

상사지원인식이 역할내 성과와 역할외 성과에 미치는 영향: 직무기반 심리적 주인의식의 매개효과를 중심으로

Effect of Perceived Supervisor Support on In-Role and Extra-Role Performance: The Mediating Role of Job-Based Psychological Ownership

차동옥, 홍권표, 장제욱, 박성현, 강금원
성균관대학교 경영전문대학원

Dong-Ok Chah(dochah@skku.ac.kr), Kwon-Pyo Hong(txgump@empal.com),
Je-Wook Chang(hipuma96@naver.com), Sung-Hyun Park(soggood@skku.edu),
Geum-Won Kang(gwkang0@kbstar.co.kr)

요약

본 연구는 상사지원인식이 조직구성원들의 역할내 성과와 역할외 성과에 미치는 영향을 직무기반 심리적 주인의식의 매개효과를 중심으로 규명하는데 목적이 있다. 일반기업 종사자 269명으로부터 설문을 받고, 회귀분석과 구조방정식모형을 사용하였다. 선행연구에 의하면, 상사지원인식과 직무성과 간에 정(+)적인 관계가 있다는 것을 확인하였다. 그러나 아직까지는 상사지원인식과 성과 간의 관계에 있어서 직무기반 심리적 주인의식의 매개효과를 실증적으로 분석한 연구가 거의 없었다. 따라서 본 연구는 역할내 성과와 역할외 성과를 예측하는데 있어서 매개효과를 분석하였다. 본 연구에 의하면, 직무기반 심리적 주인의식이 상사지원인식과 역할내 성과 간의 관계에 있어서 완전매개를 하고, 상사지원인식과 역할외 성과 간의 관계에서 부분매개를 하는 것으로 나타났다. 그리고 향후연구와 실무적인 시사점에 대해서 논의하였다.

■ **중심어** : | 상사지원인식 | 직무기반 심리적 주인의식 | 역할내 성과 | 역할외 성과 |

Abstract

This study aims to investigate the effect of perceived supervisor support(PSS) on employees' in-role and extra-role performance by examining the mediating role of job-based psychological ownership(JBPO). Data were collected from 269 employees from a variety of companies. Both regression analysis and structural equation modeling were used. Previous research has found a positive relationship between PSS and job performance. However, empirical analysis has not yet demonstrated PSS-performance relationships mediated through JBPO. Thus, this study investigated this mediation in predicting in-role and extra-role performance. In the current study, JBPO was found to fully mediate the relationship between PSS and in-role performance and to partially mediate the relationship between PSS and extra-role performance. Future discussions and practical implications are discussed.

■ **keyword** : | Perceived Supervisor Support | Job-based Psychological Ownership | In-role Performance | Extra-role Performance |

I. 서론

경영환경이 더욱 복잡해지고 예측하기가 어려워짐에 따라 조직의 목표달성 과정이 더욱 험난해지고 있으며, 조직의 종업원들이 이 같은 변화에 잘 적응하여 성과를 내게 하기 위한 조직 차원의 지원이 필요하다는 인식이 점점 증대되고 있다. 이와 관련하여 최근 기업들이 사회적 교환이론 관점에서 조직지원인식(Perceived Organizational Support)[1]에 많은 관심을 보이고 있다. 왜냐하면 종업원들이 자신이 속한 조직으로부터 후원을 받을 때 조직에 대한 애착을 느끼고 성과창출에 도움이 되는 행동을 더 많이 하려는 경향을 보이기 때문이다.

아울러 조직 및 사회관련 연구를 살펴보면 훌륭한 상사가 변화무쌍한 경영환경 속에서 종업원들을 동기부여 시키고 이들을 지원하게 되면, 종업원들이 다른 사람들을 도와주려고 할 뿐만 아니라 자신에게 명시된 책임 이상을 수행하려는 의지를 북돋우게끔 영향력을 끼친다고 밝히고 있다[2-4].

따라서 조직 차원의 지원과 배려를 종업원들이 실감나게 느끼게 하기 위해서는, 실질적으로 상사지원인식(Perceived Supervisor Support)[5]과 같이 상사가 종업원에게 보여주는 실천적 지원활동과 같은 것을 통해 종업원들을 동기부여 시켜야 한다는 논리가 설득력을 얻고 있다. 즉 상사로부터 지지받고 후원받는 느낌을 강하게 받은 종업원들일수록 조직지원인식을 크게 느끼게 되고, 조직이 자신에게 해 주는 지원에 보답하려는 태도를 보이며 성과 창출에 더욱 매진한다는 것이다[6].

한편 종업원들이 성과를 높이기 위해서는 유형이나 무형의 특정 대상을 공식적으로 소유하였는지 여부와 상관없이 심리적으로 조직 또는 업무에 대한 애착심과 책임감을 가지고 바람직한 행동을 하는 것이 중요한데, 이런 측면에서 Pierce 등[7]은 심리적 주인의식(Psychological Ownership)이 종업원의 태도나 행동의 중요한 예측변수로서 작용할 수 있음을 강조한다.

따라서 본 연구에서는 우선 상사지원인식이 종업원의 역할내 성과 및 역할외 성과와 같은 조직유효성 변수에 미치는 영향을 살펴보고, 아울러 종업원의 직무기

반 심리적 주인의식에 미치는 영향도 함께 살펴보고자 한다. 특히 상사지원인식과 조직 유효성 사이에서 직무에 대한 소유감을 개념으로 한 직무기반 심리적 주인의식이 어떤 과정을 거쳐 매개변수로서 작용하고 있는지 입증하고자 한다.

다음에서는 상사지원인식과 직무기반 심리적 주인의식, 그리고 역할내 성과와 역할외 성과의 이론적 고찰을 통해 가설을 설정하고 이를 회귀분석을 통하여 검증하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 상사지원인식

종업원의 태도와 행동에 직·간접적으로 영향을 미치는 상사의 지원은 종업원을 조직에 우호적이거나 비우호적으로 만들 수 있는 역할을 한다[8]. 이러한 상사의 지원에 관해 알아보기 위해 먼저 조직지원에 대해 살펴볼 필요가 있다. 이는 종업원들의 경우 상사의 태도를 통해 조직의 대우와 후원을 가리키는 조직지원을 인식하기 때문이다[8-10].

