

융복합형 직무불안정성과 조직시민행동간 자기효능감의 조절효과

한진환
충청대학교

Moderating Effect of Self-efficacy between Convergence-type Job Insecurity and Organizational Citizen Behavior

Jin-Hwan Han
Chung Cheong University

요 약 최근 급격한 경영환경 변화로 인해 근로자들의 고용불안감이 커짐에 따라 모든 근로자들이 느끼는 직무에 대한 심리적인 불안정성은 더욱 증가하고 있는 추세에 있다. 따라서 본 연구에서는 직무불안정성과 조직시민행동간 자기효능감의 조절효과에 대하여 살펴보았다. 대상은 대전시, 세종시, 충청남·북도 소재 중소 제조업의 종업원들을 대상으로 하였으며, 2015년 8월 5일부터 동년 동월 30일까지 총 500부를 배포하여 321부가 회수되어 응답률이 64.2%였다. 회수된 설문지 중 응답이 불성실한 설문지 9부를 제외한 312부를 분석에 이용하였다. 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 직무불안정성이 조직시민행동에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 고용불안정성과 조직시민행동과의 관계에서 자기효능감이 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 따라서 직무불안정성의 위협 속에서도 종업원의 자기효능감이 높으면 조직시민행동을 높일 수 있음을 의미한다. 결과적으로, 기업의 생존과 직무가 불안정한 현 상황에서 중소기업의 경영자는 우선 종업원들에 대한 교육과 내적 보상 등을 통해 자기효능감을 높일 필요가 있다는 것을 시사한다고 할 수 있다. 연구의 한계점은 연구대상이 대전시, 세종시와 충청남·북도지역의 중소기업의 구성원들을 주된 연구표본으로 삼고 있다는 점이다. 따라서 상황적 특이성이 관찰 될 수 있기 때문에 향후에는 보다 다양한 지역, 다양한 업무 및 산업으로 확장된 연구가 필요할 것이다.

주제어 : 경영환경, 융복합 직무불안정성, 자기효능감, 조직시민행동, 내적보상

Abstract Anxiety for employment of workers has been increased due to rapid change of management environment, which tends to increase psychological instability on the job of all workers. Accordingly, this study examined the moderating effect of self-efficacy between job instability and organizational citizenship behavior. The research subjects were employees of small and medium companies in the manufacturing industry in Daejeon-si, Sejong-si and Chungcheongnam-do and Chungcheongbuk-do. 500 sheets of the questionnaire were distributed from August 5, 2015 to August 30, 2015. Among them, 321 were collected with 64.2% of the response rate. Total 312 sheets were used for analysis excluding 9 sheets with incomplete answers. The results are as follows. Firstly, it proved that job instability had negative (-) effect on organizational citizenship behavior. Secondly, in the relation between job instability and organizational citizenship behavior, there was moderating effect of self-efficacy. Accordingly, if self-efficacy of the workers is higher in the threat of job instability, it means organizational citizenship behavior would increase. In conclusion, in the current situation where there is instable survival of corporation and job, the management of small and medium manufacturing company needs to increase self-efficacy through training and internal reward to employees. The limit of the study is that the research subjects were employees of small and medium companies in the manufacturing industry in Daejeon-si, Sejong-si and Chungcheongnam-do and Chungcheongbuk-do. Accordingly, as situational peculiarity may be observed, it is required to have expanded study to more various areas, works and industries.

Key Words : Management environment, Convergence job insecurity, Self-efficacy, Organizational Citizen Behavior, Internal reward

Received 1 April 2016, Revised 29 April 2016
Accepted 20 May 2016, Published 28 May 2016
Corresponding Author: Jin-Hwan Han
(Chung Cheong University)
Email : han9597@naver.com
ISSN: 1738-1916

© 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.

1. 서론

1997년 외환위기 및 2008년 미국 발 금융위기와 더불어 빠르게 변화하고 있는 21세기 사회변화의 특징은 그 변화를 가능할 수 없고, 끊임없는 기술의 발전으로 인한 직무구조의 변화나 직무 수행의 변화는 이러한 변화에 적응하지 못하는 구성원들에게 기술적인 진부화나 직무 수행에 대한 불안을 느끼게 되었다.

최근의 이와 같은 융복합적인 국내외 거시경제 여건 악화로 기업들은 불확실한 경영환경 변화에 합리적으로 대응하기 위해 노동시장의 유연성을 요구하는 한편, 경제의 효율성 증대를 위해 명예퇴직, 정리해고, 비정규직의 채용 및 활용 등 새로운 고용기법들을 도입하였다. 이러한 고용기법의 변화는 평생직장과 안정적인 승진 등 고용보장에 익숙해져 있는 우리나라의 종업원들에게 자신의 직무를 계속적으로 유지할 수 있을 것인가에 대한 심각한 고용불안 현상을 초래하거나 스트레스, 그리고 불안정성(insecurity)을 느끼게 하는 주된 원인이 되었다 [1,2,3,4].

직무수행에 대한 불안으로 야기되는 직무불안정성의 개념은 전 세계적으로 중요한 이슈가 되고 있으며, 직무 불안정성을 지각한 구성원은 비도덕화, 의심, 무기력, 스트레스를 경험하고 있다고 한다.

