

개인-환경 적합성, 긍정심리자본, 혁신 행동 간의 구조적 관계

한지훈*, 양해술**

호서대학교 벤처대학원 정보경영학과 박사과정*, 호서대학교 벤처대학원 정보경영학과 교수**

Structural Relationships between the Variables of Person-Environment Fit, Positive Psychological Capital and Innovative Work Behavior

Jee-Hoon Han*, Hae-Sool Yang**

Ph.D Candidate, Dept. of Information Management, Graduate School of Venture, Hoseo University*

Professor, Dept. of Information Management, Graduate School of Venture, Hoseo University**

요 약 융복합 환경에서 인적자원 관리 차원에 입각한 개인-환경 적합성의 중요성이 부각되고 있다. 본 연구는 긍정심리자본의 매개적 역할에 주목하여, 개인-환경 적합성이 혁신 행동에 미치는 영향을 구조적 모델을 통해 검증하였다. 분석결과 개인-환경 적합성은 긍정심리자본과 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 긍정심리자본은 개인-환경 적합성과 혁신 행동 간의 관계에서 중요한 매개효과를 갖는 것으로 나타났는데, 특히 개인-환경 적합성 자체가 혁신 행동에 직접적인 영향을 미치는 것이 아니며, 긍정심리자본이 먼저 형성될 때 혁신 행동을 증가시킬 수 있는 것으로 확인되었다.

주제어 : 개인-환경 적합성, 긍정심리자본, 혁신 행동, 이직의도, 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성

Abstract The importance of person-environment fit has been highlighted for human resources management in convergence environment. This paper was validated through a structural relationships model, the impact of person-environment fit on innovative work behavior by focusing on mediating role of positive psychological capital. Person-environment fit showed a significant effect on positive psychological capital and turnover intentions. Innovative work behavior appeared to have a mediating effect on the relationship between person-environment fit and innovative work behavior. Especially the person-environment fit itself has no direct effect on innovative work behavior, and when the awareness of the positive psychological capital is firstly formed into a person, it can increase innovative work behavior.

Key Words : Person-Environment Fit, Positive Psychological Capital, Innovative Work Behavior, Turnover intentions, Person-Organization Fit, Person-Job Fit

1. 서론

산업의 융합화와 복합화의 흐름 속에서 불확실성의

증대와 저성장이 장기화되어감에 따라 기업들은 지속적 성장과 생존을 위해 다양한 방안을 강구하고 있다. 그 중 하나가 인적자원(human resource)의 활용에 관한 전략

Received 1 September 2016, Revised 3 October 2016
Accepted 20 October 2016, Published 28 October 2016
Corresponding Author : Hae-Sool Yang
(Graduate School of Venture, Hoseo University)
Email: hsyang@hoseo.edu

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ISSN: 1738-1916

으로, 조직 내 인적자원의 역량을 최대한 효율적으로 발휘할 수 있도록 이끌어내는 것에 대한 중요성은 계속해서 강조되고 있다.

상호선택의 관계에 있는 기업과 구성원들의 관계에서는 구성원과 조직과의 적합성, 직무와의 적합성, 그리고 상사 및 동료와의 적합성에서 맞지 않거나, 원하지 않는 경우 언제든 서로를 떠날 수 있으며, 실제로 이직은 빈번하게 일어나고 있다. 한국경영자총협회(2016)가 전국 306개 기업을 대상으로 2016년 신입사원 채용실태 조사를 실시한 결과, 대졸 신입사원의 1년 내 퇴사율이 27.7%에 달하는 것으로 나타났으며, 퇴사 이유에는 '조직 및 직무 적용 실패'(49.1%)가 가장 높았고, '급여 및 복리후생 불만'(20.0%), '근무지역 및 근무환경에 대한 불만'(15.9%) 순으로 드러났다. 즉, 조직 및 직무와의 적합성에 대한 부분이 가장 큰 퇴사 원인으로 등장한 것이며, 기업이 신입사원의 조기퇴사를 막기 위한 방안으로 직무역량과 적성 등을 감안한 적합한 배치가 가장 중요한 것으로 나타났다. 이러한 관점에서 개인과 조직, 개인과 직무, 개인과 상사 등 개인과 조직 환경 간의 적합성이 구성원의 태도 및 행동에 미치는 영향을 고찰하는 것은 의의를 갖는다.

한편, 기존의 조직 구성원의 태도 및 행동과 관련된 연구의 대부분이 부정적인 영향을 미치는 요소를 제거하는 것에 주로 관심을 기울였다면, 최근에는 조직 구성원들의 장점을 극대화시켜 성과를 향상시키는 방향으로 그 영역이 확대되고 있다[1, 2]. 조직 구성원의 강점을 부각하여 잠재력과 활력, 동기부여를 고취시킬 수 있는 긍정 조직행동의 핵심 개념인 긍정심리자본은 개인의 발전뿐만 아니라 조직 성과에도 긍정적인 영향을 미친다는 점에서 인적자원 개발 및 활용의 새로운 패러다임으로 주목받고 있다[3, 4]. 하지만 이러한 관심에도 불구하고 선행연구들에서는 긍정심리자본의 직무만족, 조직몰입, 이직의도 등 조직효과성에 대한 영향력을 다룬 연구가 많은 것에 비해, 긍정심리자본의 선행변인에 대한 연구는 아직 부족한 실정이다[5, 6]. 또한 구성원의 태도와 행동에 영향을 미치는 긍정심리자본을 형성하기 위한 개인과 조직 차원의 다양한 접근이 요구됨에도 불구하고[3], 구성원들이 인지하는 조직의 특성과 개인의 특성이 긍정심리자본 형성에 어떠한 영향을 미치는지와 이러한 변인들 간의 영향 관계를 다각도로 탐색한 연구는 드문 실정이다.

따라서 본 연구는 개인과 환경간의 상호작용적 심리

학에 기초하여 개인이 인지하는 조직, 직무, 상사 등 조직 환경과의 적합성이 긍정적인 태도 형성과 개발에 영향을 미치는지, 나아가 혁신행동 및 이직의도 등 조직의 성과에도 긍정적인 영향력을 미치는지 살펴보고자 한다. 구체적으로 먼저, 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 적합성으로 구성된 개인-환경 적합성이 긍정심리자본 및 혁신행동에 대한 직접적인 영향력을 살펴보고, 둘째 개인-환경 적합성과 혁신행동 간의 구조적 관계 모형에서 긍정심리자본의 매개효과를 분석하고자 한다. 본 연구의 결과는 조직 내 인적자원 개발 및 관리와 관련된 이론적 측면과 실무적 측면에 시사점을 제공할 수 있을 것으로 기대한다.

2. 이론적 배경

2.1 개인-환경 적합성

적합성이란 균형과 질서를 추구하여 모순을 배제하여 관계를 맺는 대상과 잘 들어맞는 상태를 최소한으로 형성하는 것으로 상호관계에 있는 대상과 조화를 이루며 효과성과 관련 있다[7, 8]. 적합성이 조직효과성 변수에 어떠한 영향을 미치는가에 대해 연구가 이루어져 왔는데 개인의 욕구와 조직, 직무, 타인 등 조직의 환경이 제공하는 요소 간 적합성이 높을수록 조직 구성원의 만족도가 높아지고 개인이 속한 조직 환경을 더욱 긍정적으로 인식하게 된다고 전제하였다[9, 10]. 적합성은 환경을 정의하는 방식에 따라 유사성에 초점을 맞춘 상호적합성과 보완이나 조화를 부각한 보완적합성으로 구분할 수 있으며, 또한 어떠한 구성원의 요구를 충족시키느냐에 따라 욕구-공급 적합성과 능력-수요 적합성 관점으로 구분된다[11]. Kristof(1996)는 개인과 조직 간의 적합성(person-organization fit)을 조직과 개인 중 적어도 어느 한 쪽이 상대가 요구하거나 필요로 하는 것을 제공하거나 서로 간의 기본적 특성이 유사하거나 공유될 때, 혹은 이 두 경우를 모두 만족시킬 때 발생하는 적합성(compatibility)이라고 정의하였다[12]. 즉 조직의 가치, 성격, 규범 등과 개인과 일치하는 정도를 개인과 조직간 적합이라고 말한다[11, 13]. 개인 간 상호적합성은 집단 간 대인적 적합성에 중점을 둔 개념으로[14], 성격이나 가치, 목표와 비전, 혹은 인구통계학적 변인 등에서 유사

한 정도를 말하며, 조직 내에 유사한 사람들이 많이 모여 있을 때 높은 적합성을 나타낸다[8]. 또한 Muchinsky와 Monahan(1987)은 개인과 조직이 처한 상황과 조화를 이루는 유사성을 지닌 경우를 상호일치 적합성으로 정의하고, 조직의 특성은 소속된 구성원들의 특성에 따라 결정되며, 개인은 본인이 소속된 조직과 구성원 간의 조화를 중시하는 특성을 보인다고 하였다. 따라서 상호일치 적합성이 높을 경우 개인의 만족감이 커지기 때문에 근속 의도를 높이는 등 조직의 효율성을 높이는데 이용될 수 있다[13].