조직지원인식은 조직관련 분야에서 다양한 사회적 교환관계의 대표적인 예이다[1]. 조직지원이론[1][11-13]에 따르면 조직 차원의 지원은 사회정서적인 요구이고, 업무에 대한 종업원들의 노력을 증가시키기 위해 조직이 신속한 의사결정을 하는 것이라고 주장한다. 이로 인해 종업원들은 그들이 조직에 기여함으로써 조직의 가치가 높아지게 되고 그들의 삶이 운택해질 것이라는 일반적인 신념을 가진다[8].

Eisenberger 등[1]은 조직지원인식이 '종업원들의 기여에 대한 조직의 평가와 종업원의 삶의 질을 향상시키기 위한 조직의 관심 정도에 대한 종업원들의 믿음'이라고 정의 하였으며, 조직지원을 더 많이 느끼는 종업원일수록 결근의 감소 등과 같은 행동을 통해 조직의 지원에 보답한다는 실증 결과를 보여주었다.

조직지원인식이나 사회적 지원과 관련된 연구들에 의하면, 조직구성원들이 상사가 자신들을 지원한다고 느끼게 되면 주어진 업무는 물론이거니와 자신들의 공

식적인 임무와 역할 외의 분야에까지 노력을 하고 긍정적인 결과를 얻으려고 한다[3][4][14][15]. 조직지원인식과 상사지원인식 사이의 긍정적인 관계에 대해서는 많은 연구들이 나와 있다[4][5][8][16-19].

Kottke와 Sharafinski[5]는 상사지원인식을 '상사가 종업원의 기여를 평가하고 종업원의 윤택한 삶에 관여하는 정도에 관해서 종업원들이 평가하는 믿음'이라고 정의한다. 즉 상사가 지시사항에 대한 책임을 지고 종업원의 성과를 평가하는 등의 일을 조직을 대신해서 얼마나 제대로 수행하는지에 대한 종업원들의 믿음이 그만큼 중요하다는 것이다. 그래서 종업원들이 조직지원의 지표로서 그들을 향한 상사의 태도를 보기도 한다고 주장한다[1][10].

아울러 상사가 조직구성원들을 지원하는 것은 그들의 업무스트레스를 감소시키고 성과를 높여주며 직무에 대한 만족을 높여 주는 등 조직과 조직구성원들에게 좋은 결과를 만들어낸다[8][20].

2. 직무기반 심리적 주인의식

심리적 주인의식(Psychological Ownership)은 '개인이 소유대상을 자신의 것 혹은 자신의 일부분으로 느끼는 심리적인 상태'로 정의할 수 있다[7].

Vandewalle, Van Dyne과 Kostova[21]는 '종업원들이 합법적, 물리적인 권리가 보장되어 있지 않더라도 특정 대상에 대해 느끼는 주인의식'으로 심리적 주인의식의 개념을 정의하기도 하였다. 즉 심리적 주인의식은 그 대상이 유형이던 무형이던 간에 주인의식을 느낀 대상에 대해 책임감을 느끼게 되고, 이러한 책임감은 그 대상을 보호하고 돌보고 맡겨진 임무를 완수하고자 하는 책임의식을 유발하게 된다는 것을 의미한다. 그리고 이러한 책임의식은 조직의 성과향상을 위한 개인의 기여도를 높여준다[22].

심리적 주인의식의 형성과 관련된 다양한 연구들이 수행되어 왔다. Pierce 등[7]은 종업원들이 조직과 관련된 여러 가지 요소를 대상으로 심리적 주인의식을 가질 수 있음을 시사하였고, 심리적 주인의식이 가지는 의미와 근원을 밝히는데 주력하였다.

이러한 심리적 주인의식은 Mayhew, Ashkanasy,

Bramble과 Gardner[23]가 조직과 직무 관점에서 두 가지 심리적 주인의식으로 나누어서 설명하고 조직 및 직무기반 심리적 주인의식이 조직몰입, 직무만족, 역할의 성과 등과 밀접한 관련이 있음을 증명하였다. 이 연구에서 조직기반 심리적 주인의식(Organization-based Psychological Ownership)은 조직 전체와 관련된 심리적 주인의식을 의미한다. 예를 들어, 조직 분위기, 상사의 리더십, 조직의 목표와 비전, 조직의 명성, 그리고 조직의 정책과 의사결정 과정 등과 같은 것들이 이에 해당된다. 반면에 직무기반 주인의식(Job-based Psychological Ownership)의 경우에는 종업원들이 수행하고 있는 특정 직무와 관련된 것에 대한 심리적 주인의식을 의미한다.

그 동안의 선행연구들을 보면 대개 조직에 대한 심리적 주인의식이라는 측면에 보다 많은 비중을 두어 연구 결과를 도출해왔다. 그런데 종업원 입장에서 조직지원 혹은 상사지원을 인식하는 경우를 생각해 볼 때, 주로 직무를 수행함에 있어서 구체적으로 후원되는 부분에 대한 인식이 보다 많은 비중을 차지한다고 볼 수 있고, 이러한 상황이 자신이 맡은 직무에 대한 책임감 내지 소유의식을 유발한다[23]. 이런 점을 감안했을 때 조직에 대한 심리적 주인의식도 물론 성과창출에 중요한 영향을 끼치지만, 자신의 직무와 관련된 심리적 주인의식이 상사지원 인식과 좀 더 직접적인 연관성을 가지는 변수로 작용할 수 있다.

직무기반 주인의식은 종업원의 역할내 성과와 역할외 성과에 영향을 준다. 직무기반 심리적 주인의식은 주어진 직무 수행에 관한 행동으로 조직의 보상이나 고용 등과 관계가 있다. 또한 공식적 보상과 관계없이 조직의 이익을 위한 종업원의 자발적인 행동인 역할외 성과 또한 직무기반 심리적 주인의식에 의해 영향을 받는 것으로 다양한 선행연구를 통해 밝혀졌다[24-27].

3. 역할내 성과와 역할외 성과

조직 내에서 조직구성원들의 행동을 통해 보여지는 성과를 Katz[28]의 연구를 인용하여 분류해 보면, 공식적인 직무수행 관련 행동인 역할내 성과(in-role performance)와 공식적인 직무기술서 상에 요구되지

않는 행동인 역할외 성과(extra-role performance)로 구분할 수가 있다.

