

직무불안정성과 EVLN과의 관계에 있어서 조직방해인식의 매개효과에 관한 연구

이은령

부산대학교 일반대학원 경영학과 박사과정생

The research about mediating effect of perceived organizational obstruction in the relationship with job insecurity and EVLN

Eun-Roung Lee

Doctoral student, Dept. of Management, Pusan National University

요약 본 연구의 목적은 직장인의 직무불안정성과 EVLN과의 관계를 확인하고 이 과정에서 조직방해인식의 매개효과를 규명하는데 있다. 본 연구의 실증분석을 위해 직장인 및 온라인 설문조사 사이트를 통해 350명을 대상으로 설문조사가 실시되었으며, 본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다. 직무불안정성은 조직방해인식에 정(+)의 영향을 미치고, 직무불안정성과 조직구성원의 불만족 반응행동인 EVLN 중에 이직과 발언, 태만간의 관계에서 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었고, 충성심에는 유의한 영향을 미치지않는 것으로 나타났다. 또한 조직방해인식이 직무불안정성과 EVLN간에 매개효과를 분석한 결과 이직, 발언, 태만과의 관계에서 부분 매개효과를 보였다. 실무적 시사점은 직무불안정성이 높아진 최근 조직에서 구성원들에게 직무불만족 행동을 더욱 강화하는 매개변인으로서 조직방해인식이 중요하며 이에 대한 관리방안을 모색해야한다는 시사점을 제공한다.

주제어 : 직무불안정성, 조직방해인식, EVLN(이직, 발언, 충성심, 태만)

Abstract The purpose of this research is to identify the relationship between EVLN and job insecurity of workers and to establish the mediating effect of perceived organizational obstruction in the relationship with job insecurity and EVLN. For the proof analysis of this research, a survey was done on 350 people on/off line. Summary of the result of the research is as follows. Perceived organizational obstruction has mediating effects in the relationship with job insecurity, exit, voice and neglect. This study contributes to the understanding of perceived organizational obstruction by developing an theoretical model, incorporating the role of job insecurity and EVLN. In conclusion, this study suggests that in the organization developing EVLN, job insecurity and improving workplace spirituality of employees needs to be considered for adaptation.

Key Words : Job insecurity, Perceived Organizational Obstruction, EVLN(Exit, Voice, Loyalty, Neglect)

Received 28 December 2015, Revised 30 January 2016
Accepted 20 February 2016, Published 28 February 2016
Corresponding Author: Eun-Roung Lee(Doctoral student, Dept. of Management, Pusan National University)
Email: blessu@pusan.ac.kr

© 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

1. 서론

최근 전통적으로 한국 고용시장의 주축이 되었던 제조업, 건설업, 조선업 등이 세계적인 경기 불황에 따른 수출 감소와 내수부진으로 인해 기업이윤이 축소되고 있다. 이에 대해 기업 측에서는 인력감원과 인건비 축소를 통해 이윤 감소를 최소화하고 있고, 이 과정에서 상시화된 구조조정은 누구나 피하기 어려운 체제가 되었다. 구조조정으로 인해 명예퇴직을 하거나 조기퇴직 대상자가 되는 조직구성원들 뿐만 아니라 당장 대상이 되지 않는 않지만 언제 대상이 될지 알 수 없는 불안감으로 직무불안정성은 그 어느 때보다 높아지고 있다. 이러한 변화는 종업원들에게 직장의 본질과 계속성에 대한 걱정, 스트레스, 불안감 등을 유발하였다. 종업원들이 안정성과 같은 외재적 직무요인에 중요성을 둔다는 사실을 간과해 왔던 기업들은 이러한 종업원의 고용문제에 대하여 서서히 고려하기 시작하였다[1]. 직무불안정성에 대한 연구를 통해 이에 따른 조직과 조직 구성원에게 미치는 부정적인 영향요인을 분석하고 관리방안을 마련해야 하는 필요성에 따라 최근들어 직무불안정성에 대한 연구는 더욱 필요할 시점이라고 볼 수 있다.

직무불안정성에 대한 연구의 흐름은 1980년대 이전까지는 직무안정성(Job security)의 개념을 단편적으로 언급을 한 것이었는데, 본격적인 직무불안정성에 대한 연구의 시작은 1980년대 미국산업의 전체적인 변화 속에서 시작되었다고 볼 수 있다. 이러한 연구흐름의 변화는 고용환경과 기술발달 등에 따른 기업합병, 산업구조변화가 종업원과의 안정적인 고용관계를 위협함에 따라 이러한 위협요인이 점차 종업원들에게 직무불안정성을 인식토록 하였다. 조직차원에서는 종업원들의 반응과 태도가 조직에 직·간접적으로 영향을 미치는 것을 인식하였기 때문에 조직 관리차원에서 중요한 요인이 되었다[2]. 직무불안정성에 대해 이론적으로 접근하려는 움직임이 나타나게 되었고, Greenhalgh & Rosenblatt(1984)[3]가 직무불안정성의 개념을 정의하고, 직무불안정성 이론을 체계화하였다. 또한 Ashford et al.(1989)는 이들의 이론을 토대로 직무불안정성 척도(JIS : JobInsecurity Scale)를 개발하게 되었다[1].

직무에 대한 불안정은 종업원들에게 여러가지의 심리적인 상태를 겪게 만든다. 여러 연구에 의하면 종업원들

이 직무에 대한 불안정을 느끼면, 직무만족, 조직몰입과 같은 종업원의 긍정적인 심리상태에는 부정적인 영향을 미치는 것으로 조사되고 있다[4]. 또한, 최근 많은 학자들은 이러한 경제 환경의 급격한 변화가 가져온 신기술의 출현에 의한 새로운 직무의 등장 등 다양한 요인들이 직무불안정성의 변화에 영향을 미친다고 주장하고 있다[5]. 또한 직무불안정성이 종업원의 반응행동에 미치는 영향에 대한 선행연구[4,10]를 통해 EVLN과의 영향관계들이 밝혀졌다. 그러나, 이런 변화의 양상들이 구체적으로 무엇이며, 실제로 직무불안정성과 EVLN에 직접적으로 영향을 미치는 요인을 분석한 연구는 다소 부족한 편이다. 이는 단순히 직무불안정성의 결과에 초점을 맞추거나, EVLN에 대한 단편적인 분석만을 실시하고 있기 때문이다[5]. 직무불안정성과 EVLN과의 관계에 있어서 직접적인 영향요인은 정서적 사건이론에서 근거를 찾을 수 있으며, 이에 따르면 직무불안정성은 작업환경의 변화 또는 직장 내 사건으로 볼 수 있다. 이는 정서반응에 영향을 미치며, 긍정적 정서와 부정적 정서 중에서 부정적 정서가 증가되는 것으로 예상할 수 있다. 이를 조직에 대한 인식으로 본다면 부정적인 인식이 증가되는 것이며, 조직후원인식(Perceived organizational support)과 같은 조직에 대한 긍정적인 인식에 반하여 조직이 개인의 목표나 웰빙을 방해하는 것으로 인식하는 조직방해인식(Perceived organizational obstruction)이 증가하는 것으로 볼 수 있다. 즉 직무불안정성과 같이 부정적인 사건은 조직에 대한 종업원의 부정적인 인식을 증가시키는 직접적인 요인으로 볼 수 있고 조직방해인식은 직무불안정성과 EVLN과의 관계에서 매개효과로 작용할 수 있다. 이러한 관계를 바탕으로 본 연구에서는 직무불안정성과 EVLN과의 관계에 있어서 조직방해인식의 매개효과를 분석해보고자 한다.

이는 최근까지 조직구성원의 조직방해인식을 ‘새로운 조직변화 현상’으로 다룬 연구가 한국 기업 내 현장의 조직 구성원들을 대상으로 시도된 바가 없을 뿐만 아니라 경영학 분야의 연구에서도 극히 일부에 불과하다. 따라서 본 연구 결과를 통해 도출된 요인들은 향후 실증 분석을 위한 새로운 변수 및 가설을 제안하는 등의 양적 연구를 수행하기 위한 기반을 제공함으로써 학문적, 실무적 시사점을 제공할 수 있을 것으로 본다. 이를 통해 연구의 필요성을 요약하면 첫째, 국내 조직에도 종업원들의 조

직에 대한 부정적인 인식이 존재하는지에 대한 진단의 의미가 있다고 판단된다. 둘째, 조직구성원의 부정적 반응의 진단은 비록 탐색적 차원의 검토이지만, 조직이 문제를 인식하고, 이에 대하여 1차적 대응을 준비하는데 필요 정보를 제공하고자 한다. 셋째, 조직구성원의 직무불안정성과 EVLN의 관계에 있어서 조직방해인식의 매개 효과에 대한 분석은 변수들의 관계에 대한 프로세스를 파악하고, 해당 개념에 대한 이해의 부족을 보완하는 것에 의미가 있다고 볼 수 있다.