개인-환경 적합(person-environment fit)이란 인간의 행동은 개인특성과 환경특성이 결합되어 나타난다고 주장하는 Lewin(1935)의 장이론(field theory)에 기초한다[15]. 개인은 환경과 독립적이지 않으므로 특정 상황이나 환경에 영향을 받으며 행동하게 되는데 적합성에 유사, 일치, 상호보완, 조화 등 다양한 의미들이 포함되기 때문에 인간행동연구에 매우 중요한 개념임에도 개인-환경 적합성과 일치하는 개념은 아직까지 없다. 개인-환경 적합성은 크게 두 가지로 구분하여 정의된다. 일치 또는 유사성에 초점을 둔 상호적합성(supplementary fit)과 보완 또는 조화에 초점을 둔 보완적합성(complementary fit)이다[10, 13, 16]. 상호적합성은 개인 특성과 환경 특성이 서로 일치하거나 유사할 때 발생하며, 보완적합성은 개인특성이 환경에 긍정적으로 기여하거나 환경이 개인 특성의 부족한 부분을 보완해 줄 때 발생한다. 이는 측정방법에 따라 개인이 지각한 적합성을 판단하는 주관적 적합성과 실제 적합성을 판단하는 객관적 적합성으로 구분하기도 한다[17]. Kristof(1996)은 유사한 특성을 가진 개인과 환경은 한쪽이 다른 쪽을 필요로 할 때 제공할 수 있고 두 가지를 모두 충족할 수 있을 때 개인-환경적합성이 발생할 수 있다고 주장하였다[12]. 이는 개인-환경 적합성을 측정할 때 상호일치성과 상호보완성을 동시에 고려해야 한다는 것을 강조하는 것이다[18].

최명옥과 유태용(2005)은 개인-환경 적합성을 개인-조직 적합, 개인-직무 적합, 개인-상사 적합성으로 분류하고, 이들 각각이 서로 독립적인 개념임을 검증하고 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향을 분석하였는데, 실제 구성원들이 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 적합성을 구별하여 인식하고 있음을 밝혀내었다[16]. 이는 개인-조직 적합성은 조직몰입과 가장 관련 있었으며, 개인-직무

적합성은 직무만족과 이직의도와 큰 연관이 있다고 볼 수 있었고, 이를 통해 개인-직무 적합성이나 개인-상사 적합성의 수준에 따라 개인-조직 적합성과 조직몰입 간의 관계가 달라지는 것으로 나타나 적합성 변인 간의 상호작용 효과도 발견하였다.

Chatman(1989)은 개인-조직 적합성을 개인과 조직의 가치와 규범의 적합 정도라 하였고 조직 구성원이 개인-조직 가치관과의 조화를 이루며 조직에 대한 애착을 느끼게 되면서 조직에 대한 성과가 높아진다고 하였다[7]. Schneider(1987)의 ASA(attraction-selection-attrition) 모형에 따르면 개인가치가 조직과 일치하는 개인은 조직에 남기를 원하고 조직에 대한 호의적인 태도를 갖게 되며[19], 이러한 태도에 따라 조직이 개인에게 바라는 행동을 수행하게 될 것이라 하였다[9]. 이를 통해 조직은 새로운 구성원에게 적응 및 조직사회화의 기회를 제공하고, 개인은 이를 수용하고 선택하는 매커니즘에 의해 개인-조직 적합성이 이루어진다고 볼 수 있으며, 그 결과 개인과 조직 모두에게 긍정적인 영향을 미친다는 것이다. 따라서 조직은 새로운 인적 자원을 채용하는 과정에서 조직이 가진 규범이나 성격, 가치와 일치성이 강한 구성원을 선발하려는 경향이 있으며, 일치성이 높은 구성원들이 조직에 동화되는데 높은 적응력을 보임에 따라 특정한 선택과 수용에 대한 개인의 가치관이나 선호도는 조직 내의 선택과정으로 자리 잡으며 강화된다[15].

개인-환경 적합성 중에서 가장 광범위한 수준의 환경이 바로 직업(occupation)이다. 이를 좀 더 세분화해보면 개인의 특성과 직무 또는 수행해야 할 업무간의 관계로 한정할 수 있으며 이것이 바로 개인-직무의 영역이다[12]. 개인-직무 적합성은 개인의 지식, 숙련, 능력이 특정 직무의 요구조건과 일치하는 정도와 관계된 개념이며, 수요-능력 적합성과 수요-공급 적합성으로 구성된다[20]. 수요-능력 적합성은 개인이 직무수행에 필요한 지식, 기술, 능력을 소유한 정도와 관련되고, 수요-공급 적합성은 직무의 특성 및 보상이 개인의 심리적 욕구 및 선호를 충족시켜주는 정도와 관련된다[8]. 개인-직무 적합성(person-job fit)은 학자마다 다르게 정의하고 있는데, Caldwell과 O'Reilly(1990)는 개인이 직무에 제공할 수 있는 것과 직무가 개인에게 제공해 줄 수 있는 것들 사이의 일치 정도라 하였으며[21], Edwards(1991)와 Kristof(1996)는 개인이 보유하고 있는 지식, 능력, 기술과 직무

가 요구하는 지식, 능력, 기술과의 적합 정도, 개인의 욕구, 선호, 적성 등과 해당 직무가 제공해주고 있는 내·외적인 보상간의 조화라고 정의하였다[12, 20]. 특히 Kristof(1996)는 개인-조직 적합성 관련 연구들이 일반적인 조직에 대한 태도와 관련되고, 개인-직무적합성은 직무만족이나 과업수행과 같은 구체적인 직무에 대한 태도와 관련이 깊다고 설명하였는데[12], 이는 조직 효과성에서 개인과 관련된 변수인 직무만족, 직무성과, 이직의도 등과의 관계를 설명해준다. 따라서 개인-직무 적합성이 특정 직업에 대한 개인적합성과 관련된 것이라면 개인-조직 적합성은 조직의 가치, 목표, 미션과 개인이 어떻게 일치되는지와 관련된다[22, 23]. Lin et al.(2014)은 직무요구조건이 어떤 목적을 달성할 것이라 기대를 가질 때, 개인에게 요구조건을 만족시킨다면 심리적인 만족을 얻게 된다고 하였고, 이를 통해서 직무와의 적합성을 인식하게 된다고 하였다[24]. 즉, 직원의 개인-직무 적합성이 높으면 직무에서 요구하는 다양한 지식, 숙련, 능력을 보유하고 있을 것이고, 직무의 특성이 개인들을 동기부여하기 때문에 긍정적인 업무행동을 나타내게 될 것이라는 것이다[25]. 하지만 Lin et al.(2014)은 개인-직무 적합성이 높은 종업원들은 직무성과가 높은 반면, 개인들의 능력과 직무의 성격이 일치하지 않을 때는 낮은 직무성과가 나타난다고 제시하였는데[24], 이는 서비스업종 기업의 직무를 수행하는 고객접점 종업원의 경우 개인-직무 적합성이 높으면, 고객서비스에 대한 다양한 지식, 숙련, 능력을 보유하고 있을 것이고, 직무의 특성이 종업원을 동기부여하기 때문에 서비스행동이 향상 될 것이라는 것을 보여준다[8].

개인-상사 적합성(person-supervisor fit)은 개인과 작업 환경이라는 2인 관계에서 직속상사와 부하직원간의 적합성의 정도를 나타내는 것으로 목표, 가치, 성격 등의 전반적인 특성에 대한 적합성을 말한다[26, 27]. Meglino, Ravlin과 Adkins(1992)는 상사와 부하가 일에 대하여 비슷한 가치를 지니고 있을 경우 직무만족 또는 조직몰입이 증가하며, 이직의도는 감소한다고 규명하였다[28]. 이렇듯 부하와 상사간의 유사성은 상사가 평가하는 부하의 직무성과 및 역할성공에 긍정적인 영향을 준다고 할 수 있다.

2.2 긍정심리자본

긍정심리자본(Positive Psychological Capital)은 긍정

심리학과 긍정적 조직행동에 기초하여 등장한 것으로 긍정적인 성향을 가진 조직 구성원의 심리적인 역량은 조직의 성과 향상을 위해 개발될 수 있다고 주장한다[29, 30]. 긍정조직행동에서 핵심개념이라 할 수 있는 긍정심리자본은 개인이 주어진 환경에 대해 가지는 긍정적 심리태도가 적극적인 사고와 행동을 하게 됨으로써 성과 향상에 기여하게 되는 조직구성원의 복합적인 심리 역량을 의미한다[30]. 즉 긍정심리자본의 개념은 개인 조직 구성원의 태도에 영향을 주는 자기효능감(self-efficacy), 희망(hope), 복원력(resilience)과 낙관주의(optimism) 등 4개의 하위 구성요소들로 이루어진 자본(capital)으로 개념화되었다고 볼 수 있다[29, 30]. 특히 긍정심리자본의 하위 구성요인 중 자기효능감은 사회인지이론을 기초로 주어진 상황에서 어떤 과업의 성공적인 수행을 위해 필요한 행동 과정이나 동기부여, 인지적 자원 등을 결집시킬 수 있는 자신의 능력에 대한 확신이라는 심리적 기반이며[31, 32], 희망은 목표 성취를 향한 의지와 목표 달성을 위한 계획과의 상호작용에서 발생하는 긍정적인 동기부여 상태를 의미한다[33]. 복원력은 불확실하거나 역경, 갈등 또는 과중한 업무 책임과 실패 등 문제가 생겼을 때 유연하게 대처하여 문제 발생 이전의 상태로 돌아올 수 있도록 하는 수용 능력을 의미하며 낙관주의는 귀인이론에 근거하여 현실적인 제약이나 한계에도 불구하고 긍정적인 결과를 기대하고 믿는 기대 심리라 할 수 있다[1]. 이러한 4개의 하위요인을 기초로 타당한 이론적 근거 및 측정도구 개발 등 실증연구를 통해 긍정심리자본을 체계화시켜서 긍정적 상태의 네 가지 요인(자기효능감, 희망, 복원력, 낙관주의)을 통합한 심리적자본(PsyCap)을 소개하였고, 이는 “4개 하위변수의 개별적인 효과보다는 각각의 수용력이 통합될 때, 더 높은 설명력과 효과성을 보일 수 있다”고 하였다[3, 4]. 긍정심리자본은 시간적 흐름에 따라 변화 및 개발이 가능한 유사상태(state like) 변수인 4개의 요인들이 개별적으로 조직성이나 직무관련 태도에 미치는 영향보다 더 큰 영향을 미친다는 연구 결과를 통해 단일변수로서 더 높은 예측력이 있음을 밝혀냈다[3, 34]. 즉, 긍정심리자본은 주요한 조직성과에 영향을 미치는 중요 지표로서 하위변수의 개별적인 효과보다는 통합될 때 그 시너지 효과가 나타난다는 것이다.

