

구성원의 조직몰입 인지도와 점진적 혁신의 관계에 대한 연구

안 관 영*

*상지대학교 경영학과

The Relationship between Perceived Organizational Commitment and Incremental Innovation

Kwan-Young Ahn*

*Department of Business Administration, Sangji University

Abstract

This paper reviewed the relationship between organizational commitment and incremental innovation, and the moderating effect of tenure. The results of hierarchical multiple regression analysis, based on the responses from 434 employees in service industry, showed that affective and normative commitment relates positively with incremental innovation, but continuous commitment relates negatively with incremental innovation.

In the moderating effects, affective commitment appeared to have more negative effect on operation innovation in longer tenure employee group, and also normative commitment appeared to have more negative effect on process and service innovation in longer tenure employee group.

Keywords : organizational commitment, incremental innovation, tenure

1. 문제제기 및 연구목적

지식정보화 시대에 접어들면서 기업의 경쟁력은 새로운 잣대를 기준으로 평가되는 경향이 있다. 과거 자본집약적 산업이 경제의 주축을 이루었던 시기에서는 자본규모와 기업규모가 주된 경쟁력의 원천이었다면 지식정보화 시대에서는 새로운 제품과 서비스를 창출하는 것이 무엇보다 중요한 경쟁력의 원천이 되고 있다.

새로운 제품이나 서비스를 개발하는 기술혁신 활동은 경영 분야의 핵심적인 연구주제로서 다양한 선행연구들을 통해 그 선행요인과 결과에 대하여 연구가 이루어져왔다[3]. 그러나 기업에서 수행되는 모든 기술혁신이 언제나 창조적인 것만은 아니다. 때때로 조직은 기존 제품이나 서비스를 약간만 발전시키거나 개선하는 점진적 혁신을 수행하기도 한다[5].

이처럼 기업 경쟁력의 원천이 되고 있는 혁신활동의 경우 전문 인력에 의해 추진되는 급진적 혁신은 많은 자본과 설비, 전문지식을 필요로 한다는 점에서 자본과 전문 인력이 부족한 다수의 기업으로서는 적합하지 않다고 볼 수 있다. 이에 비하여 현장의 구성원들이 자신의 업무수행과 관련하여 원가절감 방안이나 업무처리 절차의 개선 또는 서비스의 개선을 통하여 점차적으로 변화를 도모하여 업무의 효율성을 제고하는 것도 궁극적으로는 기업 경쟁력을 제고한다는 측면에서 매우 실천적 방안이라 할 수 있다. 점진적 혁신은 급진적 혁신과는 달리 일부 전문가나 엘리트 직원에 의해 추진되는 것이 아니고 모든 구성원들이 참여한다는 점에서 구성원들의 소속 기업에 높은 이해와 관심이 요구된다. 따라서 조직몰입 수준이 높으면 구성원들은 조직에서

* 이 논문은 2011년도 상지대학교 교내 연구비 지원에 의한 것임.

* 교신저자: 안관영, 강원도 원주시 우산동 상지대학교 경영학과

M·P: 010-2745-3271, E-mail: kyahn@sangji.ac.kr

2011년 7월 20일 접수; 2011년 9월 17일 수정본 접수; 2011년 9월 19일 게재확정

공식적으로 요구하는 수준 이상의 과업을 수행하려는 의지와 태도를 견지하게 될 것이며 자신의 업무와 관련하여 스스로 아이디어를 제안하고 이를 실천하려는 혁신행동이 활발해질 것이다. 이에 본 연구에서는 서비스업 근로자들을 대상으로 응답자들이 인지하는 조직몰입 수준과 점진적 혁신활동의 관계를 실증 분석하고, 나아가 조직몰입 수준과 점진적 혁신활동의 관계가 재직기간에 따라 어떤 차이가 있는가를 실증 분석하고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 점진적 혁신활동

오늘날 혁신은 기업 경쟁력의 원천이 되고 있으며, 다른 기업과의 경쟁에서 차별화된 제품과 서비스를 제공하는데 중요한 역할을 하고 있다. 특히 환경변화가 지속적이며, 광범위하게 이루어지고 예측이 어렵게 이루어지고 있는 상황에서 혁신은 기업의 성장과 발전을 위한 필수 조건이라 하겠다.