2. 이론적 배경

2.1 직무불안정성

직무불안정성의 개념은 다양한 학자에 의해 정의되어 왔는데, Greenhalgh & Rosenblatt(1984)는 직무불안정성이란 위협적인 상황에서 계속적인 고용을 보장하지 못하는 것으로 직무를 지속적으로 유지하지 못하는 데 있어 느끼는 무력감으로 정의하였다[3]. 즉, 자신의 직무가 없어질 수 있는 상황에서 위협을 제거할 수 없는 개인의 무력감으로 볼 수 있다. 또한 Davy et al.(1997)은 직무불안정성은 직무 연속성에 대한 기대라고 정의하면서, 직무불안정성이 고용유지에 대한 관심, 승진기회, 현재의 근무 상황, 장기적인 경력 기회 상실 등 현재 보유하고 있는 직무 특성을 상실할 것에 대한 개인의 불안을 반영한다고 하였다[6]. 이러한 직무불안정성은 기업의 구조조정 이후 조직구성원들이 지각하는 불안정은 해고의 위협뿐만 아니라 직무재배치, 직위의 강등, 승진기회 상실과 같은 다차원적인 위협에 의해 영향을 받는 것으로 나타났다[4]. 이는 고용환경의 급격한 변화로 인해 조직구성원들이 지각하는 직무불안정성의 영향력이 매우 중요해졌음을 의미한다. 한편, 직무불안정성의 개념은 고용불안정성과 구별되는 개념으로 볼 수 있는데, 우리나라의 경우에는 직무불안정성보다는 고용불안정이라는 의미로 많이 사용되고 있다. 엄밀한 의미에서 보면 자신이 소속되어 있는 직장에 대한 안정성과 자신이 담당하고 있는 직무에 대한 안정성 간에는 차이가 있다고 볼 수 있다. 그러나 우리나라의 경우 직무 차원이 아닌 회사 전체적인 차원에서 인적자원관리가 이루어지고 있기 때문에 직무가 불안정하다고 하는 것은 자신이 소속되어 있는 직장에

대한 불안정성을 의미한다고 볼 수 있다[5].

직무불안정성의 선행요인에 관한 연구 중 가장 대표적인 연구는 Ashford, Lee & Bobko(1989)[1]의 연구로서 조직적 변화, 역할 갈등, 역할 모호성, 통제 위치가 직무불안정성 지각에 영향을 미치는지 실증을 하였다. 연구 결과 역할 갈등을 제외한 3가지 요인이 직무불안정성의 선행요인으로 나타났다. 이에 따른 직무불안정성의 결과 변수로는 낮은 조직몰입 및 조직 시민행동 그리고 이직 등에 대한 부정적인 결과에 영향을 미치는 것으로 나타났다[7]. 그들은 직무불안정성과 같은 스트레스는 작업환경에서 유해한 상황을 창출하며 이는 대부분의 조직 구성원들에게 극도의 부정적인 영향을 미친다고 주장하였다. Parks & Kidder(1994)[8]는 조직 구성원들이 직무 안정에 대한 함축적인 기대를 가지고 있기 때문에 직무불안정성의 지각은 심리적 계약위반의 가능성을 나타낸다고 주장하였다. 반면 직무불안정성과 이직의도와의 관계에 관한 연구결과[9,4]에서는 대부분 정(+)의 영향 결과를 보여주고 있다. 직무불안정성에 의해 야기된 긴장감에 대해 종업원들은 현실에 대한 이탈반응을 보이는 것이 일반적이라고 할 수 있다. 합리적인 인간으로서 종업원들은 직무불안정성을 인식할수록 이직을 통해 새로운 안정적인 직무로 이동하고자 하기 때문으로 보인다. 국내 실증 연구 중 남기섭·유병주(2006)의 연구를 살펴보면 조직구성원의 직무불안정성과 반응(EVLN)에 미치는 영향에 관한 연구에서 직무불안정성을 높게 지각할수록 조직성과 변수인 조직몰입은 낮아지는 반면, 이직의도는 더 높아지는 것으로 나타났다[10]. 선행연구를 통해 살펴본 직무불안정성과 조직방해인식 그리고 이에 따른 조직구성원의 반응행동은 그 이론적 근거를 정서적 사건 이론과 사회적 교환이론의 맥락에서 찾을 수 있었다.

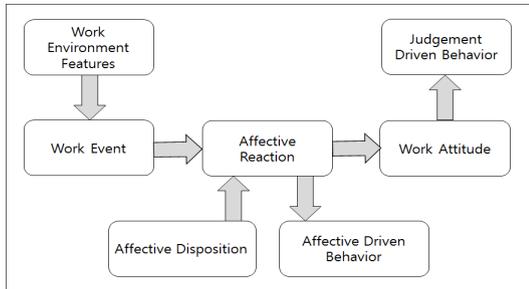
2.2 정서적 사건 이론과 사회적 교환이론

본 연구에서는 정서적 사건 이론(affective event theory) [11]과 사회적 교환이론을 바탕으로 직무불안정성이 조직방해인식에 영향을 미치고, 부정적인 직무 태도 및 행동에 영향을 미치는 일련의 과정을 살펴보고자 하였다.

2.2.1 정서적 사건 이론

정서적 사건이론(Affective Events Theory : AET)이란, Weiss & Cropanzano(1996)에 의해 처음으로 제시되

고 모델화된 이론으로 직무 환경을 비롯한 직장에서 일어나는 다양한 사건이 종업원들의 태도 및 행동반응에 영향을 미칠 수 있다는 메커니즘을 제안한 이론이다[11].



[Fig. 1] The model of affective event theory
(Recitation on Hyewon Kong & Hyosun Kim, 2014)

[Fig. 1]과 같이 정서적 사건이론의 프로세스는 직무 사건이 직무 태도에 영향을 미치는데 있어 정서적 반응이 중요한 역할을 한다고 주장한다. 즉, 개인이 직장 내에서 어떤 사건을 경험하게 되면 그 사건에 대해 긍정 또는 부정적인 정서를 경험하게 되고, 이렇게 유발된 정서가 개인의 직무관련 태도 및 행동 형성에 영향을 미친다는 것이다[12]. 이러한 프로세스는 고용불안(작업환경 상태의 일종으로 봄)에 따른 직무불안정성(직장 내 사건)은 부정적인 정서반응이나 조직에 대한 부정적인 인식(정서 반응 차원 중 부정적 반응으로 볼 수 있음)에 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다. 또한 이러한 조직에 대한 부정적인 인식은 종업원의 부정적인 반응행동인 EVLN(직무태도)에 영향을 미칠 것이라는 가정이 가능하다.

2.2.2 사회적 교환 이론

사회적 교환 이론(social exchange theory)은 개인의 조직에 대한 태도와 행동을 이해하는데 유용한 틀로 인식되고 있다(Homans, 1974)[13]. 또한 사회적 교환이념을 선택하고 연구하는 이유는 이것이 개인의 차이를 구성하고 회사에서 사회적 교환이 중요하게 고려되는 요소이기 때문이다[14,15]. 사회적 교환이론은 Homans (1958)에 의해서 처음 개발되었으며, 그에 의하면 모든 인간은 주관적인 비용-편익분석을 통하여 행동이 다르게 나타난다고 하였다. 또한, MacNeil(1985)은 Blau (1964)[16]의 경제적 교환과 사회적 교환개념을 차용하여 심리적 계약의 유형을 거래적 계약과 관계적 계약으로 구분하였는데,

거래적 계약은 금전적인 자원에 대한 단기적인 교환이며, 관계적 계약은 비금전적 자원에 대한 장기적 교환에 관한 것이라고 하였다[17]. 이러한 사회적 교환이론의 최근 연구동향을 살펴보면 유인과 기여의 특성이 유사할 때 교환의 효율성과 효과성이 모두 높아질 수 있다고 했다[18]. 특히, 사람은 자신이 기대 했던 바가 상대에 의해 거부됐을 때, 상대방에 대해 보복성 보류(withholding)를 하게 되는데 이때 보류되는 내용이 거부된 내용과 유사할 때, 보복성 보류에 따른 심정적인 효율성과 효과성은 더욱 높게 나타났다(권상순, 2007)[19]. 이와 같이 사회적 교환 이론에서는 종업원의 부정적 반응행동에 대한 근거가 될 수 있는 연구들이 진행되고 있다. 여기에 Robinson, Kraatz, Rousseau(1994) [20]는 심리적 계약 유형을 조직의 임무와 개인의 임무로 나누어 설명하였는데, 조직의 임무에서 승진, 고임금, 성과급은 거래적 계약요인이고, 직무안정성, 훈련, 교육, 개인문제에 대한 지원은 관계적 계약요인으로 보았다. 개인의 임무에서는 시간의 초과수당, 충성심, 역할 외 행동은 관계적 요인으로 보았으며, 퇴사에 대한 사전보고, 전직의 수용, 경쟁사로부터의 지원거부, 독점적 비밀의 보호, 최소 재직기간의 준수는 거래적 계약요인으로 보았다. 이러한 분류에 따르면 직무안정성이 관계적 계약요인이라면 직무불안정성은 관계적 계약요인의 위반이라고 볼 수 있다. 여기서 관계적 계약요인의 위반은 조직과 종업원과의 관계에서는 심리적 계약위반으로도 볼 수 있다. 이와 관련하여 실증연구[25]에서는 심리적 계약위반은 조직방해인식에 정(+의 영향을 미친다고 연구되었다. 이를 정리하면, 직무불안정성이 조직방해인식에 정(+의 영향을 미치는 관계를 유추할 수 있다.