긍정심리자본은 Seligman(1998)에 의해 언급된 이후 다양한 연구 분야의 실증적인 연구로 확대되었다[2]. 초

기에 긍정심리자본은 선행변수로서 구성원의 태도 및 행동, 조직효과성에 대한 영향력을 검증하고자 한 실증연구에서 시작하여, 2000년대 중반 이후에는 매개변수로서 그 영향력을 파악하는 연구들이 활발히 진행되었으며[35, 36] 국내외적으로 긍정심리자본에 영향을 미치는 선행요인을 밝히고자 개인의 특성과 리더의 행동 특성에 대한 변수를 중심으로 연구가 활성화되었다[37]. 긍정심리자본이 조직의 성과에 미치는 영향을 확인한 연구들은 긍정적 조직행동(POB)의 차원에서 긍정심리자본이 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동, 이직의도 등에 대해 유의한 영향력을 갖고 있음을 밝혀냈다[34]. Luthans(2012)는 긍정심리자본이 직무만족과 직무성과에 정적인 영향을 미치고 있음을 확인하고, 특히 리더가 제공하는 긍정적 행동특성은 조직 구성원들의 성과에 긍정적 영향을 미치며, 직원들이 가지고 있는 희망, 낙관주의, 자기효능감, 복원력 등 긍정심리자본의 네 가지 구성요인들이 모두 직무만족, 조직 몰입 및 성과에 정적인 상관관계를 갖는 것을 확인하였다[3]. 그는 긍정심리자본이 개인과 조직 차원의 긍정적 성과와 연결되는 핵심개념으로, 지속적인 훈련을 통해 구성원들의 성과에 영향을 줄 수 있다고 주장하였다. 긍정심리자본이 직무만족과 정서적 몰입에 미치는 영향을 살펴본 선행연구의 결과, 긍정심리자본은 긍정적 정서와 만족에는 정적인 영향을, 부정적 정서에는 부정적인 영향을 미치고 있었으며, 또한 정서적 몰입과 직무만족에 유의한 정적인 영향력을 갖는 것으로 나타났다[38]. 장지선과 탁진국(2013)은 국내 기업의 근속기간이 3개월 이상인 직원들을 대상으로 긍정심리자본, 학습목표지향성, 리더의 비전제시와 정서적 조직몰입 사이의 관계를 분석한 연구에서 긍정심리자본이 정서적 조직몰입에 정적인 영향을 미치며, 이는 구성원이 인지하는 변화이득과 조직냉소주의에 의해 조절되는 것을 확인하였다[39]. 이해진과 이남경(2013)은 긍정심리자본과 직무만족, 직무소외감과의 관계를 분석하면서 긍정심리자본이 직무만족에는 정적인 영향, 직무소외감에는 부정적인 영향을 보이며, 개인의 정서가 긍정심리자본과 직무만족, 직무소외감 간의 관계에서 매개역할을 하고, 직원의 정서를 통해 긍정심리자본이 직무만족 등 조직효과성에 보다 큰 영향력을 가진다고 주장하였다[40]. 또한 중소기업의 직원을 대상으로 한 박권홍(2012)의 연구에서는 긍정심리자본이 직원들의 창의적 성향과 직무 몰입에 긍정적 영

향을 미치며, 창의성이 긍정심리자본과 직무몰입 사이에서 부분 매개의 역할을 하는 것을 확인하였다[41]. 그는 연구결과를 바탕으로 기업이 성과를 창출하기 위해서는 인적자원의 긍정적 심리를 증진시키고, 창의성을 향상시키기 위한 다양한 노력을 기울여야 한다고 주장하였다[41]. Toor and Ofori(2010)는 싱가포르 건설회사에 종사하는 구성원을 대상으로 긍정심리자본이 조직성과와 유효성에도 영향을 미친다고 밝혔다[42].

이처럼 최근 긍정심리자본의 선행요인 및 결과요인에 대한 연구가 활발히 전개되고 있는 점에 비추어, 조직-환경 적합성, 긍정심리자본과 혁신 행동 사이의 관계를 규명하고자 하는 본 연구의 목적을 뒷받침하는 충분한 이론적 근거를 제시하고 있다고 볼 수 있다.

2.3 혁신 행동

혁신 행동(innovative behavior)이란 자신의 과업 또는 소속 집단의 성과 향상을 위해 도움이 되는 새로운 아이디어를 개발, 도입, 적용을 하여 홍보, 실행, 확산시키는 활동을 의미한다[43]. 즉, 혁신 행동은 혁신을 동적인 관점으로 구체화시킨 개념으로 새로운 아이디어, 전략 프로세스, 제품 및 서비스의 개발과 실행의 과정 속에서 개인이 가진 문제해결 능력을 통해 창조성을 향상시킬 수 있는 능력이라 할 수 있다[44]. 혁신 행동을 개인 차원으로 세분화해서 살펴보면, 개인이 문제에 대해 인식하는 것에서 출발하여, 이에 적용 가능한 아이디어와 함께 문제해결 방안을 도출하고, 새로운 아이디어의 적용을 도와줄 지지자를 찾거나 아이디어를 실행하려는 일련의 과정으로 볼 수 있다[45]. 개인적 혁신행동은 이처럼 복잡한 과정을 거쳐서 나타나지만 그 출발점은 조직 구성원 개인의 문제 인지(individual recognition)라는 것을 지적함으로써 구성원 개인의 적극적인 의지가 중요하다는 것을 강조하였다. 또한 West(1989)는 혁신행동이란 자신의 과업 또는 조직의 성과향상에 기여할 수 있는 일련의 활동이라고 정의하였다[46]. 일반적으로 창의성이 새롭고 유용한 아이디어의 개발에 초점을 두고 있는 것과 다르게, 혁신적인 업무행동은 아이디어 개발에 그치는 것이 아닌 아이디어의 실행과 확산에 이르기까지를 포괄하고 있기 때문에 창의성과 비교할 때 그 범위가 넓은 개념으로 볼 수 있다. Hsiao, Tu, Chang, & Chen(2011)에 따르면 혁신행동은 개인의 아이디어 창출(idea generation)

및 아이디어 홍보(idea promotion)와 관련이 있다고 했으며[47], 마찬가지로 내재적 통제와 개인적 열망을 비롯한 개인적 특성이 혁신행동의 영향요인이 된다는 것을 지적한 Shi(2012)의 연구도 이와 맥락을 같이한다[48]. 즉, 혁신행동이란 “조직의 생존을 위한 혁신의 필요성을 인식하고(혁신지각), 이를 해결하기 위한 새로운 아이디어를 도출해 내거나 외부의 아이디어를 활용하는 창의적 활동(혁신개발), 그리고 이를 실천하기 위한 구체적인 실행(혁신실행)을 포함하는 일련의 총체적인 행동이다”라고 정의하였다[49].

Scott & Bruce(1994)는 혁신행동을 문제를 인식하고 아이디어나 해결책을 만들어 이를 실행하는 것으로 정의 내리고, 혁신적 행동의 단계를 구분하였다[50]. 그 단계는 첫째, 새로운 아이디어의 개발 둘째, 아이디어의 실행을 위한 조직 내의 지원을 이끌어 내는 홍보 활동 셋째, 아이디어를 실행하는 실현 등 3단계로 분류하였다. 결국 혁신을 통해 업무를 개선하고 효율성을 높이기 위한 노력을 수행하는 주체는 사람이기 때문에 조직의 변화와 개혁의 과정에 있어서 조직 구성원들의 혁신 행동은 매우 중요하며, 이는 혁신의 성공을 위한 새로운 아이디어가 조직에 적용되어 전체 조직으로의 확산을 통한 변화의 과정으로 이해될 수 있다[51].

2.4 이직의도

조직이 설정한 활동을 수행하는데 있어서 인적자원은 가장 중요한 자산이라고 할 수 있다. 조직의 구성원들이 소속된 조직을 떠나려는 의도를 나타내는 것인 이직 의도는 조직의 효과성을 확인하는데 중요한 기준 중 하나이다[52]. 조직을 떠나려는 의도를 구성원이 갖고 있다면 개인의 성과와 더불어 조직이 달성하려는 목표를 수행하는 것에도 영향을 줄 수 있으며, 이직은 경제적인 손실도 가져오기 때문에 이직 의도는 조직 효과성을 나타내는 강력한 지표 중의 하나이며, 이직의도를 최종 종속변인으로 다양한 실증적 연구들이 수행되었다[53, 54, 69]. 이에 본 연구는 개인-환경 적합성과 긍정심리자본의 종속변인으로 이직 의도를 이용하고자 한다.