혁신의 유형은 다양한 기준에 따라 유형을 달리하고 있는데, 일반적으로 혁신의 대상에 따라 제품혁신과 공정혁신으로 구분하며, 혁신의 변화정도에 따라 급진적

혁신과 점진적 혁신으로 구분하기도 한다.

급진적 혁신과 점진적 혁신을 분명하게 구분하는 것은 쉽지가 않다. 급진적 혁신은 신제품 개발이나 신시장 개척과 같은 높은 수준의 변화를 포함하는 것으로 제품과 서비스 및 기존 시장에서의 전략적 변화를 의미한다[13]. 이에 대해 점진적 혁신은 현재 상태에서의 개선을 도모하는 것으로 지속적이면서, 기존의 것을 개선하는 정도이며, 생산방식의 향상과 같은 것을 의미한다. 예를 들면, 기존 제품라인의 보강이나 확장, 컴퓨터 소프트웨어의 업데이트, TQM, CAD 등을 들 수 있다[12][13].

Madanmohan(2005)은 ‘점진적인 기술혁신과 선행요인’의 연구에서 점진적 혁신을 업무처리절차혁신, 운영혁신, 서비스혁신 등 세 가지 혁신으로 구분하였다[14].

첫째, 업무처리절차 혁신은 물품의 유통과정이나 생산과정 및 폐기과정에서의 재활용, 물품의 부분적 대체와 관련이 있다. 예를 들면, 서비스분야에서는 기존의 내규 혹은 업무절차 및 경영절차의 간소화, 비용절감, 업무효율화 등에 대한 혁신을 말한다.

둘째, 운영혁신은 제품의 재설계 방법 제시, 작업계획과 방식의 변경, 작업 수의 감소, 신뢰성 및 품질제고 방안의 제시를 포함한다.

<표 1> 혁신행동에 관한 선행연구

연구자	독립변수	종속변수	조절/매개변수
Damanpour (1991)	기업특성(전문성, 기능분화, 숙달성, 집권화, 공식화, CEO 태도, 관리자 근속기간, 기술지식의 보유정도, 관리비중, 여유자원의 양, 의사소통, 수직적 차별화)	혁신행동	
Scott & Bruce (1994)	리더십(리더 구성원 교환관계, 리더역할기대), 작업집단(팀 구성원 교환관계, 개인특성(직관적 문제해결유형, 체계적 문제해결유형))	혁신행동	혁신분위기 (혁신에 대한 지원, 자원공급)
Koberg, et al. (2003)	조직특성(역사, 규모, 부서간연계성), 환경(역동성), 프로세스(의사소통, 비전), 최고경영층(연령, 재직기간)	급진적 혁신, 점진적 혁신	
Mandanmohan (2005)	조직변수(기획, 고객지향성, 프로세스 지향성, 실험의 지원, R&D 정도, 내부적 기능조정, 집중화, 공식화), 외부변수(정부정책, 국가적 인프라, 연가 수요)	점진적 혁신 (프로세스, 운영, 서비스)	
최석봉 등(2010)	변혁적리더십(카리스마, 개별적 배려, 고무적리더십, 지적자극리더십)	혁신행동	학습지향성, 조직몰입
송운석·김용빈(2010)	조직신뢰, 상사신뢰, 동료신뢰	혁신행동	조직몰입
정승우 등(2010)	변혁적리더십, 거래적리더십, 자유방임적리더십	혁신몰입	조직몰입

서비스분야에서는 구성원들의 복지 및 직장만족, 구성원들의 업무개선과 조직 내 대인관계 등의 혁신을 포함한다.

셋째, 서비스혁신은 하위 시스템의 통합으로 부가적이고 유연한 능력과 장비 등을 위하여 업무처리 시스템을 재조정 하는 것이다. 서비스분야에서는 고객을 위한 서비스개선 및 고객만족, 고객 불만사항과 신속한 고객서비스 등의 혁신을 말한다.