따라서 직무불안정성과 심리적 계약위반과 조직방해인식에 관한 이상의 선행 연구를 바탕으로 하여 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1 : 직무불안정성은 조직방해인식에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

2.3 EVLN (Exit, Voice, Loyalty, Neglect)

EVLN 모형은 Hirschman(1970)[22]의 초기 EVL 불만족 반응 모형의 확장에 따른 것으로, 초기 불만족 반응 모형의 구성 요소는 이직, 발언, 충성심으로 제시하였다. 직원의 반응을 이직과 발언으로 나누고, 충성심을 이 둘

에 영향을 주는 것으로 설명하였다. 그는 이직 또는 이직 의도, 개선안 제의 발언이나 항의, 충성은 서로 상호작용한다고 보았다. 이직 반응이 너무 높은 경우, 발언을 허용하여, 개선안 제의나 불만을 폭넓게 수용함으로써 충성을 증가시키고, 그로써 이직을 줄일 수 있다는 것이었다 [23]. Hagedoorn et al.(1999), Farrell (1983), Hirschman (1970) 등은 직원의 근무환경에서의 불리한 조건, 불만 등이나 고객, 소비자, 시민 등의 상품, 서비스 품질 불만족에 따른 반응을 EVLN으로 설명한다[24,25,20]. EVLN 연구의 진전은 선행연구[26,27]에서 알 수 있듯이, 특정 반응 개념의 세분화한 노력에서 가장 두드러진다고 볼 수 있다. Rusbult et al.(1988)[28]은 발언 반응을 문제해결을 위한 주장을 하는 과정이 얼마나 건설적인가를 기준으로 공격적 발언과 사려 깊은 발언으로 구분하고, 문제가 있는 사건에 대한 직원의 반응을 5가지로 확장하였다[29]. 그들은 loyalty가 충성보다는 인내에 관한 것이라는 점을 들어, loyalty를 patience로 바꾸었다. 여기에 냉소주의를 추가하여 EVLN 연구를 확장하였다[30].

한편, 실증연구를 살펴보면, 부정적 행동반응(EVLN) 중 첫 번째로 이직의 경우 직무불안정성과 이직과의 관계에서 대부분 정(+)의 결과를 보여주고 있으며, 직무불안정성에 의해 야기된 긴장감에 대해 종업원들은 현실에 대한 이직반응을 보이는 것으로 나타났다. 두 번째로 발언의 경우 이전 연구에서는 직무불안정성과 개인적인 형태의 발언과는 정(+)의 관계를 보여주고 있으나, 집단적인 발언과는 관련이 없는 것으로 나타났다[31,22]. 세 번째로, 충성의 경우 이직이나 발언과 구별되는 개념인 동시에 시간이 지나면서 이직 또는 발언으로 변화될 수 있는 잠정적인 태도로 간주되었다[22]. 여기에 Turnley와 Feldman(1999)[32]는 비판을 받고 있는 조직을 변론하는 것이야말로 충성심을 행동으로 보여주는 극명한 사례라고 주장하였다. 마지막으로 조직구성원들이 직무에 불안정성을 느끼게 되면 작업을 게을리하거나 직무에 대한 집중력이 떨어지고 노력을 줄이는 등의 반응을 보이게 되는데 Rusbult와 그의 동료들(1982)[33]은 이러한 행동들을 ‘태만’으로 개념화하였다. 조직 내의 태만행위들로 는 잦은 결근이나 지각, 실수율의 증가 등이 있다. 충성심을 보이는 구성원은 관계의 회복을 목표로 하는데 비해, 태만한 구성원은 관계의 회복을 목표로 하지 않는다고 하였다[34]. 이와 같이 선행연구들을 통해 본 연구에서는

직무불안정성이 태만에 정(+)의 영향을 미친다고 보았다.

따라서 직무불안정성과 EVLN과의 관계에 대한 다음 가설이 성립가능하다.

- 가설 2-1. 직무불안정성이 이직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2-2. 직무불안정성이 발언에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2-3. 직무불안정성이 충성에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2-4. 직무불안정성이 태만에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.4 조직방해인식

사회적 교환이론의 부정적 측면에 대한 연구[21,37,38]를 통해 밝혀진 조직방해인식은 조직과의 가치 불일치적 관계에서 시작된다. 이는 조직이 개인의 공헌정도를 객관적으로 평가해주지 않거나, 성과를 이루지 못하게 방해하는 정도 혹은 업무의 효율성을 높이기 위한 종업원의 복지를 개선해주지 않는 등의 종업원이 총체적으로 형성하게 되는 조직에 대한 불신을 의미한다. 이와 반대로 조직이 개인의 공헌을 가치 있게 여기며, 조직이 종업원의 복지에 관심을 보이는 정도에 대하여 종업원이 총체적으로 형성하게 되는 믿음을 ‘조직후원인식’이라 하였다[39]. 조직구성원과 조직 간의 관계를 다룬 기존의 많은 연구들은 거의 모두 조직후원인식에 초점을 맞추고 있다[37]. 그러나, 현실에서는 조직구성원들에게 조직방해인식이 조직후원인식 보다 훨씬 큰 영향을 미친다. 이는 긍정정서보다 부정정서가 조직구성원들의 구체적인 반응이나 행동을 이끌어내는데 중요한 영향을 미친다는 기존의 연구들[40,41]과 같은 맥락이라고 볼 수 있다. 이러한 실질적인 중요성에도 불구하고, 조직행동 연구에서 차지하는 조직방해인식의 중요성이나 개념에 대한 이해는 아직 충분하게 이루어지지 않았다. 이에 대해 연구의 필요성과 기존 개념에 대해 의문을 제기하며, ‘인지된 조직 방해’(Cognitive organizational obstruction)라는 개념을 도입하였다[38]. 그는 조직방해인식이란 “종업원이 자신이 소속되어 있는 조직이 자신의 목적 달성을 방해, 저해 또는 간섭할 뿐만 아니라 자신의 안녕(well-being)을 손상 시킨다고 믿는 신념”으로 정의하였다. 조직방해인식에 대해 자신이 소속되어 있는 조직이 부정적 대우의

<Table 1> Matrix of similarities and differences of related constructs

Construct	Major Theoretical Bias	Focal Actor(s)	Positive/Supportive	Negative/Harmful	Obligation Based	Goal Based (Attained)
Cognitive Organization Obstruction	Frustration, Social Exchange, Organizational Misbehavior	Organization	No	Yes	No	Yes (Possibly)
Organizational Frustration	Frustration-Aggression Hypothesis, Situational Constraints	Other People, Weather, Situational Constraints	No	Yes	No	Yes(No)
Perceived Organizational Support	Organizational commitment, Social Exchange	Organization	Yes	No	No	No

[Recitation on Gibney , Cognitive organizational obstruction (2007)]

원천이라고 생각하는 것으로, 이에 따른 고용주와 종업원 사이의 사회적 교환이론에 관한 문헌들 속에서 발견되는 차이를 설명한다고 주장하였다. 국내 연구에서 ‘perceived organizational support’가 ‘조직지원인식 혹은 조직후원인식’으로 번역되어 사용되고 있는 점에 착안하여, 연구자는 ‘perceived organizational obstruction’을 ‘조직방해인식’으로 번역하여 사용하는 것이 가능할 것으로 판단하였다. 이를 근거로 ‘조직방해인식’으로 변수 명을 번역하여 사용하였다. 아직까지 ‘조직방해인식’이라는 개념에 대한 연구가 많지 않기 때문에 유사한 개념을 연구함으로써 논리적 근거를 마련하고, 조직방해인식 그 자체가 유사한 개념과는 다른 개념이라는 개념적 보완이 필요하다. 이에 따라, Ray Gibney(2007)[38]는 <Table 1>과 같이 관련 개념들의 유사성과 차이점을 제시하였다. 여기서 조직 방해 인식 개념과 기존의 유사 개념들의 유사성과 차이점을 살펴보면 <Table 1>과 같다.