3. 연구모형 및 연구가설

본 연구의 첫 번째 목적은 개인-조직, 개인-직무, 개

인-상사 적합성으로 구성된 개인-환경 적합성이 구성원들의 혁신 행동과 이직의도에 미치는 영향에 대해 분석하는 것이다. 여러 선행연구들을 통해 개인과 조직 간의 유사성을 기반으로 하는 개인-조직 적합성이 조직 구성원의 조직몰입과 조직적응, 이직률 감소 등에 긍정적인 영향을 미친다는 점이 확인되었다[55, 56, 57, 58, 59]. 한복환(2010)은 구성원의 욕구가 갈수록 다양해지는 상황에서 조직의 효율성을 높이기 위해서 이들의 이해관계와 갈등을 합리적으로 조율하여 일체감을 조성하려는 노력이 필요하다고 밝혔고[60], Choi(2004)는 개인과 조직 환경 간의 적합성이 창의적 행동이나 혁신에 영향을 준다고 제시하였다[61]. 정연화와 홍아정(2015)은 개인-환경 적합성이 혁신적 업무행동에 긍정적인 영향을 미친다고 밝히면서, 조직원의 혁신적 업무행동을 불러일으키기 위해서 조직원과의 적합성을 높이기 위해 노력해야 한다고 주장하였다[8]. 개인-환경 적합성과 혁신행동 및 이직의도의 관계를 입증한 선행연구들의 결과와 이론적 논의를 토대로, 본 연구는 개인과 조직, 직무, 상사와의 적합성 등 개인-환경 적합성이 혁신 행동과 이직의도에 미치는 영향을 규명하기 위해 다음과 같이 연구가설 1과 2를 제시하였다.

연구가설 1 : 개인-환경 적합성은 혁신 행동에 정적인 영향을 미칠 것이다.

연구가설 2 : 개인-환경 적합성은 이직의도에 부적인 영향을 미칠 것이다.

개인과 조직 간의 가치나 전반적인 조직 분위기 등과 유사성을 기반으로 하는 적합성이 높다고 인식할수록 조직 구성원들은 조직과 자신을 동일시하며 긍정적인 태도를 형성하는 것으로 나타났다[23]. 또한 개인-조직 적합성은 조직 구성원 개인의 태도와 행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다[62]. 즉, 개인과 조직 간, 개인과 직무 간, 개인과 상사 간의 적합성이 높다고 인식할수록 긍정적인 심리가 형성될 것으로 추론할 수 있다. 이러한 개인-환경 적합성과 긍정심리자본의 중요성에도 불구하고, 적합성과 긍정심리자본의 관계에 대한 실증적인 분석은 드문 실정이며, 김은지(2016)의 연구에서 개인-조직 적합성만이 긍정심리자본에 정적인 영향을 미치는 것으로 드러났다[33]. 이에 본 연구는 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 간 적합성으로 구성된 개인-환경 적합

성이 긍정심리자본에 미치는 영향을 확인하고자 연구가설 3을 설정하였다.

연구가설 3 : 개인-환경 적합성은 긍정심리자본에 정적인 영향을 미칠 것이다.

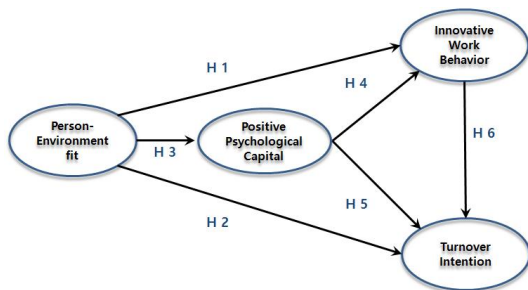
다수의 연구들에서 긍정심리자본이 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동, 이직의도 등 개인과 조직의 성과에 영향을 미친다는 사실을 밝혔다[34, 38, 40]. Luthans(2012)는 희망, 낙관주의, 자기효능감, 복원력으로 구성된 긍정심리자본이 직무성과와 직무만족에 정적인 영향을 미친다고 주장하였다[3]. 또한 박권홍(2012)은 긍정심리자본이 직원들의 창의적 성향과 직무몰입에 긍정적 영향을 미치는 것을 확인하였다[41]. 이러한 선행연구에 따라 긍정심리자본이 혁신 행동과 이직의도에 미치는 영향을 분석하고, 긍정심리자본이 개인-환경 적합성과 혁신 행동 간의 관계를 매개하는지 파악하기 위해 다음과 같이 연구가설 4와 5, 6을 제시하였다.

연구가설 4 : 긍정심리자본은 혁신 행동에 정적인 영향을 미칠 것이다.

연구가설 5 : 긍정심리자본은 이직의도에 부적인 영향을 미칠 것이다.

연구가설 6 : 혁신 행동은 이직의도에 부적인 영향을 미칠 것이다.

본 연구의 목적은 개인-환경 적합성이 긍정심리자본과 혁신 행동에 어떠한 영향을 미치는지 그리고 긍정심리자본이 개인-환경 적합성과 혁신 행동 및 이직의도 간의 관계에서 매개효과를 보이는지 검증하고자 하는 것이다. 이러한 연구목적과 연구가설을 도식화하면 [Fig. 1]과 같다.



[Fig. 1] Research Model

4. 연구방법

4.1 변수의 조작적 정의와 설문지 구성

본 연구의 독립변인인 개인-환경 적합성(person-environment fit)은 개인이 원하는 바와 환경 요소(조직, 직무, 상사)의 유사성이 높다고 느낄수록 그 환경에 긍정적인 태도와 선호도를 보인다는 것으로, 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성, 개인-상사 적합성으로 구성하였다. 개인-환경 적합성은 Saks & Ashforth(2002)의 척도를 기초로 측정했는데[62], 개인-조직 적합성은 조직의 가치 등과 개인과의 일치하는 정도를 의미하며, 직무 적합성과 상사 적합성은 조직 적합성 문항에서 조직에 해당되는 부분을 직무와 상사에 적합하게 수정해 사용했으며, 각 요인별 6개 문항으로 측정하였다.

매개변인인 긍정심리자본(positive psychological capital)은 긍정적인 심리 상태로서, 구성원의 강점을 부각하여 잠재력과 활력, 동기부여를 고취시킬 수 있는 긍정조직 행동의 핵심 개념으로 정의된다. 긍정심리자본은 Luthans와 동료들(2007)이 개발한 심리자본 질문지(Psychological Capital Questionnaire: PCQ)를 활용해[4], 자기효능감(self-efficacy), 희망(hope), 복원력(resilience), 낙관주의(optimism) 등 4개의 하위요소와 총 24문항으로 구성하였다.

종속변인으로 설정한 혁신행동(innovative work behavior)은 자신의 과업이나 소속 집단의 성과 향상에 도움이 되는 새로운 아이디어를 의도적으로 창조, 도입, 적용하는 활동으로 Janssen(2000)이 개발한 설문문항을 토대로 5개 문항으로 측정하였다[63]. 마지막으로 이직 의도는 현재 소속된 조직의 구성원임을 포기하고, 다른 조직으로 이동하고자 하는 심리상태를 의미하며, Mobley(1977)와 Singh 등(1994)의 척도를 이용해 4문항으로 구성하였다 [64, 65].

한편 응답자의 특성을 파악하기 위한 인구 통계적 변수에는 성별, 연령, 업종, 직무, 최종학력, 직급, 근속기간 등이 포함되었다.

4.2 조사 개요 및 분석방법

본 연구의 데이터는 국내 기업의 직원을 대상으로 2016년 8월에 온라인 서베이를 통해 수집되었다. 총 357부의 자료를 수거했으나, 무응답 및 불성실한 응답 13부

를 제외한 총 344명의 자료를 최종분석에 이용하였다.

자료의 분석은 SPSS 20.0과 AMOS 18.0을 활용했으며, 조직-환경 적합성, 긍정심리자본, 혁신 행동과 이직의도의 구조적 관계를 검증하기 위해 구조방정식모형 (Structural Equation Modeling)을 통해 연구 모형을 검증하였다. 구조방정식 모형은 여러 개의 측정변수를 이용해 추출된 공통분산을 잠재변수로 사용해 측정오류가 통제되므로, 구조방정식 모델을 적용해서 잠재변수를 바탕으로 추정할 계수 값은 특정변수를 바탕으로 구한 값보다 정확하다는 장점을 갖는다. 또한 잠재요인이 갖는 전체의 효과를 직접효과와 간접효과로 구분하여 제시해 줌으로써 매개변인의 효과를 정확히 파악할 수 있다는 장점도 가지고 있다[66]. 따라서 본 연구에서는 이러한 장점을 지닌 구조방정식을 통해 긍정심리자본의 매개적 효과를 분석하고, 설정한 연구모형의 인과적 관계를 검증하였다.

분석방법은 기술통계, 신뢰도 분석과 확인적 요인분석을 실시한 후, 주요한 독립변인, 매개변인, 종속변인이 포함된 구조방정식 모형 분석을 실시하였다.