2.2 조직몰입과 점진적 혁신

조직몰입은 구성원이 속해 있는 집단이나 조직에 대해 갖는 애착감과 소속감을 말하는 것으로, 개인과 조직을 연결시키는 심리적 상태라 할 수 있다.

조직몰입에 대하여 Mowday et al.(1982)은 특정한 자신의 조직에서 조직구성원으로 남아 있고자 하는 강한 욕구와 조직을 위해 헌신하려고 하는 정도, 그리고 조직의 목표와 가치를 받아드리는 강한 신념으로 정의하였다[16].

Allen and Meyer(1990)는 조직몰입의 하위개념을 정서적 몰입, 근속적 몰입, 규범적 몰입으로 구분하였다. 정서적 몰입은 조직몰입 중 가장 많이 연구되어 왔던 측면으로, 조직의 구성원이 조직에 감정적인 애착을 가지는 조직과의 심리적 일체감으로 인하여 조직에 남기를 원하는 몰입의 형태라고 하였다[8].

근속적 몰입은 구성원이 조직을 떠남으로써 생기는 비용에 기초하여 생기는 몰입을 말하는 것으로, 자신에게 오는 부가적 이익을 잃을 수 있다는 개념이다.

이러한 근속적 몰입은 구성원이 조직의 구성원으로 남아있겠다고 느끼는 개인적 경험의 정도으로써 구성원이 조직을 떠나면 잃게 될지도 모르는 축적된 투자나 여러 가지 이해관계 요소들을 인지하거나 또는 조직에 남는 것과 비교할 만한 대안이 불확실할 때 형성되며, 조직과의 관계에서 이익과 손실의 합리적 계산에 의해 나타나는 비자발적 몰입이라 할 수 있다.

규범적 몰입은 조직의 구성원으로서 의무를 열심히 수행해야 한다는 심리적 가치관 또는 조직구성원의 믿음으로 정의되며, 도덕적인 의무감으로 조직에 충직하고 의무를 성심성의껏 수행해야 한다는 구성원 자신의 내적인 가치관이며, 조직의 목표나 이득을 위한 방향으로 행동하도록 압력을 가하는 내적인 규범의 체계를 말하는 것으로, 이로 인하여 조직에 잔류하려는 상태를 의미한다.

<표 2> 조직몰입의 개념 및 출처

정서적 몰입	조직의 구성원이 조직에 대한 호의적인 감정을 통하여 개인적으로 느끼는 조직에 대한 심리적 애착의 정도로서 열정과 충성심 등을 스스로 행사하려는 의지로 나오게 되는 자발적 몰입	Allen and Meyer (1990)
근속적 몰입	조직의 구성원이 시간이 지날수록 조직 생활에 투자한 시간과 노력이 증가하고, 이로 인해 조직에 남음으로써 얻게 되는 이득이 증가하거나 조직을 떠남으로써 발생하는 비용이 크기 때문에 현 조직과의 지속적인 관계를 유지하고자 하는 성향	김중우 등(2009) 정승우 등(2010)
규범적 몰입	조직구성원이 조직의 목표나 가치, 사명 등의 내면화를 통해 조직에 대하여 개인적으로 느끼는 심리적 애착의 정도, 조직에 대한 윤리적 의무감 때문에 조직이 부여한 책임을 충실히 수행한다는 점에서 내재적 가치관이라 할 수 있음	

이상과 같이 조직몰입은 조직에 대해 우호적인 태도를 의미한다. 정서적 몰입과 같이 조직에 대하여 정서적으로 애착이 강한 구성원일수록 조직의 발전을 위해 새로운 아이디어를 창출하고 현장에 도움이 되도록 노력하게 된다는 것이다[2][6]. 또한 조직몰입은 조직을 위해 더욱 긍정적인 업무태도를 유발시킴으로서 혁신행동을 촉진시키게 된다는 것이다[7]. 점진적 혁신은 전문가나 엘리트 직원들에 의해 추진되는 급진적 혁신과는 달리 현장 종업원들이 자신의 업무수행과 관련하여 개선 가능한 아이디어를 창출하고 실천하고자 하는 의지와 태도가 있는 경우 원활하게 이루어질 수 있는 것이다. 이상과 같은 선행연구를 바탕으로 다음과 같은 가설을 제시하고자 한다.