역할내 성과란 ‘종업원들이 공식적으로 부여된 직무를 수행함으로써 보여지는 공식적인 행동’을 말한다. 즉, 종업원이 회사의 상품이나 서비스를 고객에게 판매하는 공식적인 직무수행에 요구되는 역할행동을 의미한다. 반면 역할외 성과란 ‘공식적으로 부여받은 역할을 수행하는데 요구되지는 않지만, 종업원 자신이 자발적으로 행하되 직무수행과는 직접적인 관련이 없는 행동’이라는 뜻을 내포하고 있다. 다시 말해서, 직장 동료 사이의 갈등이나 분쟁을 조정하기 위해 자신의 시간과 같은 자원을 투입하는 행동, 혹은 자신과 함께 일하는 상사 및 동료들을 도와주는 협력적인 행동과 같은 것들로 들 수 있다[29].

역할내 성과는 조직의 공식적인 보상을 획득하거나 고용조건을 유지하기 위해서 필요한 행동을 강조한다[30]. 반면에 역할외 성과는 공식적인 고용관계에서 종업원이 해야 하는 것 이외의 헌신적인 행동을 의미하며, 이러한 행동이 조직에 긍정적인 결과를 가져다준다는 믿음 하에 종업원들이 조직에 몰입하게 됨을 강조한다[31].

Lynch 등[30]의 연구에 의하면 종업원들의 헌신을 가치 있게 여기는 조직에 속해 있는 종업원들은 역할내 성과 및 역할외 성과와 관련된 행동을 증가시킴으로써 조직에 기여하고자 하는 경향이 많은 반면, 종업원들의 헌신을 가치있게 여기지 않고 성과 증대에 따른 보상에 인색한 조직에 속한 종업원들의 경우 그들이 해야 할 임무수행을 소홀히 하는 경향이 있다고 주장한다.

III. 가설설정

상사가 부하들을 지원하면 부하들의 역할내 성과와 역할외 성과가 높아진다고 주장하는 여러 가지 연구결과를 볼 수 있다[3][4][14][15][32-34]. 또한 조직지원이론에서는 종업원이 조직의 우호적인 보상에 대해 그들의 직무와 관련해서 다른 종업원을 돕는 협력적 행동으로 조직에 보답한다고 주장한다[30]. 조직지원인식은

개인의 표준 직무활동과 역할외 직무활동을 증진시킨다. George와 Brief[29]는 역할외 성과는 동료들을 돕고, 조직을 위협으로부터 보호하고, 건설적인 제안을 하고, 조직에 이익이 되는 지식과 기술에 습득하는 것을 포함한다고 주장했다. 또한, 상사지원인식은 구성원들의 스트레스를 감소시키고, 성과를 높여준다[8][20].

따라서, 상사지원인식과 조직유효성과 관련한 기존 선행연구결과를 바탕으로 하여 다음과 같은 가설을 설정할 수 있다.

가설1. 상사지원인식은 종업원의 역할내 성과에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.

가설2. 상사지원인식은 종업원의 역할외 성과에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.

조직과 종업원간의 거래적 교환관계는 조직이 종업원의 요구를 만족시켜줄 뿐만 아니라, 종업원에게 책임의식과 함께 주인의식도 발생시킨다고 본다[31]. 즉, 종업원의 조직지원인식이 종업원의 주인의식을 강화시켜준다고 볼 수 있다.

또한 종업원들은 조직을 대표할 수 있는 상사로부터 지원을 많이 받는다고 느낄수록 자신이 맡은 일을 더 잘하려고 노력할 뿐만 아니라 자신의 일에 대해 책임감을 갖고 심리적으로 주인의식을 느끼게 될 것이다. 그래서 다음과 같은 가설을 설정할 수 있다.

가설3. 상사지원인식은 직무기반 심리적 주인의식에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.

Pierce 등[25]은 심리적 주인의식이 역할내 성과 및 역할외 성과와 의미있는 관계가 있음을 밝혀냈다. 또한 Van Dyne과 Pierce[24]는 심리적 주인의식과 조직시민 행동 사이에 긍정적인 관계가 있음을 확인하였다. 따라서, 직무기반 심리적 주인의식과 조직유효성과 관련한 기존 선행연구결과를 바탕으로 하여 다음과 같은 가설을 설정할 수 있다.

가설4. 직무기반 심리적 주인의식은 종업원의 역할내

성과에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.
 가설5. 직무기반 심리적 주인의식은 종업원의 역할의 성과에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.

국내에서 심리적 주인의식에 대해 연구된 논문들을 간략하게 살펴보면 김영진[35]은 정서적 성향 및 조직 내 과점특성이 조직 유효성에 영향을 미치는데 있어 심리적 주인의식이 매개효과를 보이고 있음을 입증하였다. 또한 오수연[36]의 경우 일가치감이 조직유효성에 미치는 데 있어서 심리적 주인의식이 매개역할을 하고 있음에 대해 고찰하였으며 특히 최주영[37]의 경우 심리적 주인의식을 조직에 대한 심리적 주인의식과 직무에 대한 심리적 주인의식으로 나누어 매개효과를 입증한 바 있다. 이 밖에 심리적 주인의식의 선행변수로서 조직공정성[38], 직무특성[39], 조직구조 및 조직문화[40]와 같은 변수들이 국내에서 연구되어져 왔다.

상기와 같은 선행연구들을 통하여, 본 연구의 목적인 상사지원인식이 조직구성원들의 직무에 기반을 둔 주인의식을 높여줄 뿐만 아니라 이를 통해서 성과를 높여 줄 것으로 예상된다. 그래서 다음과 같은 가설을 설정할 수 있다.

가설6. 상사지원인식은 직무기반 심리적 주인의식을 통해서 역할내 성과에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.

가설7. 상사지원인식은 직무기반 심리적 주인의식을 통해서 역할외 성과에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.

IV. 연구방법

1. 연구표본

본 연구는 일반기업에 근무하는 회사원들을 대상으로 실증분석을 수행하여 본 논문에서 제시하는 가설들을 검증하였다. 연구에 필요한 자료는 금융, 서비스, 유통, 건설, 정보/통신 등 다양한 업종들을 포함한 기업들을 통해서 수집되었다. 2011년 9월19일부터 10월12일까

지 설문조사를 하였다. 설문에 대한 충실한 응답을 하기 위해서, 사전에 해당 기업의 관계자에게 연락하여 협조를 요청하였고, 설문대상자들에게 충분한 시간을 주어 성실한 응답을 할 수 있도록 하였다.