5. 연구결과

5.1 표본의 특성

본 연구는 총 344개의 데이터를 통해 최종 분석을 실시했으며, 성별, 연령, 학력, 직급, 직무 등 인구통계학적 변수를 통해 표본의 특성을 파악하였다. 먼저 성별은 남성이 73.3%로 여성(26.7%)에 비해 다소 많았으며, 이는 대상 기업의 업종이 제조업(73.8%)이 많았던 점에 기인한 것으로 해석된다. 연령대는 30대가 45.9%(158명), 20대 26.2%(90명), 40대 22.1%(76명) 순으로 나타났고, 평균 나이는 35세로 드러났다. 최종학력은 대학졸업이 65.1%로 가장 많았고, 석사 20.3%로 뒤를 이었다. 직급은 과장/차장이 41.9%, 사원 26.2%, 주임/대리 19.8% 순으로 나타났고, 근속기간은 5-10년차 25.0%, 2년 미만 24.1%, 2-5년차 22.4%, 10-15년차 14.5% 등이었고, 평균 근속기간은 대략 7년 2개월로 드러났다. 직무는 영업/마케팅이 47.7%로 가장 많았고, 생산/관리 20.1%, R&D 19.5% 순으로 나타났다. 표본의 특성은 아래 <Table 1>과 같다.

<Table 1> Characteristics of the sample

Categories		N	%
Total		344	100
Sex	Man	252	73.3
	Woman	92	26.7
Age	20s	90	26.2
	30s	158	45.9
	40s	76	22.1
	50s	20	5.8
	Mean	35.4 (S.D.=7.94)	
Scholarship	high school	3	.9
	college	23	6.7
	university	224	65.1
	master degree	70	20.3
	doctoral degree	24	7.0
Career	below 2 years	83	24.1
	2~5 years	77	22.4
	5~10 years	86	25.0
	10~15 years	50	14.5
	15~20 years	23	6.7
	over 20 years	25	7.3
	Mean	7.17 (S.D.=6.46)	
Position	staff	90	26.2
	assistant manager	68	19.8
	manager	144	41.9
	general manager	26	7.6
	director	16	4.7
Team	sales/marketing	164	47.7
	HR/planning	20	5.8
	general affairs/ accounting	15	4.4
	R&D	67	19.5
	business management	69	20.1
	etc.	9	2.6
Industry	manufacturing	254	73.8
	service/financial	90	26.2

5.2 신뢰도와 타당성 검증

5.2.1 신뢰도 검증

내적 일관성(internal consistency) 분석을 통해 각 잠재요인의 신뢰도를 검증하였다. 분석결과 Cronbach α 계수는 .81 이상에서 .95 사이로 드러나, 문항의 신뢰도는 전반적으로 안정적인 것으로 나타났다[66, 67].

<Table 2> Reliability for measuring

Latent variables	N	Mean	S.D	Cronbach's alpha
P-E fit	Fit1	6	3.47	0.80
	Fit2	6	3.67	0.80
	Fit3	6	3.28	0.95
PPC	PPC1	6	3.79	0.72
	PPC2	6	3.74	0.64
	PPC3	4	3.76	0.69
	PPC4	5	3.72	0.60
IWB	5	3.54	0.72	.926
TI	4	2.39	1.05	.930

5.2.2 측정모델의 타당성 및 적합도

측정모델의 타당성 및 적합도를 확인하기 위해, 먼저 개인-환경 적합성과 혁신행동 등 잠재요인들에 대한 집중타당도를 분석하였다. 2차 요인모형의 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis; CFA)을 통해 표준화 요인 적재치(standardized factor loading)를 검증한 결과 모두 0.5 이상으로 드러나, 집중 타당도는 수용 가능한 것으로 나타났다. 다음으로 표준 적재치와 오차를 이용한 계산공식을 통해 잠재요인의 개념 신뢰도(CR: Construct Reliability), 평균분산추출(AVE: Average Variance Extracted) 값을 구한 결과, CR 값은 기준치인 0.7를 넘었고, AVE 역시 적정 기준인 0.5를 넘는 것으로 나타나 수렴타당도가 확보된 것으로 판단하였다. 또한 요인들 간 상관계수의 제곱 값과 AVE 값을 비교했을 때, 모든 AVE 값이 상관계수의 제곱 값 보다 큰 것으로 나타나 판별타당도 또한 확보되었다.

<Table 3> Confirmatory Factor Analysis

Latent Factor	2 nd factor	1 st factor	factor loading	S.E.	C.R.	p	Construct Reliability	AVE
	Fit_F2	.893	.093	12.252	***			
	Fit_F3	.716	.102	11.297	***			
PPC	PPC_F1	.914					.984	.938
	PPC_F2	.985	.077	13.889	***			
	PPC_F3	.897	.089	11.846	***			
	PPC_F4	.898	.079	12.375	***			
IWB	IWB1	.852					.949	.787
	IWB2	.854	.050	20.253	***			
	IWB3	.845	.049	19.907	***			
	IWB4	.860	.049	20.515	***			
	IWB5	.814	.052	18.705	***			
TI	TI1	.843					.910	.718
	TI2	.951	.046	24.251	***			
	TI3	.886	.045	21.566	***			
	TI4	.83	.050	19.287	***			

$\chi^2=1966.651$ (df=1067, $p<.001$), $\chi^2/df=1.843$, RMSEA=.050, CFI=.934, GFI=.863, RMR=.044

<Table 4> Correlation coefficient and AVE

	FIT	PPC	IWB	TI
FIT	.725			
PPC	.845	.939		
IWB	.624	.793	.787	
TI	-.641	-.478	-.315	.718

확인적 요인분석을 통해 도출되는 적합도 지수를 통해 모형의 적합성을 판단할 때는 가급적 여러 지수를 제시하는 것을 권고하며, 절대적합도지수인 RMSEA와 대표적인 증분적합도 지수인 CFI가 상대적으로 바람직한 것으로 추천되고 있다[68]. 본 연구의 측정모델에 대한 적합도 지수 검증 결과 $\chi^2=1966.651$ (df=1067, $p<.001$), $\chi^2/df=1.843$, RMSEA=.050, RMR=.044, CFI=.934, GFI=.863로 나타났다. 표본의 크기에 영향을 받아 기간된 것으로 해석되는 χ^2 의 값을 제외하고, χ^2/df 의 값은 1.843으로 바람직한 기준인 3 이하로 나타났고, RMSEA는 최적 모델 기준인 .8 이하였고, CFI도 .9 이상으로 나타나 전반적으로 양호한 것으로 판단하였다.

5.3 연구가설의 검증

먼저 초기에 설정한 연구모형에 해당하는 이론모형을 분석하였고, 이론모형에 대한 적합도 지수 검증 결과를 살펴보면, $\chi^2=76.04$ (df=23, $p<.001$), $\chi^2/df=3.306$, RMSEA=.082, RMR=.018, CFI=.975, NFI=.965, GFI=.952 등으로 나타났다. χ^2/df 의 값과 RMSEA 지수 등에서 최적의 적합도 기준치에 미치지 못하는 것으로 드러나, 카이자승 통계량을 낮추고 경로 간의 유의성을 찾아내는 수정지수 (Modification Index; M.I.)의 사용을 검토하였다. AMOS 프로그램에서는 수정지수 4 이상을 제시해주며, 본 연구는 Byrne(2010)이 제시한 보수적인 기준에 따라 수정지수 10 이상으로 한정해 연결을 검토하였다[67]. 제시된 수정지수에 따라 잠재변인 간의 오차 항을 하나씩 연결하는 과정을 반복하였다.

<Table 5> Fit Index

Fit Index	Absolute fit measures					Incremental fit measures	
	χ^2	χ^2/df	RMSEA	RMR	GFI	CFI	NFI
Theoretical model	76.04 df=23 p=.000	3.306	.082	.018	.952	.975	.965
Fix model	43.13 df=21 p=.000	2.054	.055	.015	.973	.990	.980
optimum standard	.05 over	3.0 below	.08 below	.08 below	.90 over	.90 over	.90 over

이러한 과정을 통해 수정된 모형을 확인한 결과, $\chi^2=43.13$ (df=21, $p=.000$), $\chi^2/df=2.054$, RMSEA=.055, RMR=

.015, GFI=.973, NFI=.980, CFI=.990의 결과로 나타났다. 수정모형의 적합도 지수들을 살펴보면, χ^2 값의 유의성은 표본의 크기가 크다는 점에서 기각이 된 것으로 볼 수 있으며, 이를 제외하고 다른 지수들은 최적의 기준치 이상인 것으로 나타났다. 또한 초기모형과 수정모형의 카이제곱 통계량 차이 32.91(76.04-43.13)과 자유도 차이 2(23-21)는 통계적으로 유의하여(p=.000), 수정모형을 채택하였다.

각 변인 간 인과관계에 대한 검증결과는 <Table 6>과 같다.

<Table 6> Path model results

Paths	β	B	S.E.	C.R. (t)	p (sig.)
FIT → IWB	.079	.094	.121	.774	.439
FIT → TI	-.875	-1.505	.253	-5.949	***
FIT → PPC	.860	.874	.062	13.992	***
PPC → IWB	.806	.940	.117	8.033	***
PPC → TI	-.228	-.387	.267	-1.994	.047*
IWB → TI	.059	.086	.105	.819	.413

* p<.05, *** p<.001

<가설 1>은 개인-환경 적합성이 혁신 행동에 미치는 영향을 검증하기 위한 것으로, 분석결과 기각되었다. 개인-환경 적합성은 혁신 행동에 직접적인 영향력을 미치지 못하는 것으로 나타났다($\beta=.079$, $t=.774$, $p>.05$).