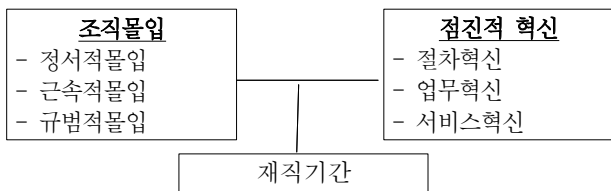
가설 1: 조직몰입은 점진적 혁신에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

구성원들의 태도나 행동은 재직기간에 따라 변화하는 경향이 있다. 일반적으로 재직기간이 길어짐에 따라 구성원들은 소속중인 조직이나 직업에 대하여 정체성이 커지고, 애착도가 증가함에 따라 조직에 대한 애착심이 높아지는 것으로 나타나고 있다[4][15]. 이러한 연

구결과에 따르면, 구성원들은 재직기간이 증가함에 따라 자신의 업무와 조직발전에 대한 관심이 증가하여 경비절감이나 서비스개선, 운영의 합리화와 같은 점진적 혁신에 더욱 적극적일 것이다. 이러한 주장에 대하여 반대적인 연구결과도 있다. Musteen, et al.(2006)의 연구에 따르면 재직기간이 증가할수록 현상을 유지하고자 하며, 기존의 지식과 배치되는 정보를 회피하려는 경향이 있고, 자신의 직무에 대한 관심도가 낮아짐으로서 변화와 같은 혁신을 기피하게 된다는 것이다[17]. 이상과 같은 상반된 연구결과를 바탕으로 본 연구에서는 다음과 같이 탐색적 가설을 제시하고자 한다.

가설 2: 조직몰입과 점진적 혁신의 관계는 재직기간에 따라 차이가 있을 것이다.

이상의 가설을 검증하기 위한 연구모형은 다음과 같다.



[그림 1] 연구모형

3. 연구 설계

3.1 자료수집 및 분석방법

본 연구에 사용된 설문지는 2010년 5월부터 7월에 걸쳐 진행하였으며 지역적으로는 강원 영서지역과 수도권지역을 중심으로 표본추출을 실시하였다.

1차적으로 우편에 의한 설문 배부대상은 지역 상공회의소의 명부를 근거로 총 800부의 설문을 발송하였다. 설문지를 우편발송한 후에는 전화 및 방문으로 설문 취지를 설명하고 협조를 요청을 구하여 총 487부의 설문을 회수하였다. 이 중 주요 문항에 대한 응답이 없거나, 전반적으로 누락이 심한 경우, 또는 반복적 응답이 심한 경우 등을 제외한 나머지 434부가 분석대상이 되었다.

회수된 자료를 바탕으로 통계적 분석방법을 이용하여 가설 1~2의 검증을 위하여 위계적 다중회귀분석을 적용하였다. 위계적 다중회귀분석을 통하여 독립변수인 지식경영과 종속변수인 점진적 혁신 간의 관계를 분석함과 동시에 규모의 조절효과를 검증하고자 하였다[9][10].

3.2 변수의 측정

점진적 혁신은 급진적 혁신과 대비되는 개념으로 비교적 장기간에 걸쳐서 진행되며, 주로 서비스나 프로세스를 대상으로 하며 실행을 통한 학습처럼 느린적이고 계속적인 혁신활동을 통하여 변화를 추구하는 것을 말한다.

점진적 혁신은 업무처리절차 혁신, 운영혁신, 서비스 혁신의 세 가지로 구분하고, 업무처리절차 혁신은 기존의 내규와 업무절차의 개선, 경영절차의 아이디어 제안, 비용절감 및 업무효율화를 위한 아이디어 제안을 설문항목으로 구성하였다.

운영혁신은 직원의 복지개선, 직장만족, 업무개선 및 대인관계 개선을 위한 아이디어 제안 등으로 구성하였다. 서비스혁신은 내방고객 및 고객만족을 위한 아이디어 제안, 고객 불만사항이나 신속한 고객서비스를 위한 아이디어 제안 등으로 구성하였다[14].