조직방해인식은 선행연구[39]에서 알 수 있듯이, ‘조직후원인식’과 서로 상반되는 인식임을 알 수 있다. 또한, ‘조직방해인식’과 ‘조직에 대한 좌절’ 개념은 주요 이론적 근거가 각각 ‘조직에 대한 좌절, 사회적 교환, 조직의 부적절한 행동’과 ‘좌절-공격 가설, 상황적 제약들’로 상이한 것으로 연구되었고, 중심인물이 각각 ‘조직’ 과 ‘조직에 대한 좌절’의 경우는 중심인물이 ‘다른 사람들, 조직 환경, 상황적 제약’으로 차이가 있다. 이 두 가지 유사 변인에 대한 공통점으로는 지원은 없고 방해는 있으며, 의무 기반은 없고 목표 기반은 있는 것으로 나타났다. 계속해서 조직방해인식에 영향을 미치는 선행요인을 살펴보면, 조직지원인식, 조직정치지각, 심리적 계약위반, 좌절과 조직방해인식이 다르다고 주장하였고[38], 좌절사건과 절차공정성 인식, 개인 차이와 인구통계학적 변수를

선행변수로 연구하였다. 연구자들은 조직후원인식, 심리적 계약위반, 조직정치, 절차공정성, 조직적 방해를 선행요인으로 파악하고, 사회적 교환이론의 부정적 측면에 기반한 연구로서 조직방해인식을 분석하였다[37]. 이후 심리적 계약위반, 조직냉소주의, 조직후원인식을 조직방해인식에 영향을 주는 선행요인으로 보고, 해당 연구에서 이를 통제변수로 활용하며 조직 동일화의 선행변수로 조직방해인식을 연구하였다[21]. 이후 연구에서는 조직방해인식에 대한 개념을 사회적 교환이론을 근거 이론으로 이와 같은 관점에서 노조 참여의 차원에서 접근하였다[42]. 노조후원인식, 노조방해인식, 조직후원인식, 조직방해인식을 노조 참여도나 노조 몰입에 대한 독립변수로서 실증 분석을 시도하였다. 이상과 같이 조직방해인식의 선행요인과 독립변수나 매개변수를 살펴보았으며, 조직방해인식에 대한 결과변수로는 조직냉소주의, 탈동일화, 조직동일화(상반된 동일화, 중립적 동일화, 탈동일화)로 세분화하여 연구하고, EVLN, 노조참여도 등에 대해서도 연구되어왔다[42,21,37,38]. 연구결과를 살펴보면, 조직방해인식과 EVLN과의 실증연구[37]에서 조직방해인식은 이직의도, 발언, 태만과 정(+)의 방향으로 영향을 미치며 특히 태만에는 강한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 반면 조직방해인식이 충성심에는 부(-)의 관계에 있었으며, 조직에 대한 부정적인 인식이 강할수록 충성심과 같은 긍정적인 행동은 감소하는 것으로 나타났다. 이와 같이 선행연구에서 살펴본 내용들을 토대로 직무불안정성과 조직방해인식 그리고 EVLN과의 관계를 통해서 정서적 사건이론에 근거하여 조직방해인식이 직무불안정성과 EVLN과의 관계에서 매개변수로 작용할 가능성이 예측되었다. 따라서 다음과 같이 가설을 설정하였다.

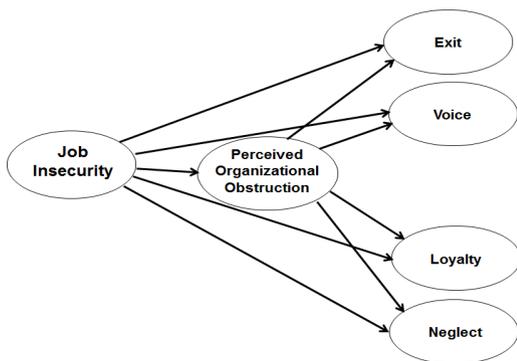
가설 3 : 조직방해인식은 직무불안정성과 EVLN의 관계를 매개할 것이다.

- 3-1. 조직방해인식은 직무불안정성과 이직의도와와의 관계를 매개할 것이다.
- 3-2. 조직방해인식은 직무불안정성과 발언과의 관계를 매개할 것이다.
- 3-3. 조직방해인식은 직무불안정성과 충성심과의 관계를 매개할 것이다.
- 3-4. 조직방해인식은 직무불안정성과 태만과의 관계를 매개할 것이다.

3. 연구모형

이론적 배경에서 설명한 바와 같이, 종업원의 직무불안정성과 EVLN 간에 영향관계가 있음을 알 수 있었다.

또한 직무불안정성은 조직에 대한 불안과 부정적 인식을 높이는 선행연구를 근거로 조직방해인식이 종업원의 직무불안정성과 EVLN에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 실증적 검증을 시도하고자 한다. 따라서 본 연구의 연구 모형은 [Fig. 2]와 같이 도출되었다.



[Fig. 2] Research model

4. 연구설계

4.1 표본의 구성

본 연구의 실증분석을 위해 부산·경남에 거주하는 직장인과 및 온라인 설문조사 사이트를 통해 350명을 대상

으로 설문조사를 실시하였다. 조사는 2014년 8월1일~9월 10일에 걸쳐 진행되었고, 회수된 설문지 가운데 지나친 중심화 경향을 보이거나 부실한 응답을 포함하고 있는 설문지를 제외하고 최종적으로 316부의 설문지를 실증분석에 사용하였다.

표본의 특성을 살펴보면, 응답자의 성별 분포는 남자가 191명(60.4%), 여자가 125명(39.6%)으로 남자가 더 많음을 알 수 있다. 응답자들의 평균 응답자의 학력별 분포는 고졸은 24명(7.6%), 전문대졸은 52명(16.5%), 대졸이 187명(59.2%), 마지막으로 대학원졸 이상이 53명(16.8%)으로 표본의 76%가 대졸과 대학원졸업으로 나타났다. 응답자의 직위는 일반사원이 168명(53.2%), 대리급이 48명(15.2%), 과장급이 52명(16.5%), 차장급 이상이 48명(15.1%)으로 분포하고 있다. 응답자의 고용형태는 정규직이 210명(66.5%), 비정규직이 106명(33.5%)으로 정규직이 더 많이 차지하고 있다. 응답자의 업종별 분포는 제조업과 전문서비스업이 각각 114명(36.1%), 111명(35.1%)으로 71%를 차지하고 있으며, 그 외 건설업 19명(6.0%), 도소매유통업 55명(17.4%), 기타 업종이 17명(5.4%)이 분포하고 있다. 응답자의 근속연수는 1년미만 30명(9.5%), 1-3년미만 84명(26.6%), 3-5년미만 65명(20.6%), 5-10년미만 112명(35.4%), 10년이상 25명(7.9%)으로 각각 분포하고 있다.

4.2 변수의 조작적 정의 및 측정도구

본 연구에 사용된 변수는 모두 선행연구에서 타당성과 신뢰성이 확인된 도구를 활용하였고, 각 요인은 모두 리커트 방식의 7점 척도(1=전혀 아니다, 7=매우 그렇다)로 구성되었다.

4.2.1 직무불안정성

본 연구에서 Ashford(1989)[1]가 직무불안정성을 조직구성원이 직무특성이나 직무자체가 잠재적으로 상실될지도 모른다는 불안감 및 대처능력에 대한 지각이 떨어지는 무력감으로 정의한 것을 바탕으로 하였다. 직무불안정성의 측정도구는 Ashford(1989)[1]가 추가적으로 개발한 직무불안정성 척도(Job Insecurity Scale : JIS)를 바탕으로 본 연구의 목적에 맞도록 5문항으로 재구성하고 리커트 방식 7점 척도로 측정하였다.

(Table 2) Results of Validity and Reliability Analysis

Elements	Factor Loadings						Cronbach's α
	1	2	3	4	5	6	
Job insecurity1	.837	.273	.250	.174	.009	.102	.966
Job insecurity2	.829	.278	.242	.280	-.005	.132	
Job insecurity5	.826	.315	.194	.234	-.068	.153	
Job insecurity3	.818	.392	.193	.176	.030	.079	
Job insecurity4	.724	.405	.197	.223	-.036	.300	
POO1*	.345	.811	.145	.224	-.135	.134	.972
POO3*	.321	.800	.263	.235	-.149	.140	
POO5*	.350	.797	.175	.223	-.187	.121	
POO2*	.344	.795	.219	.273	-.130	.119	
POO4*	.321	.787	.232	.305	-.147	.170	
voice3	.195	.201	.884	.088	.081	-.109	.891
voice2	.223	.189	.826	.098	-.033	.306	
voice1	.294	.228	.764	.168	-.017	.252	
neglect1	.199	.301	-.007	.819	.196	.045	.894
neglect2	.345	.301	.235	.768	.020	.150	
neglect3	.336	.373	.271	.717	-.129	.148	
loyalty2*	-.037	-.157	.068	-.060	.894	.000	.854
loyalty3*	-.096	-.027	.001	.029	.869	-.031	
loyalty1*	.111	-.164	-.037	.115	.850	.027	
exit3	.475	.426	.310	.221	-.019	.598	.945
exit1	.428	.353	.456	.160	.037	.583	
exit2	.462	.517	.252	.309	.011	.521	
Eigen Values	4.919	4.828	3.007	2.575	2.462	1.430	
Variance explained (%)	22.359	21.946	13.667	11.707	11.192	6.499	
Total Variance explained (%)	22.359	44.305	57.972	69.678	80.870	87.369	