개인-환경 적합성과 이직의도 간의 관계를 검증하고자 한 <가설 2>는 채택되었다. 조직구성원들이 조직, 직무, 상사와의 적합성에 대해 긍정적으로 평가할수록 이직의도가 낮아지는 것으로 드러났다($\beta=-.875$, $t=-5.949$, $p<.001$).

개인-환경 적합성의 긍정심리자본에 대한 영향력을 검증하기 위한 <가설 3>은 지지되었다. 개인-환경 적합성에 대해 긍정적으로 인식할수록 긍정심리자본이 증가하는 것으로 나타났다($\beta=.860$, $t=13.992$, $p<.001$).

다음으로 긍정심리자본과 혁신행동 간의 관계를 살펴보고자 한 <가설 4>와 긍정심리자본과 이직 의도 간의 영향력을 검증하고자 한 <가설 5>는 채택되었다. 긍정심리자본이 높다고 인식할수록 혁신 행동을 증가시키고($\beta=.806$, $t=8.033$, $p<.001$), 이직의도를 낮출 수 있는 것으로 드러났다($\beta=-.229$, $t=-1.994$, $p<.05$).

마지막으로 종속변인 간의 관계에서 혁신 행동이 이직 의도에 미치는 영향을 검증한 <가설 6>은 기각되었

다. 조직구성원들의 혁신 행동과 이직 의도 간에는 유의한 영향력이 나타나지 않았다($\beta=.059$, $t=.819$, $p>.05$).

한편, 긍정심리자본에 대한 인식이 개인-환경 적합성과 혁신 행동 및 이직의도 사이에서 매개효과를 나타내는지 확인하였다. 간접효과와 유의성은 부트스트래핑(bootstrapping) 방법을 사용해 검증했는데, 이는 모집단으로부터 무작위로 추출한 표본 데이터를 대상으로 재표본 추출을 통해 표준오차를 추정하는 것이다. 긍정심리자본의 매개효과를 분석한 결과, 개인-환경 적합성은 긍정심리자본을 매개로 혁신 행동에 정적인 영향을 미치고 있었고($\beta=.693$, $p<.05$), 개인-환경 적합성은 긍정심리자본을 매개로 이직의도에 부적적인 영향을 미치는 것으로 드러났다($\beta=-.233$, $p<.05$).

<Table 7> Indirect effect

ID	DV	IWB	TI
	FIT	.693*	-.233*
PPC			-.048

* p<.05

개인-환경 적합성과 혁신 행동의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 검증하기 위해, 1단계로 개인-환경 적합성이 긍정심리자본에 미치는 영향력은 <가설 3>에서, 2단계로 긍정심리자본이 혁신 행동에 미치는 영향의 유의성은 <가설 4>에서 검증되었다. 하지만 3단계로 개인-환경 적합성이 혁신 행동에 미치는 직접적인 영향력을 검증한 <가설 1>은 통계적으로 유의하지 않았다. 즉, 혁신 행동에 대한 개인-환경 적합성의 직접효과는 유의미하지 않았고 긍정심리자본을 매개로 하는 간접효과만 유의한 것으로 드러나, 개인-환경 적합성과 혁신 행동 간의 관계에서 긍정심리자본은 완전 매개효과를 갖는 것으로 나타났다.

또한 개인-환경 적합성과 이직의도 간의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 검증하는 절차는, 1단계로 개인-환경 적합성이 긍정심리자본에 미치는 영향은 <가설 3>에서 확인되었다. 다음으로 2단계 긍정심리자본에서 이직의도에 미치는 직접적인 영향력을 검증한 <가설 5>도 유의한 것으로 드러났다. 또한 3단계로 <가설 2>에서 개인-환경 적합성의 이직의도에 대한 영향력도 유의한

것으로 확인되었다. 즉, 개인-환경 적합성과 이직의도 간에는 직접효과와 더불어 긍정심리자본을 매개로 한 간접효과도 유의한 것으로 나타났다. 따라서 개인-환경 적합성과 이직의도 간의 관계에서 긍정심리자본은 부분 매개효과를 보이는 것으로 드러났다.

6. 결론

6.1 연구결과의 요약 및 논의

본 연구는 국내 기업의 직원을 대상으로 개인-환경 적합성, 긍정심리자본, 혁신 행동 및 이직의도의 구조적 관계에 대해 실증적으로 분석하였다. 특히, 긍정심리자본의 매개적 역할에 주목하여 개인-환경 적합성이 개인의 혁신적 행동과 조직효과성의 결정적 기준이 되는 이직의도에 미치는 영향을 구조적 모델을 통해 검증하였다.

본 연구의 구체적인 결과는 다음과 같다. 첫째, 개인과 조직 적합, 직무 적합, 그리고 상사와의 적합으로 구성된 개인-환경 리더십은 이직의도에 유의한 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 개인과 기업 환경과의 유사성에 대해 긍정적으로 인식할수록 조직을 떠나고자 하는 이직의도가 감소되는 것으로 드러났으며, 이러한 결과는 개인-환경 적합성과 이직의도 간의 관계를 검증한 선행연구들의 결과와 일치하였다[58, 59]. 반면, 개인-환경 적합성은 혁신 행동에 유의한 영향력을 미치지 못한 것으로 나타났는데, 이는 개인-환경 적합성과 혁신 및 창의적 행동의 관계를 규명한 선행연구들의 연구결과와 차이를 나타냈다[8, 61].

둘째, 개인-환경 적합성은 자기효능감, 희망, 복원력, 낙관주의 등 긍정심리자본에 정적인 영향력을 지닌 것으로 드러났다. 즉, 조직 구성원들이 조직, 직무 및 상사와 적합하다고 평가할수록 목표 달성 과정에서 혹시 실패하게 되더라도 회복할 수 있으며 자기효능감을 고양시키는 긍정심리자본을 향상시킬 수 있다는 것을 의미한다. 이는 개인과 조직 간의 적합성이 조직구성원들의 긍정적 심리 상태에 유의한 영향을 미친다는 김은지(2016)의 연구 결과와 맥락을 같이 한다[33].

셋째, 긍정심리자본은 직원들의 혁신적 업무 행동을 증가시키고, 이직 의도는 감소시키는 것으로 나타났다. 잠재력과 활력, 동기부여를 고취시킬 수 있는 긍정심리

자본이 높아질수록 자신의 업무와 성과 향상에 도움이 되는 아이디어를 창조하는 혁신 행동이 향상되고, 다른 조직으로 이동하고자 하는 의도가 낮아지는 것으로 드러났으며, 이는 선행연구들[34, 38, 40, 41, 70]의 결과와 유사하였다.

넷째, 혁신적 업무 행동에 대한 개인-환경 적합성의 직접효과는 유의미하지 않은 것으로 나타난 반면, 긍정심리자본을 매개로 한 간접효과만 유의한 것으로 드러났다. 이는 개인과 환경의 적합성 자체가 혁신 행동을 증가시키는 것이 아니며, 구성원들이 자신의 심리에 대해 긍정적으로 인식하는 긍정심리자본이 먼저 형성될 때, 혁신적 행동을 하게 된다는 것으로 이해할 수 있다.

다섯째, 개인-환경 적합성과 이직의도 간의 관계에서는 직접효과 이외에 긍정심리자본을 매개로 한 간접효과도 유의한 것으로 드러났다. 또한 직접효과와 간접효과 의 영향력의 크기가 유사하게 나타난 점을 고려하면, 개인-환경 적합성과 긍정심리자본에 대한 인식 제고가 함께 이루어질 때 조직 효과성의 결정적 기준이 되는 이직률을 감소시킬 수 있다는 점을 의미한다.

본 연구의 결과는 다음과 같은 점에서 의의를 가진다. 첫째, 조직-환경 적합성과 개인 및 조직의 성과에 대한 영향력을 분석한 선행연구들이 주로 직무만족과 조직몰입 등 조직의 태도적 변인에만 집중된 것과 다르게, 본 연구는 조직-환경 적합성의 효과를 혁신 행동과 이직의도 등 개인의 행동적 차원으로 확장해 검증한 점에서 의의를 지닌다. 개인-환경 적합성이 긍정심리자본을 높이고 이직의도를 낮추는 긍정적인 효과를 지니고 있는 점을 실증적으로 분석한 점에서 실무적 차원에서 기여한다고 할 수 있을 것이다. 인적자원관리 차원에서 개인과 조직과의 일치성, 개인에게 적합한 직무 배치, 상사와의 유사성 등을 고려하는 것이 중요함을 시사한다.

둘째, 개인-환경 적합성의 혁신 행동에 대한 효과를 규명하는 과정에서 긍정심리자본이라는 매개변인을 통해, 개인-환경 적합성의 효과가 나타나는 구조적 관계에 대해 실증적인 결과를 제시한 것도 의미가 있다. 즉, 조직은 구성원들의 심리적 상태를 이해하고 반응과 태도를 관리할 필요가 있으며, 조직적 차원에서 개인과 조직의 전반적 환경과의 적합성을 인지할 수 있는 시스템이 필요한 점을 확인하였다. 조직과 상사에 대해 높은 적합성을 가지고 적절한 직무에 배치된다면 자기효능감, 회복

력, 희망 등 조직구성원들의 태도에 긍정적인 영향을 미치고, 이는 개인의 성과 및 조직의 효과성을 높이는데 기여할 수 있다는 메커니즘에 대한 이해를 높였다는 점에서 학술적 차원에서 기여하고 있다. 본 연구의 이러한 결과는 기업의 조직목표와 직무의 특성에 적합한 인재를 선발하고 관리하는 차원에서 실무적인 도움을 줄 수 있을 것이다.