설문지는 350부를 배포하여 312부를 회수(회수율 89%)하였으며, 응답이 불성실한 설문지를 제거한 269부를 최종적으로 분석에 사용하였다. 설문응답자의 성별은 남성이 123명(46%), 여성이 146명(54%)이며, 평균 연령은 32세이다. 업종별로는 서비스: 62명(23%), 금융/보험: 35명(13%), 유통: 31명(11%), 교육: 29명(10%), 정보/통신: 25명(9%), 제조: 23명(8%), 건설: 17명(6%), 기타: 47명(20%) 등이다. 학력을 살펴보면 고졸이 4.8%, 전문대졸이 14.1%, 대졸이 63.2%, 대학원졸 이상이 17.8%로 나타났다. 직무별로는 생산이 0.4%, 영업 및 마케팅이 16.7%, 기획이 15.2%, 경영지원 부문이 29.4%, 연구개발 부문이 12.3%, 기타가 26%로 경영지원, 영업 및 마케팅 직무가 비교적 높은 비중을 차지하는 것으로 나타났으며, 기업 유형별로는 국내사가 74.7%, 외국계 기업이 12.3%, 공기업이 1.5%, 공공기관이 11.5%로 나타났다. 마지막으로 종업원의 규모를 보면 100명 이하 기업이 26.0%, 100-300명 규모는 23.4%, 300-1000명 규모는 23.0%, 그리고 1000명 이상의 규모는 27.5%인 것으로 나타났다.

2. 변수측정

본 연구에서 상사지원인식, 직무기반 심리적 주인의식, 역할내 성과, 역할외 성과에 관한 실증적인 정보를 얻기 위해서 자기보고식 설문지를 사용하였다. 각각의 변수들의 개념들은 기존의 선행연구에서 사용된 원문의 설문 문항을 연구자가 번역하여 측정하였다. 각각의 설문문항은 Likert 5점 척도를 사용하여 '전혀 그렇지 않다' = 1에서 '매우 그렇다' = 5까지로 구성되어 있으며, 설문응답자들이 각각의 문항에 대해 자신의 견해를 표시하도록 하였다.

2.1 상사지원인식

상사지원인식은 Rhoades 등[41]이 사용한 4개 문항을 활용하였다. 상사지원인식을 측정하는 대표적인 설

문문항은 ‘나의 상사는 나의 복지에 대해 관심을 갖는다’, ‘나의 상사는 내가 일을 하는데 도움을 많이 준다’이다.

2.2 직무기반 심리적 주인의식

직무기반 심리적 주인의식은 종업원이 특정 대상에 대한 주인의식을 갖게 되는 과정에서 경험하는 심리적인 현상을 의미한다[24]. 직무기반 심리적 주인의식을 측정하기 위해서 Van Dyne과 Pierce[24]가 개발한 심리적 주인의식 문항을 바탕으로, Mayhew, Ashkansay, Bramble과 Gardner[23]의 5개 문항을 사용하였다. 직무기반 심리적 주인의식을 측정하는 대표적인 설문문항은 ‘이 일은 내가 해야 할 일이다.’, ‘내가 하고 있는 일이 나의 일처럼 느껴진다.’이다.

2.3 역할내 성과

역할내 성과는 Williams와 Anderson[42]이 구체적인 직무수행과 관련하여 활용한 7개 문항을 사용하였다. 역할내 성과를 측정하는 대표적인 설문문항은 ‘나는 내게 주어진 의무를 다한다.’, ‘나는 회사에서 공식적으로 명시된 책임을 다한다.’이다.

2.4 역할외 성과

역할외 성과는 Eisenberger 등[43]의 연구에서 활용한 8개 문항을 측정문항으로 활용하였다. 역할외 성과를 측정하는 대표적인 설문문항은 ‘조직에 도움이 될 수 있는 제안을 한다.’, ‘조직을 좀 더 성공적으로 만들 수 있는 방법을 찾는다.’이다.

V. 실증분석 결과

1. 타당성 및 신뢰성 분석

본 연구에서는 SPSS 소프트웨어를 사용하여 각각의 척도의 타당성과 신뢰성을 분석하였다. 우선, 타당성 분석을 위해서 주성분 분석과 직각회전(varimax)방식을 사용하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 각각의 요인에 대한 요인분석은 요인적재량이 0.5이상이고 요인의

고유치가 1.0이상일 때 바람직하다[44]. 따라서 이러한 기준에 의한 정화과정을 통해서 기준에 미치지 못하는 항목들을 제거하였다. 본 연구의 최종 요인분석 결과는 [표 1]과 같다.

표 1. 탐색적 요인분석표

항목	요인적재량				공통성
	ERP	IRP	PSS	JBPO	
ERP6	.808				.697
ERP5	.808				.699
ERP3	.769				.653
ERP4	.763				.642
ERP2	.679				.628
ERP1	.654				.583
ERP8	.612				.588
IRP3		.812			.783
IRP2		.788			.750
IRP4		.769			.695
IRP1		.754			.696
IRP5		.677			.474
PSS1			.881		.817
PSS2			.860		.794
PSS3			.843		.728
PSS4			.740		.648
JBPO3				.824	.818
JBPO2				.758	.789
JBPO1				.693	.667
고유치	4.2	3.5	3.1	2.3	
설명분산	22.3	18.3	16.4	12.3	%
누적분산	22.3	40.5	56.9	69.2	

그리고 신뢰성 분석과 관련하여, Hair 등[35]은 크론바하 α(Cronbach’s alpha)가 0.7이상이면 상당히 바람직하다고 주장하였다.

본 연구의 신뢰성 분석결과, 상사지원인식(α=.88), 직무기반 심리적 주인의식(α=.85), 역할내 성과(α=.86), 역할외 성과(α=.90) 등으로 모든 요인들의 신뢰성이 높게 나왔기 때문에 각각의 요인들의 신뢰성이 바람직하다고 할 수 있다.