조직몰입에 대해서는 선행연구에서 사용되었던 문항을 원용하여 설문하였다[1][8]. 정서적 몰입은 소속 기업에 대한 자부심이나 외부인에 대한 회사 자랑, 회사에 대한 애정감이나 발전에 대한 기대 등을 설문하였다. 근속적 몰입은 현 직장에 머무는 이유에 대하여 경제적 내지 가정적 이유나 전직에 대한 기회의 제한 등으로 나누어 설문하였다. 규범적 몰입은 회사에 남는 이유로 동료관계나 상하 직원과의 유대적 관계, 회사로부터의 혜택 등을 설문하였다.

4. 조사결과의 분석

조직몰입과 점진적 혁신의 관계 및 재직기간의 조절 효과에 대한 가설검증을 위해 위계적 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 3>과 같다.

먼저 조직몰입과 점진적 혁신의 관계에서 독립변수인 정서적몰입, 근속적몰입, 규범적몰입이 점진적 혁신 구성요소의 하나인 절차혁신에 미치는 효과에 대한 검증결과는 <표 3>에서 종속변수가 절차혁신의 1단계와 같다. 조절변수인 재직기간을 포함하여 정서적몰입, 근속적몰입, 규범적몰입의 절차혁신에 대한 설명력(R²)은 .220으로 나타났다.

정서적몰입의 표준화 회귀계수는 .265(p<.01), 근속적 몰입의 표준화 회귀계수는 -.172(p<.01), 규범적몰입의 표준화 회귀계수는 .207(p<.01)로 각각 나타나 정서적 몰입과 규범적몰입은 절차혁신에 긍정적인 것으로 분석되었으며, 근속적몰입은 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 3> 점진적 혁신에 대한 위계적 다중회귀분석결과

종속변수 단계	절차 혁신		업무 혁신		서비스 혁신	
	1 단계	2 단계	1 단계	2 단계	1 단계	2 단계
정서적 몰입	.265***	.203	.224**	.305	.235**	.324
근속적 몰입	-.172**	-.224	-.142**	-.183	-.154**	-.156
규범적 몰입	.207**	.309	.050	.095	.195**	.288
재직기간	.140**	.320	.176**	.733	.145**	.352
정서적 몰입*재직기간		.016		-.595*		.077
근속적 몰입*재직기간		.279		.232		.365
규범적 몰입*재직기간		-.635*		-.235		-.512*
ΔR2		.018*		.015*		.017*
R2	.220	.238	.175	.190	.195	.212

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

다음으로 업무혁신의 경우, 정서적몰입, 근속적몰입, 규범적몰입과 재직기간의 업무혁신에 대한 설명력(R2)은 .175로 나타났다. 독립변수인 정서적몰입의 표준화 회귀계수는 .224(p<.01), 근속적몰입의 표준화 회귀계수는 -.142(p<.01)로 나타났으며, 규범적몰입은 유의적 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 다음으로 서비스혁신의 경우 조절변수를 포함하여 정서적몰입, 근속적몰입, 규범적몰입의 절차혁신에 대한 설명력(R2)은 .195로 나타났다.

정서적몰입의 표준화 회귀계수는 .235(p<.01), 근속적몰입의 표준화 회귀계수는 -.154(p<.01), 규범적몰입의 표준화 회귀계수는 .195(p<.01)로 각각 나타나 정서적몰입과 규범적몰입은 서비스혁신에 긍정적인 것으로 분석되었으며, 근속적몰입은 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이상의 분석결과 규범적몰입이 업무혁신에 긍정적 효과를 미칠 것이라는 가설과 근속적몰입이 절차혁신, 업무혁신, 서비스혁신에 긍정적 영향을 미칠 것이라는 가설이 기각되었으며 나머지 가설은 모두 채택되었다.

다음으로 조직몰입(정서적몰입, 근속적몰입, 규범적몰입)이 점진적 혁신(절차혁신, 운영혁신, 서비스혁신)에 미치는 효과가 재직기간에 따라 차이가 있을 것이라는 가설 2를 검증하기 위하여 1단계에서 투입된 변수에 추가적으로 상호작용항인 정서적몰입*재직기간, 근속적

몰입*재직기간, 규범적몰입*재직기간을 투입하여 다중회귀분석한 결과는 <표 1>의 각 종속변수별 2단계의 결과와 같다.