6.2 연구의 한계 및 제언

본 연구의 결과가 지니는 이론적인 기여 및 실무적 함의에도 불구하고, 다음과 같은 한계점도 지니고 있다. 첫째, 본 연구의 대상기업은 중견기업 위주로 이루어져, 본 연구의 결과를 모든 조직에 일반화하기에는 무리가 있을 것이다. 추후 연구에서는 기업의 규모를 고려하고 정부 기관과 같은 다른 유형의 조직에 적용하거나, 고객접점 서비스업 등으로 업종을 세분화하고 고객에게 미치는 영향력 등을 포함해서 연구모델의 타당성을 재확인할 필요도 있을 것이다.

둘째, 본 연구는 긍정심리자본 등 주요 변인들을 측정하는 과정에서 주관적인 평가에 근거할 수밖에 없는 개인의 인식에 근거한 점에서 한계를 지닌다. 따라서 후속 연구에서는 측정가능한 실제 조직의 객관적 성과에 미치는 영향력을 검증해 볼 필요도 있을 것이다. 이러한 객관성을 확보하려는 노력을 통해, 개인-환경 적합성 및 긍정심리자본의 효과 연구의 이론적인 기여와 더불어 실무적 차원에도 기여할 수 있을 것이다.

셋째, 본 연구에서 개인-환경 적합성과 혁신 행동 및 이직의도 간의 관계에서 긍정심리자본을 매개변수로 투입한 점은 본 연구의 중요한 의미라고 할 수 있지만, 이외에 또 다른 매개변인을 포함시켜 보다 다양한 측면에서 변인 간의 구조적 관계를 탐구할 필요가 있을 것이다. 또한 변인 간 인과관계 차원에서 개인-환경 적합성과 긍정심리자본의 영향력의 방향을 확인해보려는 노력도 필요할 것이다.

REFERENCES

[1] F. Luthans, "The need for and meaning of positive organizational behavior." *Journal of Organizational*

Behavior, Vol. 23, No.4, pp. 695-706, 2002.

[2] M. E. P. Seligman, and M. Csikszentmihalyi, "Positive psychology: An introduction." *American Psychologist*, Vol. 55, pp. 5-14, 2000.

[3] F. Luthans, "Psychological capital: Implications for HRD, retrospective analysis, and future directions." *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 23, No. 1, pp. 1-8, 2012.

[4] F. Luthans, S. M. Norman, B. J. Avolio, and J. B. Avey, "The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship." *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 29, No.2, pp. 219-238, 2008.

[5] J. B. Avey, "The left side of psychological capital: New evidence on the antecedents of psychcap." *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol. 21, No. 2, pp. 141-149, 2014.

[6] J. B. Avey, R. J. Reichard, F. Luthans, and K. H. Mhatre, "Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance." *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 22, No. 2, pp. 127-152, 2011.

[7] J. A. Chatman, "Improving interactional organizational research: A model of person organization fit." *Academy of Management Review*, Vol. 14, No. 3, pp. 333-349, 1989.

[8] Y. H. Jeong and A. J. Hong, "The Impact of Person-Environment Fit on Innovative Work Behavior and the Mediating Effects of Psychological Empowerment." *The Journal of Vocational Education Research*, Vol. 34, No. 4, pp. 1-24, 2015.

[9] M. Y. Song, and J. Y. Paek, "Effects of secretaries' person-organization fit, person-job fit, and person-supervisor fit on their career commitment and satisfaction." *Journal of Secretarial Studies*, Vol. 24, No. 1, pp. 173-196, 2015.

[10] J. Y. Seong, W. W. Park, and S. H. Yun, "The Effect of Person-Environment(Organization, Supervisor, Coworker) Fit, on Organizational Citizenship Behavior and Performance, and the Mediating Effect of Justice." *Korean Journal of Management*, Vol. 16, No. 2, pp.

- 1-62, 2008.
- [11] I. S. Lee, J. H. Baek, and M. K. Jeon, "The Effect of Person-Environment Fit on Organizational Effectiveness." *Korean Journal of Business Administration*, Vol. 23, No. 4, pp. 1951-1967, 2010.
- [12] A. L. Kristof, "Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications." *Personnel Psychology*, Vol. 49, pp. 1-49, 1996.
- [13] P. M. Muchinsky, and C. J. Monahan, "What is person-environment congruence Supplementary versus complementary models of fit." *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 31, No. 3, pp. 268-277, 1987.
- [14] Y. H. Seo, and M. W. Kim, "Study into Influence of Organizational Characteristic on Job Stress: Centering on Caretakers at Domiciliary Visit Care Center." *Korean Journal of Gerontological Social Welfare*, Vol. 52, pp. 63-86, 2011.
- [15] S. H. Park, "Research of person-environment fit effect on organizational effectiveness : focus on mediated effect of perceived organizational support." Master degree, Korea University, 2012.
- [16] M. O. Choi, and T. Y. Yoo, "The Effects of Person-Organization, Person-Job, and Person-Supervisor Fit on Organization Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Intention." *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 18, No. 1, pp. 139-162, 2005.
- [17] D. M. Cable, and T. A. Judge, "Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry." *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 67, pp. 294-311, 1996.
- [18] Y. S. Kang, "Differential Effects of Person-Environment Fit on Job Performance and Mediating Effect of Perceived Work Value." *Journal of Human Resource Management Research*, Vol. 19, No. 4, pp. 75-98, 2012.
- [19] W. Arthur Jr, S. T. Bell, A. J. Villado, and D. Doverspike, "The use of person-organization fit in employment decision making: an assessment of its criterion-related validity." *Journal of applied psychology*, Vol. 91, No. 4, pp. 786-801, 2006.
- [20] J. R. Edwards, "Person-job fit: a conceptual integration, literature review, and methodological critique." *International Review of Industrial Organizational Psychology*, Vol. 6, pp. 283-357, 1991.
- [21] D. F. Caldwell, and C. A. O'Reilly, "Measuring person-job fit with a profile-comparison process." *Journal of Applied Psychology*, Vol. 75, No. 6, pp. 648-657, 1990.
- [22] K. J. Lauer, and A. L. Kristof-Brown, "Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit." *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 59, No. 3, pp. 454-470, 2001.
- [23] A. L. Kristof-Brown, K. L. Jenson, and A. E. Colbert, "A policy-capturing study of the simultaneous effects of fit with jobs, groups and organizations." *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 5, pp. 985-993, 2002.
- [24] Y. C. Lin, C. Yu, and C. C. Yi, "The effects of positive affect, person-job fit, and well-being on job performance." *Social Behavior and Personality: an International Journal*, Vol. 42, No. 9, pp. 1537-1547, 2014.
- [25] S. M. Ryu, "The Relationships among Person-Organization Fit, Person-Job Fit, and Employees' Behavior in Customer-contacted Functions: The Search for Mediation Mechanisms." *Productivity Review*, Vol. 30, No. 2, pp. 83-116, 2016.
- [26] C. L. Adkins, C. J. Russell, and J. D. Werbel, "Judgments of fit in the selection process: the role of work value congruence." *Personnel Psychology*, Vol. 47, pp. 605-623, 1994.
- [27] A. E. M. Van Vianen, "Person-organization fit: The match between newcomers'and recruiters' perceptions for organizational cultures." *Personnel Psychology*, Vol. 53, pp. 113-149, 2000.
- [28] B. M. Meglino, E. C. Ravlin, and C. L. Adkins, "The measurement of work value congruence: A field study comparison." *Journal of Management*, Vol. 18, No. 1, pp. 33-43, 1992.
- [29] K. J. Lauer, and A. Kristof-Brown, "Distinguishing between Employees' Perceptions of Person-Job and