2. 상관관계 분석

[표 2]는 본 연구에서 사용된 각각의 변수들의 평균과 표준편차 및 상관관계를 제시하고 있다. [표 2]에서 제시하고 있는 것과 같이, 상사지원인식은 직무기반 심리적 주인의식, 역할내 성과 및 역할외 성과와 정(+)적인 상관관계가 있다. 또한 직무기반 심리적 주인의식도

표 2. 평균, 표준편차 및 상관관계

변수	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1. 성별	.46	.49							
2. 연령	32	5.10	.49**						
3. 년수	5.03	3.38	.21**	.66**					
4. PSS	3.33	.80	.21**	.06	.05	(.88)			
5. JBPO	3.90	.69	.08	.13*	.15*	.35**	(.85)		
6. IRP	3.33	.43	.09	.15*	.11	.24**	.59**	(.86)	
7. ERP	3.49	.63	.32**	.33**	.24**	.40**	.56**	.45**	(.90)

주: 성별: 남자=1; 여자=0, 년수: 근무년수, PSS: 상사지원인식, JBPO:직무기반 심리적 주인의식, IRP: 역할내성과, ERP:역할외 성과, 대각선의 괄호안은 크론바하 α 값.
*p<.05, **p<.01

역할내 성과와 역할외 성과와 정(+)적인 상관관계가 있다는 것을 알 수 있다.

3. 가설검증 결과

각각의 가설을 검증하기 위해서 회귀분석을 실시하였다[45]. 본 연구에서는 각각의 가설을 검증할 때 성별, 연령 및 근무년수 등을 통제함으로써 혼입변수로 인해서 발생할 수 있는 영향을 최소화시켰다. 또한 Baron과 Kenny[46]가 제시하는 3단계를 준수하여 매개분석을 실시하였다. 이에 따라서 본 연구의 가설의 검정 절차는 아래의 단계를 따른다.

- 1단계: 상사지원인식은 직무기반 심리적 주인의식에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 2단계: 상사지원인식은 역할내 성과(또는 역할외 성과)에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 3단계: 상사지원인식과 직무기반 심리적 주인의식은 역할내 성과(또는 역할외 성과)에 유의한 영향을 미칠 것이다.

Baron과 Kenny[46]가 제시하는 3단계의 절차를 따라서, 2단계에서 도출된 표준화된 β 값이 3단계에서 도출된 표준화된 β 값보다 커야 매개효과가 있다고 판단한다. [표 3]은 본 연구의 매개효과 분석결과를 나타내고 있다.

[표 3]에서 확인할 수 있는 것처럼, 본 연구의 가설1인 '상사지원인식은 종업원의 역할내 성과에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다'라는 가설은 통계적으로 유의하기 때문에 채택되었다. 그리고 본 연구에서 모든 가설검증

을 위한 분석은 성별, 연령 및 근무년수를 통제한 상태에서 분석하였으며, 가설1과 관련된 통제변수의 사항은 다음과 같다(성별: $\beta = -.029, t = -.413, p = n.s.$; 연령: $\beta = .135, t = 1.507, p = n.s.$; 근무년수: $\beta = .018, t = .223, p = n.s.$). 또한 본 연구의 가설2, 가설3, 가설4, 가설5가 모두 통계적으로 유의한 것으로 검증되었기 때문에 채택되었다.

표 3. 매개효과 분석 결과

구분	검정단계	β 값	t값	adj.R ²
1단계	PSS→JBPO	.354**	6.081	.146
2단계	PSS→IRP	.232**	3.829	.074
3단계	PSS→IRP	.030	.551	.353
	JBPO→IRP	.571**	10.640	
1단계	PSS→JBPO	.354**	6.081	.146
2단계	PSS→ERP	.356**	6.596	.253
3단계	PSS→ERP	.196**	3.879	.440
	JBPO→ERP	.454**	9.105	

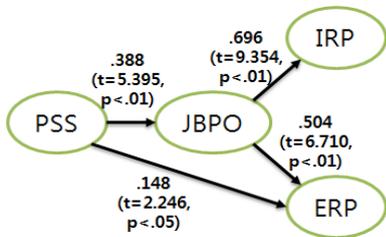
PSS: 상사지원인식, JBPO:직무기반 심리적 주인의식, IRP: 역할내 성과, ERP:역할외 성과
**P<.01

[표 3]의 매개효과 분석 결과, 종속변수인 역할내 성과와 관련하여 2단계(PSS→IRP)에서 도출된 표준화된 $\beta = .232$ 가 3단계에서 도출된 $\beta = .030$ 보다 크기 때문에 매개효과가 있는 것으로 나타나서 가설6은 채택되었다. [표 3]에서 제시된 것처럼, 매개변수인 직무기반 심리적 주인의식이 회귀식에 포함될 때 독립변수인 상사지원인식과 종속변수인 역할내 성과 간의 관계가 유의하지 않게 나왔기 때문에 완전매개임을 알 수 있다. 그리고 가설6의 매개효과 통계적 유의성을 확인하기 위해서 Sobel test를 실시하였다[47]. Sobel test 결과, Sobel

test 통계값은 5.235(S.E.=.021, $p < .01$)로 나와서 가설6의 매개효과는 통계적으로 유의함을 알 수 있다.

가설7과 관련하여, 상사지원인식이 역할외 성과에 영향을 미칠 때 직무기반 심리적 주인의식이 매개역할(2단계의 $\beta = .356$ 이 3단계의 $\beta = .196$ 보다 큼)을 하는 것으로 나타났기 때문에 가설7도 채택되었다. 그리고 매개변수인 직무기반 심리적 주인의식이 회귀식에 포함되더라도 상사지원인식과 역할외 성과 간의 관계가 유의하기 때문에 부분매개효과가 있음을 알 수 있다. 또한 가설7의 Sobel test 결과, Sobel test 통계값은 5.048(S.E.=.025, $p < .01$)로 나왔기 때문에 가설7의 매개효과도 통계적으로 유의하게 검증되었다.

본 연구에서 SPSS를 사용하여 회귀분석을 실시한 것을 AMOS로 추가적으로 분석하였다[48]. 먼저, 각각의 잠재변수에 대한 확인적 요인분석을 실시하고[35], 이를 바탕으로 Anderson과 Gerbing[49]이 권장하는 2단계 접근법에 의해서 측정모델과 구조모델의 적합도를 분석하였다. 적합도의 기준은 Hu와 Bentler[50]가 권장하는 기준을 사용하였다. 측정모델의 적합도는 $\chi^2 = 140.177$, $df = 71$, $GFI = .933$, $CFI = .969$, $NNFI = .960$, $RMR = .033$ 으로 적합도가 바람직함을 확인하였다. 또한 본 연구의 제안모형과 경쟁모형을 비교하여 최종적으로 경쟁모형을 선택하게 되었다. 최종적으로 채택된 모형은 아래 그림에 제시하였고, 최종모형의 적합도는 $\chi^2 = 143.744$, $df = 73$, $GFI = .931$, $CFI = .968$, $NNFI = .960$, $RMR = .034$ 이다.