절차혁신의 경우 상호작용항 중에서 ‘규범적몰입*재직기간’ 항이 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(β=-.635, p<.05). 이는 규범적몰입이 증가할수록 절차혁신도 제고되는데(1단계 분석결과 참조), 재직기간이 짧을수록 절차혁신이 더욱 활발함을 의미한다. 이러한 분석결과는 서비스혁신도 동일하게 나타났다. 상호작용항 중에서 ‘규범적몰입*재직기간’ 항이 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(β=-.512, p<.05). 이는 규범적몰입이 증가할수록 서비스혁신이 제고되는데, 재직기간이 짧을수록 서비스혁신이 더욱 활발함을 의미한다. 운영혁신의 경우 상호작용항 중에서 ‘정서적몰입*재직기간’ 항이 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(β=-.595, p<.05).

이는 정서적몰입도가 증가할수록 업무혁신도 제고되는데(1단계 분석결과 참조), 재직기간이 짧을수록 업무혁신이 더욱 활발함을 의미한다.

이상의 조절효과에 대한 분석결과 정서적 몰입이 업무혁신에 미치는 효과, 규범적 몰입이 절차혁신에 미치는 효과와 서비스혁신에 미치는 효과는 재직기간이 짧을수록 긍정적인 것으로 나타났다. 그리고 나머지 경우는 재직기간에 따른 차이가 없는 것으로 나타났다.

5. 결론 및 제언

본 연구에서는 소속 조직에 대한 애착심으로 나타나는 조직몰입이 점진적 혁신에 미치는 효과를 분석하였다. 분석결과 정서적 몰입과 규범적 몰입의 경우는 대부분 절차혁신, 업무혁신, 서비스혁신에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 분석결과는 구성원들의 소속 기업에 대한 정서적 애착심이나 귀속감과 같은 정서적 몰입과 동료관계나 상하 직원들과의 교분에 따라 소속 기업에 남으려는 규범적 몰입의 정도가 높을수록 자신의 업무처리 절차나 규정의 개선, 비용절감 및 업무효율화를 위한 아이디어 제안과 같은 절차혁신이 제고되며, 또한 직원의 복지개선이나 업무개선 및 대인관계 개선을 위한 아이디어 제안과 같은 업무혁신, 그리고 내방고객이나 내부 고객만족을 위한 아이디어 제안이나 불만사항 제거를 위한 아이디어 제안과 같은 서비스혁신이 증가할 수 있음을 의미한다.

이에 대하여 근속적 몰입은 예상과는 반대로 절차혁신, 업무혁신, 서비스혁신에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 분석결과는 근속적 몰입이 개인의 경제적, 가정적 이유나 경력적 이해관계와 같이 개인의 이익계산에 따른 태도이기 때문에 현상에 안주하려는 성향을 가짐으로서 변화를 수반하는 혁신행동에는 부정적 영향을 미치는 것으로 풀이된다[7].

조직몰입과 점진적 혁신의 관계에서 부분적으로 정서적 몰입이 업무혁신에 미치는 긍정적 효과, 규범적 몰입이 절차혁신과 서비스혁신에 미치는 긍정적 효과는 장기재직자에 비해 단기재직자의 경우 더욱 현저한 것으로 나타났다. 이러한 분석결과는 앞서 이론적 배경에서 기술한 바와 같이 재직기간이 길수록 현상에 안주하려는 성향이 강하기 때문이며, 또한 혁신은 미래지향적 개념으로 현재보다는 미래의 이익을 추구하는 활동이기 때문에 남은 재직기간이 긴 단기재직자에게 관심있는 사안이기 때문으로 풀이된다.

이상과 같은 연구결과는 주로 강원 및 수도권 일부 지역에 위치한 서비스업 종사자들을 상대로 설문조사한 결과를 바탕으로 이루어진 것이다. 따라서 연구결과를 지역적으로 일반화하는데는 한계가 있을 것이다. 또한 주요 변수의 측정이 주관적 인지도에 기인하는 것이기 때문에 설문문의 구성과 설계에 대한 세밀한 검토가 요구된다.