- Person-Organization Fit.” *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 59, pp.454-470, 2001.
- [30] J. J. Lavelle, D. E. Rupp, and J. Brockner, “Taking a Multi-foci Approach to the Study of Justice, Social Exchange, and Citizenship Behavior: The Target Similarity Model.” *Journal of Management*, Vol. 33, pp. 841-866, 2007.
- [31] A. Bandura, “Self-efficacy: The exercise of control.” New York: Freeman, 1997.
- [32] A. D. Stajkovic, and F. Luthans, “Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches.” *Organizational Dynamics*, Vol. 26, pp. 62-74, 1998.
- [33] E. J. Kim, “Examining Structural Relationships among Leaders’ Vision, Person-Organization Fit, Positive Psychological Capital, and Organizational Commitment.” *Korean Business Education Review*, Vol. 31, No. 2, pp. 255-277. 2016.
- [34] H. R. Kim, and H. W. Jung, “The Effects of Emotional Leadership on Positive Psychological Capital and Commitment to Change: The Mediating Effect of Positive Psychological Capital.” *Journal of Human Resource Management Research*, Vol. 20, No. 3, pp. 1-30, 2013.
- [35] K. S. Lee, and Y. C. Chang, “Positive psychological capital, Emotional Leadership impact on customer orientation- Focusing on the distribution service sector employees.” *The Academy of Customer Satisfaction Management*, Vol. 17, No. 4, pp. 43-67, 2015.
- [36] P. S. Yang, and S. B. Choi, “The Effects of Empowering Leadership on Psychological Capital and Commitment to Organizational Change.” *Journal of Human Resource Management Research*, Vol. 19, No. 2, pp. 63-82, 2012.
- [37] D. S. Lee, and Y. D. Choi, “A Study on Antecedents and Consequences of Positive Psychological Capital in Organizations.” *Korean Management Review*, Vol. 39, No. 1, 1-28, 2011.
- [38] J. Y. Kim, and M. S. Kim, “The effects of positive psychological capital on employee job satisfaction and affective commitment.” *Korean Business Education Review*, Vol. 26, No. 3, pp. 117-148, 2009.
- [39] J. S. Jang, and J. K. Tak, “The Effects of Positive Psychological Capital, Learning Goal Orientation, Articulating a Vision on Affective Commitment to Organizational Change: The Moderating Effects of Benefits of Change, Organizational Cynicism.” *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 26, No. 1, pp. 1-25, 2013.
- [40] H. J. Lee, and N. G. Lee, “The Influence of Positive Psychological Capital on Job Attitudes, and the Roles of Work-Family Conflict in the Relationship.” *Journal of Tourism and Leisure Research*, Vol. 25 No. 6, pp. 105-120, 2013.
- [41] K. H. Park, “An Empirical Study on the Effect of Positive Psychological Capital on Creativity and Job Involvement of Small & Medium Company Employee.” *Journal of Corporate Education*, Vol. 14, No. 1, pp. 115-132, 2012.
- [42] S. U. R. Toor, and G. Ofori, “Women leaders breaking the glass ceiling in Singapore’s construction industry.” *Journal of professional issues in engineering education and practice*, Vol. 137, No. 1, pp. 1-6, 2010.
- [43] J. W. Lee, J. W. Kim, I. C. Kim, “Psychological Empowerment, Organizational Supports, and Innovative Work Behavior of General Hospital Employees.” *Health Policy and Mangemnet*, Vol. 13, No. 1, pp. 46-69, 2003.
- [44] T. M. Amabile, “A model of creativity and innovation in organization.” *Research in Organizational Behavior*, Vol. 10, No. 1, pp. 123-167, 1988.
- [45] R. M. Kanter, “When a thousand flowers bloom: Structural, collective, and social conditions for innovation in organization.” in Staw B. M. and Cummings L. L.(ed), *Research in organizational Behavior*, Greenwich, CT: JAL press, Vol. 10, pp. 169-211. 1988.
- [46] M. A. West, “Innovation amongst health care professionals.” *Social Behavior*, Vol. 4, pp. 173-184, 1989.

- [47] H. C. Hsiao, Y. L. Tu, J. C. Chang, and S. C. Chen, "The impact of self-efficacy on innovative work behavior for teachers." *International Journal of Social Science and Humanity*, Vol. 1, No. 1, pp. 31-36, 2011.
- [48] J. Shi, "Influence of passion on innovative behavior: An empirical examination in Peoples Republic of China." *African Journal of Business Management*, Vol. 6, No. 30, pp. 8889-8896, 2012.
- [49] J. I. Yoo, "The Impact of Authentic Leadership on the Organizational Commitment and Innovative Behavior : Focused on the Organizational Trust and Positive Psychological Capital." Doctoral degree, Kyungshung University, 2016.
- [50] S. G. Scott, and R. A. Bruce, "Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace." *Academy of Management Journal*, Vol. 38, pp. 1442-1465, 1994.
- [51] R. F. Kleysen, and C. T. Street, "Towards a Multi-dimensional measure of individual innovative behavior." *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 2, No. 3, pp. 284-296, 2001.
- [52] C. Pettijohn, L. Pettijohn, and A. J. Taylor, "Salesperson perceptions of ethical behaviors: Their influence on job satisfaction and turnover intentions." *Journal of Business Ethics*, Vol. 78, pp. 547-557, 2007.
- [53] H. J. Ju, and J. G. Kim, "The Influence of Convergence Corporate Culural Management Activities upon Organizational Effectiveness: Focusing on the Mediating Effects of Organizational Communication." *Journal of Digital Convergence*, Vol. 13 Issue 8, pp. 191-206, 2015.
- [54] K. C. Kwon, and H. S. Yang, "Structural Relationships between the Variables of Coaching Leadership, Job Characteristics and Organizational Effectiveness in Convergence Environment." *Journal of Digital Convergence*, Vol. 14, Issue 5, pp. 247-262, 2016.
- [55] S. H. Park, "The Relationship between Person–Organization Value Fit and Job Satisfaction: Toward Identifying The Moderating Roles of Individual and Organizational Characteristics." *Journal of Human Resource Management Research*, Vol. 20, No. 2, pp. 1-26, 2013.
- [56] J. H. Park, J. H. Choi, and Y. A. Jeong, "Relationship of Personal and Organizational Value with Job Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior." *Korean Corporation Management Review*, Vol. 21, No. 4, pp. 207-226, 2014.
- [57] R. D. Bretz, and T. A. Judge, "Person–organization fit and the theory of work adjustment: Implications for satisfaction, tenure, and career success." *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 44, No. 1, pp. 32-54, 1994.
- [58] B. J. Hoffaman, and D. J. Woehr, "A quantitative review of the relationship between person–organization fit and behavioral outcomes." *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 68, No. 3, pp. 389-399, 2006.
- [59] C. A. O'Reilly, J. A. Chatman, and D. F. Caldwell, "People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person–organization fit." *Academy of Management Journal*, Vol. 34, No. 3, pp. 487-516, 1991.
- [60] B. H. Han, "The Mediating Effects of Empowerment on the Relationship between Leadership Style and Organizational Effectiveness." Doctoral degree, Chosun University, 2010.
- [61] J. N. Choi, "Person–environment fit and creative behavior: Differential impacts of supplies–values and demands–abilities versions of fit." *Human Relations*, Vol. 57, No. 5, pp. 531-552, 2004.
- [62] A. M. Saks, and B. E. Ashforth, "Is job search related to employment quality? It all depends on the fit." *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 4, pp. 646-654, 2002.
- [63] O. Janssen, "Job demands, perceptions of effort reward fairness and innovative work behaviour." *Journal of Occupational and organizational psychology*, Vol. 73, No. 3, pp. 287-302, 2000.
- [64] W. H. Mobley, "Intermediate linkages in the relationships between job satisfaction and employee turnover." *Journal of Applied Psychology*, Vol. 62, pp. 237-240, 1977.

- [65] J. Singh, J. R. Goolsby, and G. K. Rhoads, "Behavioral and psychological consequences of boundary spanning burnout for customer service representatives." *Journal of Marketing Research*, Vol. 31, No. November, pp.558-569, 1994.
- [66] H. S. Lee, and J. H. Lim, "SPSS 16.0 manual." Paju, Bobmunsu, 2009.
- [67] J. F. Hair, W. C. Black, B. J. Babin, and R. E. Anderson, "Multivariate data analysis (7th Edition)." Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall, 2009.
- [68] J. H. Kim, S. H. Hong, and B. D. Choo, "Applications of Structural Equation Modeling in Management Studies: A Critical Review." *Korean Management Review*, Vol. 36, No. 4, pp. 897-923, 2007.
- [69] Jung-Im Kim, Bo-Ram Choi, "Convergence Study on Emotional Labor, Stress Response and Turnover Intention of Call-center Worker", *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol. 6, No. 6, pp. 139-146, 2015.
- [70] Hyeon Young Kim, Myung-Seong Yim, "A Study of Influence on the Psychological State of Hospital Employees through Convergence Career Management Systems", *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol. 6, No. 6, pp. 119-129, 2015.

한 지 훈(Han, Jee Hoon)



- 1978년 2월 : 한국외국어대학교 불어과 (문학사)
- 1992년 2월 : 한국외국어대학교 대학원 국제경영학과 (경영학석사)
- 1987년 11월 ~ 현재 : (주) 녹십자 해외사업 본부장 부사장 역임, 감사 재임중
- 2002년 11월 : 대통령 표창 (수출진

홍유공) 수상

- 2014년 3월 ~ 현재 : 호서대학교 벤처대학원 정보경영학과 박사과정 재학중
- 관심분야 : 경영, 인사조직, 마케팅
- E-Mail : jeehhan@hotmail.com

양 해 술(Yang, Hae Sool)



- 1975년 2월 : 홍익대학교 전기공학과 졸업(학사)
- 1978년 8월 : 성균관대학교 정보처리학과 졸업(석사)
- 1991년 3월 : 日本 오사카대학 정보공학과 SW공학 전공(공학박사)
- 2006년 2월 : Kazakhstan 유러시안 경제대학(명예경영학박사)

- 1975년 5월 ~ 1979년 6월 : 육군중앙경리단 전자계산실 시스템분석장교
- 1980년 3월 ~ 1995년 5월: 강원대학교 전자계산학과 교수
- 1986년 12월 ~ 1987년 12월 : 日本 오사카대학 객원연구원
- 1995년 6월 ~ 2002년 12월 : 한국소프트웨어품질연구소 소장
- 2010년 3월 ~ 2012년 2월 : 호서대학교 창업대학원 원장
- 2012년 11월 : 대통령표창(SW산업발전유공) 수상
- 1999년 11월 ~ 현재 : 호서대학교 벤처전문대학원 교수
- 관심분야 : SW공학(특히, SW품질보증과 품질평가, 품질관리 및 컨설팅, SI), SW프로젝트관리, 품질경영.
- E-Mail : hsyang@hoseo.edu