* POO(조직방해인식), 충성심은 역척도로 처리함

4.2.2 EVLN(Exit, Voice, Loyalty, Neglect)

종업원의 직무불만족 반응행동인 EVLN의 본 연구에서의 조작적 정의를 살펴보면, 이직은 그만둬, 전직, 다른 직업을 찾는 것, 그만 둘 것을 생각하는 것 등으로 조직을 떠나려는 행동, 새로운 지위를 찾거나 사임하는 것을 포함한다. 발언은 상사나 동료와 상황개선을 위해 문제를 토의하는 것, 문제해결을 위해 조치를 취하는 등 적극적이고 건설적인 행위들로 정의한다. 충성은 수동적이지만 낙관적으로 개선되기를 기다리는 행동으로 정의한다. 마지막으로 태만은 상황이 악화되는 것을 수동적인 태도로 허용하는 것으로 상승적으로 지각이나 결근을 하고 사적인 일을 근무시간에 하며, 불량률이 증가하는 등 조직에 대한 관심이나 노력이 감소하고 상황이 악화되어도 소극적으로 행동하는 것으로 정의하였다. 본 연구에서 이직, 발언, 충성, 태만 변수에 대한 측정을 위해 Farrell (1988) 등의 연구를 인용한 김은철(1995)[43]의 개인의 반응행동 연구에 사용하였던 문항을 사용하였다. 변수별 3 문항씩 Likert의 7점 척도로 측정하였다.

4.2.3 조직방해인식

조직방해인식에 대한 조작적 정의는 조직이 개인의 공헌정도를 객관적으로 평가해주지 않는 정도, 조직이 종업원의 복지에 관심을 보이는 않는 정도에 대하여 종업원이 총체적으로 형성하게 되는 조직에 대한 불신을 말한다. Ray Gibney(2007)[38]는 McMillan(1997)[56]의 연구에서 사용한 설문 문항을 기초로 하여 5문항으로 재수정하였다. 예를 들어, “우리 조직은 나의 직업적인 목표의 실현을 방해한다”와 같은 문항이 이에 해당된다. 이들 문항들은 Likert의 7점 척도로 측정하였다.

4.3 분석방법

본 연구를 위한 설문지의 결과분석도구는 통계프로그램 SPSS/WIN 18.0을 이용하였으며, 316부의 표본을 대상으로 통계처리 하였다. 본 연구에서 설정한 가설들을 검증하기에 앞서 연구 변수들의 신뢰성과 타당성 검증을 실시하였다. 신뢰성의 측정방법으로 Cronbach's α 계수를 활용한 내적일관성 분석방법을 이용하였으며, 타당성의 측정방법으로는 varimax 회전을 포함한 주성분 분석

을 이용하였다. 그리고 조직방해인식이 직무불안정성과 EVLN 간의 관계에서 매개효과를 알아보기 위하여 회귀 분석을 실시하였다.

5. 분석결과

5.1 측정도구의 타당성 및 신뢰성 검증

본 연구에서 설정한 가설들을 검증하기에 앞서 연구 변수들의 신뢰성과 타당성 검증을 실시하였다. 수집된 자료가 요인분석에 적합한지 여부를 판단하기 위한 통계적인 과정으로[46], KMO의 MSA는 $0.923 > \alpha = 0.5$ 이므로 요인분석을 계속 진행할 수 있다는 것을 나타내며, MSA의 해석기준(김계수, 2007)[44]에 따르면 0.9이상 매우 이상적인 측정 자료로 판단된다. 도구의 신뢰성을 분석한 결과 Nunnally (1978)[45]가 제안한 기준 0.6이상을 충족하였으며 그 결과는 다음 <Table 2>와 같다. 각 요인의 구성개념 타당성을 확인하기 위해 요인분석을 실시하였다. 6개 요인을 측정하기 위한 22문항을 Varimax 회전, 주성분 분석법을 사용하였다[47] 분석 결과 <Table 2>와 같이 연구자들이 의도한 구성 및 판별기준에 부합되는 결과를 보여주었으며, 전체 변량의 87.369%를 설명하는 것으로 나타났다. 각 요인의 설명분산을 살펴보면, 직무불안 22.359%, 조직방해인식 21.946%, 발언 13.667%, 태만 11.707%, 충성심 11.192%, 이직 6.499%로 나타났다. 또한 요인의 내적일관성에 의한 신뢰성을 검증한 결과 직무불안 .966, 조직방해인식 .972, 발언 .891, 태만 .894, 충성심 .854, 이직 .945로 나타나 신뢰할 수 있는 수준으로 나타났다.

5.2 변수 간의 기술통계량 및 상관관계

가설검증에 앞서, 본 연구에 포함된 연구변수들과 통제변수들 각각의 기술적 통계와 변수들 간의 상호관련성을 파악하였다. 조직방해인식의 매개효과 과정을 예측하게 해주고 있다. 먼저 변수들의 간략한 기술적 통계와 변수들 간의 Pearson 상관관계 분석을 실시하였다. 가설검증에 사용될 연구변수들 간의 상관관계를 살펴보면 위의 <Table 3>과 같다. 포괄적인 시사점을 얻기 위해 <Table 3>에서 각 변수들의 상관관계를 살펴보면, 조직방해인식, 직무불안정성, 이직, 발언, 충성심, 태만의 관계

가 유의수준 5% 에서 상관관계가 있음을 알 수 있다.

<Table 3> Relations between participation-related factors

	M	S.D.	POO*	Exit	Voice	Loyalty*	Neglect	Job insecurity
1	4.106	1.442	1					
2	4.365	1.555	.777**	1				
3	4.333	1.097	.544**	.683**	1			
4	3.194	.911	.255**	.047	.008	1		
5	4.076	1.234	.692**	.664**	.463**	-.015	1	
6	4.463	1.558	.739**	.807**	.575**	.055	.662**	1

N=316 *: p<0.05, **: p<0.01,*** : p<0.001

5.3 가설검증

5.3.1 가설 1의 검증

가설 1은 직무불안정성이 조직방해인식에 미치는 영향관계에 대하여 수립되었다. 가설검증을 위한 회귀분석 결과는 <Table 4>에서 보는 바와 같이 조직방해인식을 종속변수로 하고 모델1에서 인구통계적 변수들을

통제변수로 설정하여 영향력을 통제하였고, 모델2에서 직무불안정성을 투입하여 영향력을 검증하였다. 조직방해인식에 대해 직무불안정성은 유의한 영향력을 나타내고 있다. 모델 2를 보면 먼저, 회귀식은 p<0.01 수준에서 통계적으로 유의하고 직무불안정성은 조직방해인식을 55%를 설명하고 있다는 것을 의미하며, 직무불안정성이 조직방해인식을 잘 설명하고 있는 것으로 판단된다. 직무불안정성은 조직방해인식에 대하여 회귀계수($\beta = .722, p < 0.001$)를 나타내고 있어 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 1은 채택되었다.

<Table 4> The result of regression analysis about job insecurity and poo

Dependent variable: perceived organizational obstruction					
variable		model 1		model 2	
		Beta	t value	Beta	t value
Control variable	constant		25.313		5.471
	Gender	-.089	-1.563	-.048	-1.212
	Age	.133	1.536	.067	1.114
	Career	-.063	-.713	-.009	-.153
	Edu.	-.015	-.257	.028	.697
Independent variable	job insecurity			.722	18.387***
	R^2		0.069**		0.555**
	ΔR^2				0.547
	F		4.589**		64.330**

*: p<0.05, **: p<0.01, ***: p<0.001

(Table 5) The result of regression analysis about job insecurity and EVL

Variable	Exit				Voice				Loyalty				
	model 1		model 2		model 1		model 2		model 1		model 2		
	Beta	t value	Beta	t value	Beta	t value	Beta	t value	Beta	t value	Beta	t value	
Control variable	constant		26.062		5.187		35.640***		14.249***		38.793***		22.375***
	Gender	-.060	-1.060	-.015	-.435	.076	1.369	.109	2.439*	.043	.731	.041	.695
	Age	.030	.351	-.042	-.807	-.173	-2.039	-.227	-3.310**	-.085	-.956	-.082	-.917
	Career	.031	.358	.090	1.692	.182	2.117	.225	3.250**	.087	.966	.085	.935
	Edu.	-.112	-1.928	-.065	-1.833	-.303	-5.292	-.268	-5.810***	.066	1.094	.064	1.056
	Position	-.267	-3.099**	-.085	-1.601	-.071	-.835**	.064	.922	.032	.359	.024	.264
Independent variable	job insecurity			.791	23.125***			.582	13.040***			-.035	-.602
R^2		0.079**		0.663		0.109		0.425		.014		.015	
ΔR^2		0.064**		0.656		0.095		0.414		-.002		-.004	
F(p)		5.299**		534.775**		7.589***		38.113***		.873(.500)		.786(.581)	

*: p<0.05, **: p<0.01, ***: p<0.001

5.3.2 가설 2의 검증

가설 2-1은 직무불안정성이 이직의도에 미치는 영향 관계를 분석한 회귀분석의 결과는 <Table 5>에서 보는 바와 같이 t값은 23.125(p=.000)이므로 유의수준 p<.0001 수준에서 채택되었다.