6. 참고 문헌

- [1] 김우진 (2010), 호텔기업 종사원의 직무특성, 고용관계특성이 후원인식에 의하여 조직몰입, 조직시민행동에 미치는 영향, 경희대학교 대학원, 박사학위논문.
- [2] 김종우·이지우·김종길(2009), “조직내 교환관계, 조직몰입 및 혁신적 업무행동 간의 관계”, 한국인사조직학회 2009년 춘계학술대회 발표논문집.
- [3] 성태경·김진석(2009), “기업의 기술혁신성과 결정요인: 전북소재기업에 대한 실증분석”, 대한경영학회지, vol. 22, no. 4, pp. 2017-2036.
- [4] 안관영·김준기·이한주(2002), “교사들의 임파워먼트와 조직몰입, 직업몰입의 관계 및 재직기간의 조절효과”, 경영교육논총 제27집, 한국경영교육학회, pp. 135-156.
- [5] 이상목(2011), “조합역량을 통한 창조적 혁신의 달성”, 대한경영학회지, vol. 24, no. 1, pp. 487-505.
- [6] 정승우·김용원·이지만(2010), “연구개발팀의 리더십 유형이 연구원의 혁신활동에 미치는 영향: 조직몰입의 매개효과를 중심으로”, 벤처경영연구, 제13권 제2호, pp. 23-43.
- [7] 최석봉·김경환·문계원(2010), “변혁적 리더십이 혁신행동에 미치는 영향: 학습지향성과 조직몰입의 매개효과 검증”, 인적자원관리연구, 제17권 제4호, pp. 225-243.
- [8] Allen, N. J., and Meyer, J. P.(1990), “The measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, Journal of Occupational Psychology”, vol, 63, pp. 1-18.
- [9] Baron R. M. & D. A. Kenny(1986), “The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychology Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations,” Journal of Personality and Social Psychology, vol. 51, no. 6, pp. 1173-1182.
- [10] Cohen, J., and P. Cohen(1983), Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral science, Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- [11] Damanpour, F. (1991), “Organizational Innovation A Meta analysis of Effects of Determinants and Moderators,” Academy of Management Journal, vol. 34, no. 3, pp. 555-590.
- [12] Herbig, P. A.(1994), The innovation matrix: culture and structure prerequisites to innovation, Westport, CT: Quorum Books.

- [13] Kobeg, C. S., Detienne, D. R., and Heppard, K. A.(2008), "An empirical test of environmental, organizational, and process factors affecting incremental and radical innovation", *Journal of High Technology Management Research*, vol. 14, pp. 21-45.
- [14] Madanmohan(2005), "Incremental Technical Innovation and their Determinants", *International Journal of Innovation Management*, vol. 9, no. 4, pp. 481-510.
- [15] Meyer, J. P., N. J. Allen, & C. A. Smith(1998), "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, vol. 78, no. 4, pp. 538-551.
- [16] Mowday, R. T., Porter, L. W., and Steers, R. M. (1982), *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*, NY: Academic Press.
- [17] Musteen, M, Barker III, V. L., and Baeten, V. L.(2006), "CEO attributes associated with attitude toward change: The direct and moderating effects of CEO tenure", *Journal of Business Research* vol. 59, pp. 604-612.
- [18] Scott, S. G. and R. A. Bruce(1994), "Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace," *Academy of Management Journal*, Vol.37, pp. 580-607.

저 자 소 개

안 관 영



청주대학교 경영학과를 졸업하고, 서울대학교 대학원에서 경영학 석사를, 인하대학교 대학원에서 경영학 박사를 취득하였다. 현재 상지대학교 경영학과 교수로 재직 중이다. 인사·조직이 주 전공이면서 이를 바탕으로 서비스 품질, 안전경영, 직업탐색 등에 대한 행위론적 접근에 많은 관심을 갖고 연구 중이다.
주소: 강원도 원주시 우산동 660 상지대학교 경영학과