VI. 결론

1. 연구결과 및 논의

이번 연구에서는 상사지원인식이 역할내 성과 및 역

할외 성과에 미치는 영향을 살펴보고, 특히 직무기반 심리적 주인의식이 매개변수로서 의미 있는 역할을 하는지에 대해 분석하였다. 이를 위해 기존 선행연구들을 고찰하였으며 이를 토대로 연구가설을 설정하였다. 그리고 기업에서 근무하는 사람들을 대상으로 데이터를 수집하여 실증분석을 하였다. 이 분석을 통해서 나타난 결과는 다음과 같다.

첫째, 상사지원인식은 역할내 성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 종업원이 상사로부터 지원을 받고 있다는 느낌을 가지게 되면 자신이 조직 내에서 공식적으로 부여받은 임무를 수행하는데 있어서 좀 더 몰입하고 무엇인가 기여하고자 하는 경향이 큰 것을 확인할 수 있었다[6].

둘째, 상사지원인식은 역할외 성과에도 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 상사가 자신을 믿고 지원해주고 있다는 믿음은 종업원들로 하여금 자신이 부여받은 임무와 역할을 수행할 뿐만 아니라 더 나아가 다른 동료들을 돕는 등 조직에 이로운 시민행동을 하게 된다.

셋째, 상사지원인식은 직무기반 심리적 주인의식에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 상사로부터 지원받는 정도에 대해서 종업원들이 느끼는 믿음이 크면 클수록 자신이 수행하는 업무에 대해 자부심과 책임감을 가지고 심리적인 주인의식을 갖게 된다.

넷째, 직무기반 심리적 주인의식은 역할내 성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이것은 종업원들로 하여금 자신이 조직으로부터 공식적으로 부여받은 직무와 관련된 임무와 역할을 마땅히 수행해야하는 것을 의미한다.

다섯째, 직무기반 심리적 주인의식은 역할외 성과에도 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자신의 일에 대해 주인의식이 높은 종업원들은 자신의 일을 잘 하려고 노력할 뿐만 아니라 다른 동료들 혹은 조직에 긍정적인 영향을 미치는 이타적인 행동을 많이 하는 것으로 기대된다.

여섯째, 상사지원인식과 역할내 성과 간의 관계에 있어서 직무기반 심리적 주인의식이 완전매개 효과를 보여주는 것으로 나타났다. 이것은 직무기반 심리적 주인

의식이 높은 종업원들은 상사의 지원을 받기 때문에 업무를 수행한다기보다 자신의 일이라는 소유욕과 책임감 때문에 공식적으로 직무에서 요구되는 역할을 더 잘 수행한다.

일곱째, 상사지원인식과 역할외 성과 간의 관계에 있어서 직무기반 심리적 주인의식이 부분매개 효과를 보여주는 것으로 나타났다. 이것은 직무기반 심리적 주인의식이 높은 종업원들은 이타적인 행동을 보이는 경향이 있을 뿐만 아니라 상사로부터 지원을 받는다고 인식을 하게 되면 자신들이 받은 만큼 다른 동료들을 더 많이 도와주는 것을 의미한다[6][8][51].

표 4. 가설검증표

구분	내용	채택여부
가설1	상사지원인식은 종업원의 역할내 성과에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다	채택
가설2	상사지원인식은 종업원의 역할외 성과에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다	채택
가설3	상사지원인식은 직무기반 심리적 주인의식에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다	채택
가설4	직무기반 심리적 주인의식은 종업원의 역할내 성과에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다	채택
가설5	직무기반 심리적 주인의식은 종업원의 역할외 성과에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다	채택
가설6	상사지원인식은 직무기반 심리적 주인의식을 통해서 역할내 성과에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다	채택
가설7	상사지원인식은 직무기반 심리적 주인의식을 통해서 역할외 성과에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다	채택

2. 연구의 시사점

본 연구결과를 통해 얻을 수 있는 시사점은 다음과 같다.

첫째, 상사가 자신들을 믿고 지원하고 있다는 인식은 종업원들의 직무기반 심리적 주인의식에 긍정적인 영향을 미치고, 이를 통해 종업원들의 역할내 성과와 역할외 성과에 정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 다시 말해서, 종업원들이 역할내 성과와 역할외 성과를 잘 수행하기 위해서는 상사의 지원 뿐만 아니라 자신의 직무에 대한 자신감과 심리적 주인의식을 갖도록 해 주는 것이 중요하다.

둘째, 본 연구를 통하여 직무기반 심리적 주인의식이 종업원들의 공식적·비공식적 역할수행에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이것은 직무기반 심리적 주인의식과 바람직한 직무관련 태도, 행동 사이의

긴밀한 관계를 이해하는데 통찰력을 제공할 수 있다.

셋째, 상사지원인식이 종업원들의 직무수행에 긍정적인 영향을 미치고 종업원들의 바람직한 행동을 유발시킬 수 있음을 확인할 수 있었기 때문에, 앞으로 조직 내에서 상사의 역할을 수행하는 리더들은 종업원들에게 끼치는 영향력에 대해서 재고해 볼 필요가 있다.

아울러 최근 학문 간의 융복합화가 인류의 진화에 기여할 수 있다는 목소리가 높아지면서 기업이 제공하는 제품이나 서비스에 들어가는 콘텐츠를 어떻게 차별화시킬 것인가에 대한 관심이 높아지고 있다. 결국 제대로 된 콘텐츠를 만들어 내기 위해서는 무엇보다 고객과 조직 내 구성원들의 심리와 행동을 잘 이해해야만 성과와 직결될 수 있는 핵심적인 요소들을 발견해 낼 수 있다. 그런 측면에서 본 연구는 기업 내 많은 구성원들이 성과와 직결되는 콘텐츠를 만들어 내기 위한 바람직한 행동을 장려하고 선행적으로 기업에서 관리해야 할 부분이 무엇인지를 시사하고 있다는 점에서 의미가 있다.

3. 연구의 한계 및 향후 방향

본 연구는 실증적인 시사점을 제시하지만 다음과 같은 한계점을 가지고 있다.

첫째, 본 연구는 일정 시점에서의 횡단적인 연구를 수행하였기 때문에 인과관계를 규명하는 것이 다소 미흡하다. 따라서 향후에는 중장기적인 종단적인 연구를 수행해야 한다.