(Table 6) The result of regression analysis about job insecurity and neglect

Dependent variable: Neglect					
variable	model 1		model 2		
	Beta	t value	Beta	t value	
Control variable	constant		26.490***	7.145***	
	Gender	-.061	-1.048	-.023	-.516
	Age	.140	1.590	.079	1.185
	Career	-.123	-1.383	-.074	-1.099
	Edu.	.078	1.304	.118	2.620**
	Position	-.161	-1.826	-.007	-.098
Independent variable	job insecurity		.668	15.381***	
R^2		.037		.455	
ΔR^2		.022		.444	
F		2.409*		42.960***	

*: p<0.05, **: p<0.01, ***: p<0.001

가설 2-2는 직무불안정성이 발언에 미치는 영향 관계를 분석한 회귀분석 결과는 <Table 5>에서 보는 바와 같이, 먼저 회귀식은 p<0.001수준에서 통계적으로 유의하고, 직무불안정성은 발언을 42.5% 설명하고 있음을 알 수 있다. 직무불안정성은 종속변수 발언에 대해 유의한 영향을 나타내고 있다(t=13.040, p=.000). 따라서 가설 2-2는 채택되었다.

가설 2-3은 직무불안정성이 충성심에 미치는 영향관

계에 대한 회귀분석 결과는 <Table 5>에서 보는 바와 같이 직무불안정성은 충성심에 대해 유의한 영향을 주지 않는 것으로 나타나고 있다(t=-.602, p=.548). 따라서 가설 2-3은 기각되었다.

가설 2-4는 직무불안정성이 태만에 미치는 영향관계는 <Table 6>에서 보는 바와 같이, 회귀식은 p<0.001 수준에서 통계적으로 유의하고 직무불안정성이 태만을 45.5%까지 설명해주고 있다. 직무불안정성은 태만에 대해 통계적으로 유의한 영향력을 나타내고 있다(t=15.381, p=.000). 따라서 가설 2-4는 채택되었다.

5.3.6 가설 3 검증 : 조직방해인식의 매개효과

본 연구는 직무불안정성과 EVLN 사이의 조직방해인식의 매개역할에 관한 가설들을 검증하기 위해서 Baron & Kenny(1986)의 3단계 매개회귀분석을 실시하였다. 3단계 매개회귀분석 결과들은 <Table 7, 8>에 나타나 있다.

먼저 가설 3-1인 직무불안정성과 이직의도의 관계에 대한 조직방해인식의 매개효과에 대해 살펴보면 다음과 같다. <Table 7>의 모델 1에서는 직무불안정성은 조직방해인식에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다(t=18.387, p=.000). 모델 2에서는 직무불안정성은 이직에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다(t=23.125, p=.000). 모델3에서는 조직방해인식이 이직에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났으며(t=9.048, p=.000), 직무불안정성이 이직에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다(t=11.410, p=.000). 위의 결과에 따라 1,2,3단계 매개효과 조건이 모두 충족되었다. 따라서 직무불안정성과 이직의도 간의

(Table 7) The result of job insecurity, exit, voice and poo mediation regression analysis

Dependent variable		Exit						Voice			
variable		model 1		model 2		model 3		model 2		model 3	
		Beta	t value	Beta	t value	Beta	t value	Beta	t value	Beta	t value
Control variable	constant		5.471		5.187**		2.875**		14.249***		12.647***
	Gender	-.048	-1.212	-.015	-.435	.004	.135	.109	2.439*	.124	2.859*
	Age	.067	1.114	-.042	-.807	-.069	-1.477	-.227	-3.310**	-.247	-3.735***
	Career	-.009	-.153	.090	1.692	.093	1.979	.225	3.250**	.228	3.412**
	Edu.	.028	.697	-.065	-1.833	-.076	-2.415*	-.268	-5.810***	-.277	-6.212***
	Position	-.104	-1.721	-.085	-1.601	-.043	-.909	.064	.922	.096	1.429
Independent variable	job insecurity	.722	18.387**	.791	23.125**	.503	11.410**	.582	13.040***	.361	5.797***
	perceived organizational obstruction					.399	9.048**		.306		4.903***
R^2		0.555***		0.663***		0.733***		0.425		0.467	
ΔR^2		0.547		0.656		0.727		0.414		0.455	
F		64.330***		101.148***		121.082***		38.113***		38.539***	

*: p<0.05, **: p<0.01, *** : p<0.001

(Table 8) The result of job insecurity, loyalty, neglect and poo mediation regression analysis

Dependent variable		Loyalty						Neglect			
variable		model 1		model 2		model 3		model 2		model 3	
		Beta	t value	Beta	t value	Beta	t value	Beta	t value	Beta	t value
Control variable	constant		5.471***		22.375***		24.245***		7.145***		5.151***
	Gender	-.048	-1.212	.041	.695	.018	.325	-.023	-.516	-.001	-.032
	Age	.067	1.114	-.082	-.917	-.050	-.591	.079	1.185	.049	.803
	Career	-.009	-.153	.085	.935	.080	.934	-.074	-1.099	-.070	-1.131
	Edu.	.028	.697	.064	1.056	.077	1.344	.118	2.620**	.105	2.549*
	Position	-.104	-1.721	.024	.264	-.026	-.296	-.007	-.098	.040	.643
Independent variable	job insecurity	.722	18.387***	-.035	-.602	.306	3.815***	.668	15.381***	.348	6.027***
	perceived organizational obstruction			-.473	-5.884***				.444		7.690***
R^2		0.555		0.015		0.115		0.455		0.543	
ΔR^2		0.547		-0.004		0.094		0.444		0.532	
F		64.330***		0.786		5.693***		42.960***		52.200***	

*: p<0.05, **: p<0.01, *** : p<0.001

관계에서 조직방해인식은 매개작용을 하고 있음을 알 수 있으며, 이로써 가설 3-1은 지지되었다.

또한 직무불안정성과 이직의도를 동시에 투입한 회귀식 3단계에서 직무불안정성-이직의도가 통계적으로 유의하게 나타났고, 3단계 모두 유의한 것으로 나타났다. 이를 다시 총효과(.789)와 직접효과(.502)를 비교했을 때, 총효과가 더 크므로 조직방해인식은 직무불안정성과 이직의도 간의 관계에서 부분매개 역할을 하는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 조직방해인식이 직무불안정성을 지각하는 종업원에게 이직의도를 더욱 높이는 것으로 해석할 수 있다.

다음으로, 가설 3-2인 직무불안정성과 발언의 관계에 대한 조직방해인식의 매개효과에 대해 살펴보면 다음과 같다. 먼저 <Table 7>의 모델 1에서는 직무불안정성은 조직방해인식에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다.(t=18.387, p=.000). 모델 2에서는 직무불안정성은 발언에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다(t=13.040, p=.000). 모델 3에서는 조직방해인식이 발언에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났고(t=4.903, p=.000), 직무불안정성이 발언에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다(t=5.797, p=.000). 따라서 매개효과를 검증하는 단계별로 모델이 모두 유의한 것으로 나타났으며, 이로써 가설 3-2는 지지되었다.

총효과(.410)와 직접효과(.254)를 비교했을 때, 총효과가 더 크므로 직무불안정성과 발언간의 관계에서 조직방해인식은 부분매개효과 역할을 하는 것으로 확인되었다.

계속해서 가설 3-3인 직무불안정성과 충성심과의 관계에서 조직방해인식의 매개효과에 대해 살펴보면 다음과 같다.

먼저 <Table 8> 모델 1에서는 직무불안정성은 충성심에 유의한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다($t=-.602$, $p=.548$). 모델 2에서는 직무불안정성은 조직방해인식에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다($t=18.387$, $p=.000$). 모델 3에서는 조직방해인식이 충성심에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다($t=-5.884$, $p=.000$). 직무불안정성이 충성심에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다($t=3.815$, $p=.000$). 따라서 매개효과 분석단계에서 2, 3단계는 유의하지만, 1단계가 유의하지 않은 것으로 나타났다. 즉, 직접효과(.179)와 간접효과(-.200)는 유의하지만, 이들의 영향력이 서로 반대되어 총효과($d=-.021$)는 유의하지 않게 나타났다. 따라서 가설 2-3은 기각되었다.

