조직, 16, 89-105.
- 유태용, 이기범, Ashton, M. C. (2004). 한국판 HEXACO 성격검사의 구성타당화 연구. 한국심리학회지, 사회 및 성격, 18, 61-75.
- 이지우 (1997). 직무특성과 종업원 태도 사이의 관계에 대한 직무몰입의 매개역할. 인사조직연구, 5, 87-122.
- 이현정, 김효선, 정현주, 최은하 (2009). 자율성 지지 작업환경이 직무만족도에 미치는 영

- 향: 성격요인 중 개방성의 매개효과. 2009년도 한국심리학회 연차학술발표대회 논문집, 142-143.
- Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. In J. Kuhi & J. Beckmann (Eds.), *Action control: From cognition to behavior* (pp.11-39). Heidelberg: Springer.
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, T., Lazenby, F., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39, 1154-1184.
- Ancona, D., & Caldwell, D. (1987). Management issues facing new product teams in high technology companies. In D. Lewin, D. Lipsky, and D. Sokel (Eds.), *Advances in industrial and labor relations* (pp.191-221). Greenwich, CT, JAI Press.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). To proactive component of organizational behavior: A measure and correlate. *Journal of Organizations Behavior*, 14, 103-118.
- Breaugh, J. A., & Becker, A. S. (1987). Future Examination of the work autonomy scales: three studies. *Human Relations*, 40, 381-400.
- Campion, M. A. (1988). Interdisciplinary approaches to job design: A constructive replication with extensions. *Journal of Applied Psychology*, 73, 467-481.
- Carmeli, A., Meitar, R., & Weisberg, R. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower*, 27, 75-90.
- Collins, J. C., & Porras, J. I. (1994). *Built to last*. New York: Harper Business.
- Connolly, J. J., & Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: a meta-analysis. *Personality and Individual Difference*, 29, 265-281.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1990). Personality disorders and the five-factor model of personality. *Journal of Personality Disorders*, 4, 362-371.
- Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of Management Journal*, 34, 555-590.
- Deci, E. L., Nezlek, J., & Scheinman, L. (1981). Characteristics of the rewarder and intrinsic motivation of the rewardee. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40, 1-10.
- De Jong J. P. (2007). Individual Innovation: The connection between leadership and employees' innovative work behavior. *European Journal of Innovation management*, 10, 41-64.
- Dewett, T., & Jones, G. R. (2001). The role of information technology in organization: A review, model, and assessment. *Journal of Management*, 27, 313-346.
- Farr, J. L., & Ford, C. M. (1990). Individual innovation. In M. A. West & J. L. Farr (Eds.), *Innovation and creativity at work* (pp.63-80), New York, Wiley.
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the big-five factor structure. *Psychological Assessment*, 4, 26-42.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1974).

- Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 161-172.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). Work redesign and motivation. *Professional Psychology*, 11, 445-455.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287-302.
- Janssen, O. (2005). The joint impact of perceived influence and supervisor supportiveness on employee innovative behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 573-579.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relations of core self-evaluations-self esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and stability-with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80-92.
- Kanter, R. (1988). When a thousand flowers bloom: Structural, collective, and social conditions for innovation in organizations. In B. M. Staw & L. L. Cummings(Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 10, 169-211). Greenwich, CT: JAI Press.
- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science*, 9, 131-146.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. New York, Wiley.
- Klein, J. A. (1991). A re-examination of autonomy in light of new manufacturing practices. *Human Relations*, 44, 21-38.
- Lee, K., & Ashton, M. C. (2004). Psychometric properties of the HEXACO personality inventory. *Multivariate Behavioral Research*, 39, 329-358.
- Loher, B. T., Noe, R. A, Moeller, N. L., & Fitzgerald, M. P. (1985). A meta-analysis of the relation of job characteristics to job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 70, 280-289.
- Meiksins, P. F., & Watson, J. M. (1989). Professional autonomy and organizational constraint: The case of engineers. *The Sociological Quarterly*, 30, 561-585.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The work design questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1321-1339.
- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39, 607-634.
- Ramamoorthy, N., Flood, P. C., Slattery, T., & Sardesai, R. (2005). Determinants of innovative work behaviour: Development and test of an integrated model. *Creativity and Innovation Management*, 14, 142-150.
- Saleh, S. (1993). The management of innovation: Strategy, structure, and organizational climate. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 40, 14-21.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37, 580-607.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L

- (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84, 416-427.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54, 845-874.
- Shalley, C. E. (1995). Effects of coercion, expected evaluation, and goal setting on creativity and productivity. *Academy of Management Journal*, 38, 483-503.
- Spreitzer, G. M., Kizilos, M. A., & Nason, S. W. (1997). A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness satisfaction, and strain. *Journal of Management*, 23, 679-704.
- Wall, T. D., Jackson, P. R., & Davids, K. (1992). Operator work design and robotics system performance: A serendipitous field study. *Journal of Applied Psychology*, 77, 353-362.
- Wall, T. D., Jackson, P. R., & Mullarkey, S. (1995). Further evidence on some new measures of job control, cognitive demand and production responsibility. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 431-455.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: a social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40, 82-111.
- West, M. A., & Farr, J. L. (1989). Innovation at work: Psychological perspectives. *Social Behavior*, 4, 15-30.
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffen, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of Management Journal*, 18, 293-321.
- 1차 원고접수 : 2012. 1. 9
수정원고접수 : 2012. 2. 18
최종게재결정 : 2012. 2. 22

The Effect of Job Autonomy on Innovation Behavior: The Mediating Effect of Job Satisfaction and Moderating Effects of Personality and Climate for Innovation

Deuk-young Ko

Tae-Yong Yoo

Kwangwoon University

The first purpose of this study was to examine the mediating effect of job satisfaction on the relationship between job autonomy and innovation behavior. The second purpose was to examine the moderating effect of proactive personality and openness to experience on the relationship between job autonomy and job satisfaction, and the third purpose was to examine the moderating effects of climate for innovation on the relationship between job satisfaction and innovation behavior. Data were gathered from 338 employees who were working in various organizations in Korea. As results, job autonomy had positive relationship with job satisfaction and innovation behavior, and job satisfaction had mediation effect on the relationship between job autonomy and innovation behavior. Proactive personality and openness to experience had moderating effects on the relationship job autonomy and job satisfaction because the relationship was more positive when proactive personality and openness to experience was high than low. Also climate for innovation had moderating effect on the relationship job satisfaction and innovation behavior because the relationship was more positive when climate for innovation was high than low. The implications for research and practice, limitations, and future research tasks were discussed.

Key words : Job Autonomy, Job Satisfaction, Innovation Behavior, Proactive Personality, Openness to Experience, Climate for Innovation