둘째, 이번 실증연구에 사용된 데이터가 자기보고식 설문지에 의해 동일한 방법으로 확보된 만큼 동일방법편의(CMV)가 발생할 수 있다. 본 연구에서는 Harman's single-factor test[52]로 동일방법편의를 검증해 본 결과, 단일요인에 의한 설명분산이 37%이므로 전체의 대부분을 차지하지 않았기 때문에 크게 우려할 수준은 아니다. 그러나 향후에는 이러한 부분에 유념하여 설문조사를 실시하여야 한다.

셋째, 향후 연구에는 직무기반 심리적 주인의식의 선행요인으로 상사지원인식 외에 변혁적 리더십과 같은 상사의 리더십 스타일의 영향을 고려해 볼 필요가 있다.

참 고 문 헌

- [1] R. Eisenberger, R. Huntington, S. Hutchison, and D. Sowa, "Perceived organizational support," *Journal of Applied Psychology*, Vol.71, pp.500-507, 1986.
- [2] T. E. Becker and M. C. Kernan, "Matching commitment to supervisors and organizations to in-role and extra-role performance," *Human Performance*, Vol.16, pp.327-348, 2003.
- [3] D. Bhanthumnavin, "Perceived social support from supervisor and group members' psychological and situational characteristics as predictors of subordinate performance in Thai work units," *Human Resource Development Quarterly*, Vol.14, pp.79-97, 2003.
- [4] R. M. Malatesta, *Understanding the dynamics of organizational and supervisory commitment using a social exchange framework Unpublished doctoral dissertation*, Wayne State University, 1995.
- [5] J. L. Kottke and C. E. Sharafinski, "Measuring perceived supervisory and organizational support," *Educational and Psychological Measurement*, Vol.48, pp.1075-1079, 1988.
- [6] L. Rhoades and R. Eisenberger, "When Supervisor Feel Supported: Relationship With Subordinates' Perceived Supervisor Support, Perceived organizational support and Performance," *Journal of Applied Psychology*, Vol.91, pp.689-695, 2006.
- [7] J. L. Pierce, T. Kostova, and K. T. Dirks, "Toward a theory of psychological ownership in organizations," *Academy of Management Review*, Vol.26, pp.298-310, 2001.
- [8] L. Rhoades and R. Eisenberger, "Perceived organizational support: A review of the literature," *Journal of Applied Psychology*, Vol.87, pp.698-714, 2002.
- [9] R. Eisenberger, J. R. Jones, J. Aselage, and I. L. Sucharski, *Perceived organizational support*. In Coyle-Shapiro, J.A-M., Shore, L.M., Taylor, M.S., and Tetrick, L.E. (Eds.), *The employment relationship*, New York: Oxford University Press, pp.206-225, 2004.
- [10] H. Levinson, "Reciprocation: The relationship between man and organization," *Administrative Science Quarterly*, Vol.9, pp.370-390, 1965.
- [11] R. Eisenberger, J. Cummings, S. Armeli, and P. Lynch, "Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction," *Journal of Applied Psychology*, Vol.82, pp.812-820, 1997.
- [12] L. Rhoades and R. Eisenberger, "Perceived organizational support: A review of the literature." *Journal of Applied Psychology*, in press
- [13] L. M. Shore and T. H. Shore, *Perceived organizational support and organizational justice*. In R. S. Cropanzano and K. M. Kacmar (Eds.), *Organizational politics, justice, and support: Managing the social climate of the workplace* Westport, CT: Quorum, pp.149-164, 1995.
- [14] D. M. Olson and W. C. Borman, "More evidence on relationships between the work environment and job performance," *Human Performance*, Vol.2, pp.113-130, 1989.
- [15] J. A. Schaefer and R. H. Moos, "Relationship, task, and system stressors in the health care workplace," *Journal of Community and Applied Social Psychology*, Vol.3, pp.285-298, 1993.
- [16] L. Rhoades, R. Eisenberger, and S. Armeli, "Affective commitment to the organization: The contribution to perceived organizational support," *Journal of Applied Psychology*, Vol.86, pp.825-836, 2001.

- [17] F. Stinglhamber and C. Vandenberghe, "Organizations and supervisors as sources of support and targets of commitment: A longitudinal study," *Journal of Organizational Behavior*, Vol.24, pp.251-270, 2003.
- [18] J. Yoon, N. C. Han, and Y. J. Seo, "Sense of control among hospital employees: An assessment of choice process, empowerment, and buffering hypotheses," *Journal of Applied Social Psychology*, Vol.26, pp.686-716, 1996.
- [19] J. Yoon and J. C. Lim, "Organizational support in the workplace: The case of Korean hospital employees," *Human Relations*, Vol.52, pp.923-945, 1999.
- [20] C. Viswesvaran, J. I. Sanchez, and J. Fisher, "The role of social support in the process of work stress: A meta-analysis," *Journal of Vocational Behavior*, Vol.54, pp.314-334, 1999.
- [21] D. Vandewalle, L. Van Dyne, and T. Kostova, "Psychological ownership: An empirical examination of its consequences," *Group & Organization Management*, Vol.20, pp.210-226, 1995.
- [22] J. L. Pierce, T. Kostova, and K. T. Dirks, "The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research" *Review of General Psychology*, Vol.7, pp.84-107, 2003.
- [23] M. G. Mayhew, N. M. Ashkanasy, T. Bramble, and J. Gardner, "A study of the antecedents and consequences of psychological ownership in organizational settings," *Journal of Social Psychology*, Vol.147, pp.477-500, 2007.
- [24] L. Van Dyne and J. L. Pierce, "Psychological ownership and feelings of possession : Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior," *Journal of Organizational Behavior*, Vol.25, pp.439-459, 2004.
- [25] J. L. Pierce, S. A. Rubenfeld, and S. Morgan, "Employee ownership: A conceptual model of process and effects," *Academy of Management Review*, Vol.16, pp.121-144, 1991.
- [26] L. Van Dyne and J. A. LePine, "Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity," *Academy of Management Journal*, Vol.41, pp.108-119, 1998.
- [27] L. Van Dyne, L. L. Cummings, and J. McLean Parks, "Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity (a bridge over muddied waters)," *Research in Organizational Behavior*, Vol.17, pp.215-285, 1995.
- [28] D. Katz, "The Motivational basis of organizational behavior," *Behavioral Science*, Vol.9, 1964.
- [29] J. M. George and A. P. Brief, "Feeling good - doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship," *Psychological Bulletin*, Vol.112, pp.310-329, 1992.
- [30] P. D. Lynch, R. Eisenberger, and S. Armeli, "Perceived organizational support: Inferior-versus-superior performance by wary employees," *Journal of Applied Psychology*, Vol.84, pp.467-483, 1999.
- [31] J. B. Avey, B. J. Avolio, C. D. Crossley, and F. Luthans, "Psychological ownership : theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes," *Journal of Organizational Behavior*, Vol.30, pp.173-191, 2009.
- [32] 김대원, "조직지원인식 및 정서적 안녕감이 조직 시민행동에 미치는 영향 분석: Mediating, regression model을 이용한 일선 관료들의 정서적 안녕감의 매개효과 분석", *지방행정연구*, 제24권, 제2호, p.93, 2010.
- [33] 박노운, "사회적 교환과 경제적 교환-고용지위, 조직지원인식, 리더-부하직원의 관계, 목표지향