마지막으로 가설 2-4인 직무불안정성과 태만과의 관계에서 조직방해인식의 매개효과에 대해 살펴보면 다음과 같다. 먼저 <Table 8>의 모델 1에서는 직무불안정성은 조직방해인식에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다($t=18.387$, $p=.000$). 모델 2에서는 직무불안정성은 태만에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다($t=15.381$, $p=.000$). 모델 3에서는 조직방해인식이 태만에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났으며($t=7.690$, $p=.000$), 직무불안정성이 태만에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다($t=6.027$, $p=.000$). 따라서 매개효과를 검증하는 단계별로 모델이 모두 유의한 것으로 나타나 가설 2-4는 지지되었다. 직무불안정성과 태만 간의 관계에서 조직방해인식은 매개역할을 하는 것으로 확인되었다.

6. 결론

최근 대내외적인 경영환경이 급격히 변화하면서 조직구성원들의 고용불안감이 더욱 커짐에 따라 모든 조직구성원들이 느끼는 직무에 대한 심리적인 불안감은 그 어느 때보다 증가하고 있다. 앞서 제시한 바와 같이 근로자들이 직무에 대해 불안정을 느끼게 되면 조직에 대한 불

안감과 부정적인 인식이 증대됨으로써 직무불만족 반응행동이 증가하는 등 종업원 행동에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무불안정성 지각과 결과변수에 영향을 미치는 조절변수로 사용되어 온 변수는 주로 사회적 지원이나 성격 특성, 자존감, 그리고 매개효과로 사용되어 온 심리적 계약파기나 신뢰에 대한 연구가 되어왔다. 본 연구에서는 기존 연구에서는 다루어지지 않은 조직방해인식 변수를 사용하여 매개효과를 검증할 시도를 하였다.

먼저 직무불안정성과 조직방해인식 간의 관계를 분석하였는데, 직무불안정성은 조직방해인식에 대해 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었고, 조직방해인식에 대한 설명력도 54.7%로 상당히 높은 것으로 나타났다. 계속해서 직무불안정성과 EVLN과의 회귀분석결과는 직무불안정성과 이직, 발언, 태만과의 관계는 모두 정(+)의 방향으로 유의한 영향력을 나타냈다. 다만 충성심과의 관계는 유의하지 않은 것으로 나타났다.

직무불안정성과 EVLN 간의 조직방해인식의 매개효과를 분석한 결과는 직무불안정성과 이직, 발언, 태만과의 관계에서 조직방해인식이 모두 부분매개효과가 있음을 알 수 있었다. 그 결과 직무불안정성은 조직방해인식을 매개로 부정적 종업원 반응행동(이직, 발언, 태만)에 대해 부분 매개역할을 하는 것으로 확인되었다.

분석결과에 따르면, 노동시장의 급격한 변화에 따른 직무변화와 조직개편으로 인한 직무불안정성이 증가할 경우 조직구성원들이 느끼는 조직방해인식이 반영되어 이직과 태만반응이 높아지는 것으로 나타났다. 그리고 직무불안정성을 감소시키려는 적극적인 행동 유형인 발언에도 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었고, 이직, 발언, 태만은 각각 조직방해인식으로 인해 더욱 강화되는 효과를 보이는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 근거이론으로 제시한 정서적 사건이론의 프로세스(Weiss, & Cropanzano, 1996)[14]와도 일치하는 결과로 볼 수 있다. 또한 매개효과를 검증하는 이유가 종속변수를 관리하는 관점에서 시사점을 얻을 수 있기 때문인데, 이직, 발언, 태만을 관리하기 위해서는 이를 통해서 직무불안정성과 조직방해인식은 동시에 관리되어야 한다는 시사점을 얻게 되었다. 또한 조직방해인식이 매개변수로 개입함으로써 직무불안정성-조직방해인식-이직·발언·태만 간의 관계가 동일한 방향으로 영향을 미치면서 강화요인으로

작용하는 실증분석 결과는 조직방해인식에 대한 관리방안의 중요성을 보여준 것으로도 해석할 수 있다.

본 연구는 이에 착안하여 직무불안정성을 지각하는 구성원들이 조직에 대한 부정적 인식에 해당하는 조직방해인식과 부정적 반응행동에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보기 위해 기존의 직무불안정성에 대한 선행연구를 바탕으로 하여 실제로 그 영향을 실증 분석하였다는 데 의의가 있다. 결과적으로 최근의 노동시장의 급격한 변화에 대한 구성원들이 느낄 수 있는 직무불안정성과 개인 반응행동의 연구를 통해 구성원들의 반응 관리를 위해서는 구성원이 직무에 대한 불안정성을 줄이는 조직차원의 노력과 함께 조직방해인식에 대한 인지와 적극적인 대응 노력도 중요하다는 시사점을 갖는다. 특히, 조직 구성원들이 직무불안정성을 느끼는 상황에서 개인의 행동을 적극적이고 건설적인 행동으로 전환을 유도하기 위해서는 인사평가나 보상, 신뢰와 같은 변수들을 공정하고 만족스러운 상태로 만들 필요가 있다. 즉 인사제도와 보상시스템과 같은 제도적 차원도 중요하고, 직무안정과 같은 조직차원의 중·장기 전략의 중요함을 알 수 있다.

위에서 언급한 이론적, 실무적 시사점에도 불구하고 다음과 같은 한계점을 가지고 있다. 직무불안정성이 EVLN과의 매우 밀접한 상관관계가 있음은 기존연구를 통해 알 수 있었으나, 조직방해인식은 개인의 평가를 기초로 하는 주관적인 현상이기 때문에 똑같은 객관적인 상황에서도 개인 간 지각에 차이가 전혀 다르게 나타난다는 점에서 개인차원의 변수를 통제하고, 영향요인에 대한 자세한 분석이 더욱 필요할 것이다. 또한 이번 연구에서 조사한 직무불안정성, EVLN, 조직방해인식의 개념이 고용조건이나 경력 개발과 같이 장기적인 측면과 관련되지 못하고 다소 제한적으로 분석되었다는 점에서 보다 폭넓은 요인들을 충분히 분석할 필요성이 있다고 하겠다. 향후 연구에서 이 같은 부분을 보완하여 조직방해인식에 직접적인 영향을 주는 조직 환경을 객관적으로 분석하게 된다면 더욱 실무적으로 도움을 줄 수 있는 의미있는 연구가 될 것으로 예상된다.

REFERENCES

[1] Ashford, S.J., Cynthia Lee, Philip Bobko, "Content,

Causes, and Consequences of Job Insecurity : A Theory-Based Measure and Substantive Test", *Academy of Management Journal*, Vol. 32, No. 4, pp.803-829, 1989.

[2] King, J. E., "White collar reactions to job Insecurity and the role of the psychological contact: implications for human resource management." *Human Resource Management*, Vol. 139, No. 1, pp. 79-92, 2000.

[3] Greenhalgh, L., Zehava Rosenblatt., "Job insecurity : Toward conceptual clarity.", *Academy of Management Review*, Vol.9, No.3, pp.438-448, 1984.

[4] Do-Young Kim, Byung-Joo Ryu, Suk-Jai Song, "An Exploratory Study on the Relationships Between Job Insecurity and EVLN." *Korea Journal of Business Administration*, Vol.16, No.4, pp.1051-1070, 2003.

[5] Kye-Doo Park, "An empirical study on job insecurity : it's antecedents, a moderator & consequences". Ph.D. dissertation, p.6, Korea University, 2001.

[6] Davy, J. A., Kinicki, A. & L. C. Scheck, "A test of job security's direct and mediated effect on withdrawal cognitions" *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 18, No. 4, pp.323-349, 1997.

[7] Greenhalgh, L., & Jick, T. D. "The relationship between job insecurity and turnover, and its differential effects on employee quality level." In annual meeting of the Academy of Management, Atlanta, 1979.

[8] Parks, J. M., & Kidder, D. L.. "Till Death Us Do Part..." *Changing Work Relationships in the 1990s*. *Journal of Organizational Behavior* Vol. 1, No. 8, pp.1986-1998, 1994.

[9] Brockner, J., "The effects of work layoffs on survivors—research, theory, and practice.", *Research in Organizational Behavior*, Vol. 10, pp.213-255, 1988.

[10] Ki-Seob Nam, Byung-Joo Ryu, "A Study on the Effects of the Perception of Job insecurity on Organizational Performance and Union Attitude", *Korean Corporation Management Associator*, Vol .13, No. 2, pp.3, 2006.

- [11] Weiss, H. M., & Cropanzano, R., "Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work.", *Research in Organizational Behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews*, Research in Organizational Behavior, Vol. 18. pp.1-74, 1996.
- [12] Hye-won Kong, Hyo-sun Kim, "Modeling Affective experience and Emotional Labor Process in the Workplace : Grounded Theory Approach.", *Korea Business Review*, Vol.18, No.4, pp.325-356, 2014.
- [12] Gi-Eun Nam, Sun-hee Lee, "The Effect of Social Undermining Behavior on Turnover Intention and Contextual Behavior : Mediation Effects of Negative Affect.", *Journal & Article Management System*, Vol. 25, No. 2, pp.399-418, 2014.
- [13] Homans, G. C. "Social behavior: Its elementary forms.(Revised ed.)," Harcourt Brace: Rev. Ed. edition, p.352, 1974.
- [14] Cropanzano, R., & Mitchell, M. S., "Social exchange theory : An interdisciplinary review.", *Journal of management*, Vol.31, No. 6, pp.874-900, 2005.
- [15] Colquitt, J. A., Scott, B. A., & LePine, J. A., "Trust, trustworthiness, and trust propensity : a meta-analytic test of their unique relationships with risk taking and job performance." *Journal of applied psychology*, Vol. 92, No. 4, pp.909 - 927, 2007.
- [16] Blau, P. M. "Exchange and power in social life.", Transaction Publishers, 1964.
- [17] Macneil, I. R., "Relational contract : What we do and do not know." *Wisconsin Law Review*, pp.483-525, 1985.
- [18] Griesinger, D. W., "The human side of economic organization.", *Academy of Management Review*, Vol. 15, No. 3, pp.478-499, 1990.
- [19] Sang-Sun Kwon, "The Limits of Organizational Economics and Reciprocity Norm.", *The Korean Journal for Human Resource Development*, Vol. 9, No. 2, pp.83-104, 2007.
- [20] Robinson, S. L., Kraatz, M. S., & Rousseau, D. M., "Changing obligations and the psychological contract: A longitudinal study.", *Academy of management Journal*, Vol. 37, No. 1, pp.137-152, 1994.
- [21] Ray Gibney Thomas J., Zagenczyk J., Bryan Fuller Kim & Hester Turanay Caner, "Exploring Organizational Obstruction and the Expanded Model of Organizational Identification.", *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 41, No. 5, pp.1083-1109, 2011.
- [22] Hirschman, A.O., "Exit, voice, and loyalty. responses to decline in firms, organizations and states.", Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1970.
- [23] Hirschman, A. "O. 1974. Exit, voice, and loyalty : Further reflections and a survey of recent contributions. *Social Science Information*, Vol. 13, No. 1, pp.7-26, 1982.
- [24] Hagedoorn, M., Van Yperen, N. W., Van de Vliert, E., & Buunk, B. P., "Employees' reactions to problematic events : A circumplex structure of five categories of responses, and the role of job satisfaction.", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 20, No. 3, pp.309-321, 1999.
- [25] Farrell, D., "Exit, Voice, Loyalty, and Neglect as responses to job dissatisfaction: A multidimensional scaling study" *Academy of Management Journal*, Vol. 26, No. 4, pp.596-607, 1983.
- [26] Detert, J. R., & Burris, E. R., "Leadership behavior and employee voice: Is the door really open?," *Academy of Management Journal*, Vol. 50, No. 4, pp.869-884, 2007.
- [27] Dyne, L. V., Ang, S., & Botero, I. C., "Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs*," *Journal of Management Studies*, Vol. 40, No. 6, pp.1359-1392, 2003.
- [28] Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G., & Mainous, A. G., "Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction.", *Academy of Management Journal*, Vol. 31, No. 3, pp.599-627, 1988.
- [29] Hagedoorn, M., Van Yperen, N. W., Van de Vliert, E., & Buunk, B. P., "Employees' reactions to problematic events: A circumplex structure of five

- categories of responses, and the role of job satisfaction.” *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 20, No. 3, pp.309–321, 1999.
- [30] Naus, F., Van Iterson, A., & Roe, R., “ Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees’ responses to adverse conditions in the workplace.”, *Human Relations*, Vol. 60, No. 5, pp.683–718, 2007.
- [31] Shaw, J.B., Fields, W.M., Thacker, J.W., & Fisher, C.D., “The availability of personal and external coping resources : Their impact on job stress and employee attitudes during organizational restructuring.”, *Work & Stress*, Vol. 7, pp.229–246, 1993.
- [32] Turnley, W.H., & Feldman, D. C. The impact of psychological contract violations on exit, voice, loyalty, and neglect, *Human Relations*, Vol 52, pp.895–922, 1999.
- [33] Rusbult, C.E., Caryl E., Isabella M. Zembrodt and Lawanna K. Gunn, “Exit, voice, loyalty and neglect : Responses to dissatisfaction in romantic involvement.”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 43, pp.1230–1242, 1982.
- [34] Withey, M.J., William H. Cooper, “Predicting Exit, Voice, Loyalty and Neglect”, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 34, pp.521–539, 1989.
- [35] Arnold, H. J., & Feldman, D. C., “A multivariate analysis of the determinants of job turnover”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.67, No.3, pp. 350–363, 1982.
- [36] Greenhalgh, L. “Maintaining organizational effectiveness during organizational retrenchment.” *The Journal of applied behavioral science*, Vol.18, No.2, pp.155–170, 1982.
- [37] Ray Gibney, Thomas J. Zagenczyk & Marick F. Masters., “The Negative Aspects of Social Exchange An Introduction to Perceived Organizational Obstruction”, *Group & Organization Management*, Vol. 34, pp.665, 2009.
- [38] Gibney, R. F., “Cognitive organizational obstruction: Its nature, antecedents and consequences.”, Doctoral dissertation, University of Pittsburgh, 2007.
- [39] Eisenberger, R., Huntington, R. H., & Sowa, S. , “Perceived Organisational Support”, *Journal of Applied Psychology*, 71(31), 1986.
- [40] Baumgardner, S. R., & Crothers, M. K., “ Positive Psychology.”, Prentice Hall/Pearson Education, 2009.
- [41] Compton, W. C., “Introduction to Positive Psychology.”, Thomson Wadsworth, 2005.
- [42] Ray Gibney, Marick F. Masters, Thomas J. Zagenczyk, Thomas Amlie, Brady & Stephen. (2012). “Union Participation: A Social Exchange Perspective”, *Journal of Management Policy & Practice*, Vol. 13, Issue 4, pp.35–49, 15p, 2012.
- [43] Eun Chul Kim, “(A)study on employee’s responsive behavior to corporate innovation process.”, Master dissertation, Seoul National University, 1995
- [44] Gye Su Kim, “Structure equation model analysis.”, 2007. publisher Hannarae.
- [45] Nunnally, J., “Psychometric theory.”, New York: McGraw–Hill, 1978.
- [46] Ji, Ke–Yung, Han, Jin–Young., “The Effect of Service Quality on Organizational Support and Job Satisfaction in Hotel Industry.”, *Journal of Digital Convergence*, Vol. 10, No. 10, pp.353–362, 2012.
- [47] Seung–Il, Choi, Dong–Il, Kim “A Study on The Effect Business Performance of Leadership on Global Corporate.”, *Journal of Digital Convergence*, Vol. 12, No. 10, pp.191–199, 2014.
- [48] Hye–Jung Choi, Soon–Gi Back, “A Study on Depressive disposition by Convergence approach of Leisure History and Family situation in Elderly Women”, *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol. 6, No. 5, pp. 295–302, 2015.
- [49] 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.
- [50] Hyeon Young Kim, Myung–Seong Yim, “A Study on the Effect of Convergence Career Management Systems on Job Engagement and Career Commitment”, *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol. 6, No. 5, pp. 23–31, 2015.

- [51] 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.
- [52] Hyeon Young Kim, Myung-Seong Yim, "A Study on the Effect of Convergence Career Management Systems on Job Engagement and Career Commitment", Journal of the Korea Convergence Society, Vol. 6, No. 5, pp. 23-31, 2015.
- [53] Yo-sup Noh, "Factors Affecting on Organizational Commitment of Airline Flight of Crew in Convergence Society: Focus to Safety, Working Condition and Organizational Justice ", Journal of the Korea Convergence Society, Vol. 6, No. 4, pp. 55-64, 2015.
- [54] Chun-Ok Jang, "A Study on Convergence Family Function and parameter validation fusion of youth protection factor", Journal of the Korea Convergence Society, Vol. 6, No. 4, pp. 121-126, 2015.
- [55] Chan-Koo Yeo, "The Effect of Service Provider Nonverbal Attributes on Customer Evaluation in Service Recovery Stage", Journal of the Korea Convergence Society, Vol. 4, No. 3, pp. 8-13, 2013.
- [56] Mi-Seob Oh, "A study on the Effects of Parenting Attitudes on School Adjustment in Middle School Students", Journal of the Korea Convergence Society, Vol. 6, No. 4, pp. 197-203, 2015.
- [57] Chun-Ok Jang, "A study of family function and convergent adaptation hearing protection factor", Journal of the Korea Convergence Society, Vol. 6, No. 3, pp. 119-125, 2015.

이 은 령(Lee, Eun Rong)



- 2009년 2월 졸업 : 부산대학교 경영학과(경영학석사)
- 2012년 3월 ~ 현재 : 부산대학교 경영학과 박사과정생
- 2015년 11월 ~ 현재 : 부산대학교 경영연구소 전임연구원
- 관심분야 : 조직행동, HRD
- E-Mail : blessu@pusan.ac.kr