- 성의 영향," 기업경영연구, 제16권, 제2호, p.79, 2009.
- [34] 김운성, "지각된 조직적 지원의 선행변수와 매개 효과에 관한 연구", 대한경영학회지, 제39권, pp.1501-1524, 2003.
- [35] 김영진, 정서적 성향 및 조직 내 과정 변수와 조직 유효성과의 관계에서 심리적 주인의식의 매개 효과, 영남대학교(박사), 2011.
- [36] 오수연, 일가치감 결정요인이 심리적 주인의식 및 조직효과성에 미치는 영향, 성균관대학교 석사학위논문, 2010.
- [37] 최주영, 일가치감이 조직시민행동 및 직무수행에 미치는 효과: 심리적 주인의식의 매개효과를 중심으로, 성균관대학교 석사학위논문, 2008.
- [38] 이정, 조직공정성과 조직유효성간의 관계에서 심리적 주인의식의 매개효과, 영남대학교 석사학위논문, 2011.
- [39] 추대엽, 레스토랑 직원의 심리적 주인의식이 지각된 경영품질에 미치는 영향, 세종대학교 박사학위논문, 2009.
- [40] 이규현, 심리적 주인의식의 경로에 영향을 미치는 결정요인에 대한 연구, 성균관대학교 석사학위논문, 2010.
- [41] L. Rhoades, R. Eisenberger, and S. Armeli, "Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support," *Journal of Applied Psychology*, Vol.86, No.5, pp.825-836, 2001.
- [42] L. J. Williams and S. E. Anderson, "Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors," *Journal of Management*, Vol.17, pp.601-617, 1991.
- [43] R. Eisenberger, G. Karagonlar, F. Stinglhamber, P. Neves, T. Becker, M. Gonzalez-Morales and M. Steiger-Mueller, "Leader-Member Exchange and Affective Organizational Commitment: The Contribution of Supervisor's Organizational Embodiment," *Journal of Applied Psychology*, 2010.
- [44] J. F. Hair, W. C. Black, B. J. Babin, R. E. Anderson, and F. L. Tatham, *Multivariate data analysis(6th ed.)*, Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, 2006.
- [45] J. Cohen, P. Cohen, S. G. West, and L. S. Aiken, *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences (3rd ed.)*, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2003.
- [46] R. K. Baron and D. A. Kenny, "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations," *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.51, pp.1173-1182, 1986.
- [47] M. E. Sobel, *Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models*. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological Methodology* Washington DC: American Sociological Association, pp.290-312, 1982.
- [48] J. L. Arbuckle, *AMOS 18.0 User's Guide*, SPSS Inc., 2009.
- [49] J. C. Anderson, and D. W. Gerbing, "Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach," *Psychological Bulletin*, Vol.103, pp.411-423, 1988.
- [50] L. Hu, and P. M. Bentler, "Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives," *Structural Equation Modeling*, Vol.6, pp.1-55, 1999.
- [51] R. H. Moorman, G. L. Blakely, and B. P. Niehoff, "Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior?" *Academy of Management Journal*, Vol.41,

pp.351-357, 1998.

[52] P. M. Podsakoff, S. B. Mackenzie, J. Y. Lee, and N. P. Podsakoff, "Common method Biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies," Journal of Applied Psychology, Vol.88, pp.879-903, 2003.

저 자 소 개

차 동 옥(Dong-Ok Chah)

정회원



- 1982년 2월 : 성균관대학교 영문학과(문학사)
- 1984년 2월 : 서울대학교 대학원(경영학석사)
- 1992년 12월 : 미국 메릴랜드대학교(경영학박사)
- 1995년 3월 ~ 현재 : 성균관대학교 경영전문대학원 교수

<관심분야> : 리더십, 조직개발, 역량개발 등

홍 권 표(Kwon-Pyo Hong)

정회원

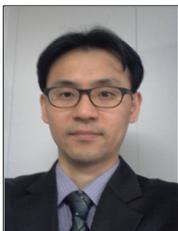


- 1999년 2월 : 강원대학교 회계학과(학사)
- 2002년 2월 : 경희대학교 경영대학원(경영학석사)
- 2007년 : 성균관대학교 경영전문대학원(경영학박사 수료)
- 현재 : (주)눈썹달픽처스 이사

<관심분야> : 리더십, 조직개발, 경력개발 등

장 제 옥(Je-Wook Chang)

정회원



- 1997년 8월 : 한국외국어대학교 영어과(문학사)
- 2000년 2월 : 한국외국어대학교 경영정보대학원(경영학석사)
- 2007년 8월 : 성균관대학교 경영전문대학원(경영학박사 수료)

- 현재 : (주)더퍼포먼스 이사(수석 컨설턴트)
- <관심분야> : 성과관리, 리더십, 경력개발 등

박 성 현(Sung-Hyun Park)

정회원



- 1995년 8월 : 성균관대학교 경제학과(학사)
- 2005년 2월 : 성균관대학교 경영대학원(경영학석사)
- 2008년 2월 : 성균관대학교 경영전문대학원(경영학박사 수료)
- 현재 : 성균관대학교 총무처

<관심분야> : 리더십, 인사관리, 성과관리 등

강 금 원(Geum-Won Kang)

정회원



- 1995년 2월 : 성균관대학교 경영학과(학사)
- 2006년 8월 : 성균관대학교 경영대학원(경영학석사)
- 2008년 8월 : 성균관대학교 경영전문대학원(경영학박사 수료)
- 현재 : 국민은행 부지점장

<관심분야> : 리더십, 조직행동, 마케팅, HRM, HRD