직무불안정성과 성과간의 선행연구 결과들은 세 가지 관점의 상반된 의견으로 일관된 결과를 나타내지 못하고 있다. 첫째, 직무불안정성이 개인의 태도나 조직 성과에 부정적인 결과를 초래한다는 관점[5,6,7,8,37], 둘째, 직무불안대상자가 되지 않기 위해 오히려 더 열심히 일한다는 논리[9,10,11], 마지막으로 직무불안을 일으킨 해고와 잔류종업원들의 성과간에 선행관계가 아닌 역U자(inversed U) 형태를 보인다는 연구결과[12]로 구분된다.

이러한 선행연구들은 근로자의 직무불안정성은 직무 환경 요인에 대한 개인의 주관적 인지에 의해 야기되고 있음에도 불구하고[13], 개인의 성격, 가치관 등 개인적 차이를 고려하지 않은 측정도구를 이용하여 직무불안정성에 대한 심리적 인지도를 측정하였기 때문에 연구결과에 대한 타당성의 문제가 제기되고 있다[14]. 즉 직무불안정은 다양한 상황요인에 대한 개인의 심리적 지각수준에 따라 직무태도가 상이하므로 이에 대한 대처행위의 메커니즘도 상이한데도 불구하고[15] 이러한 것에 대한

고려가 부족하였다고 할 수 있다.

직무불안정성 연구에서 자기효능감이 개인성과 및 수행직무에 대한 만족뿐만 아니라 소속집단에 대한 강한 애착 등 다양한 업무관련 성과에 영향을 주었다[16,17]. 자기효능감이 높은 개인은 고용불안 상황에서도 업무 선택에 있어 매우 도전적이며 목표달성을 위해 꾸준한 노력을 기울이는 것으로 나타났다[18]. 그러므로 고용이 불안정한 상황에서 종업원의 직무에 대한 자신감의 정도에 따라 개인의 태도 및 조직의 성과에 어떤 상이한 결과를 나타내는지 검정할 필요가 있다.

이러한 사실을 기초로 본 연구의 목적을 구체화하면 다음과 같다. 첫째, 직무불안정성이 조직시민행동에 미치는 영향을 파악하고자 한다. 둘째, 직무불안정성과 조직시민행동간에 자기효능감의 조절효과에 대하여 알아보고자 한다.

2. 이론적 고찰 및 가설의 설정

2.1 자기효능감의 개념

자기효능감은 Bandura[19]가 효능감(efficacy)의 개념을 처음으로 제시하였으며, “자기효능감을 목표를 산출하기 위해 필요한 행동과정을 조직화하고 실행할 수 있는 자기의 능력에 대한 신념”으로 정의하였으며, Gist & Mitchell(1992)[20]는 자기효능감이란 목표를 달성하기 위해 필요한 자신의 행동적, 인지적, 정서적 자원을 선택적으로 동원하고 성공을 향한 자원활용의 방향을 결정하는 개인의 능력에 대한 판단이라고 정의하였다. 이러한 자기효능감은 어려운 과업수행 목표를 극복하려는 개인의 의지 등에도 영향을 미쳐 업무수행과 성과에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다[19].

자기효능감은 다양한 조직 환경에서 성공적으로 과업을 완수할 수 있다는 능력에 대한 개인의 기대치를 반영하여, 높은 자기효능감을 가지고 있는 조직구성원은 자신의 성공적인 과업수행을 예상하고 ‘내가 어떤 업무를 시작하면 대부분을 업무를 완수한다’ 라는 의견에 강하게 동의한다[21]. 이처럼 자기효능감은 조직구성원의 동기부여 과정과 목표 성취과정에 미치는 영향력 때문에 조직관련 행동의 매우 중요한 요소이다[19,22,23,36, 38].

2.2 직무불안정성과 조직시민행동

직무불안정성은 잔류 종업원들의 공식적인 직무역할에 있어서 뿐만 아니라 그들의 역할 외 행동에도 일정한 영향을 미칠 수 있다. 이러한 자발적인 역할외 행동 측면은 이른바 조직시민행동의 개념으로 주로 연구가 되어 왔다[24,25]. 고용의 상태는 심리적 계약이나 조직몰입과 관계없이 조직시민행동에 직접적인 부(-)의 영향을 미친다는 것이다[26]. 일반적으로 조직이 효과적으로 기능하기 위해서는 공식적으로 규정된 직무행동 이외에 많은 부분에서 구성원들의 자발적이고 이타적인 차원의 조직시민행동을 필요로 한다. 더욱이 회사가 인원감축을 단행할 수밖에 없는 조직위기 상황에서 조직이 빠른 시간 내 안정과 경쟁력을 회복하기 위해서는 명시적으로 기대하지 않는 구성원들의 자발적인 역할외 행동들이 더 많이 요구되어진다고 볼 수 있다. 하지만 고용조정 이후 조직내에서 직무불안이 확산되면 구성원들 사이에 살아남기 위한 경쟁이 심화될 수 있고 따라서 다른 사람을 업무상 도와주는 등 자발적인 역할외 행동이 증가하기는커녕 오히려 구성원들이 자신의 일과 개인적인 성과향상에만 더욱 치중해 가는 양상이 나타날 가능성도 매우 크다고 볼 수 있다.

따라서 직무불안정성을 조직구성원이 높게 지각할수록 조직시민행동은 낮게 나타날 것이다.

이상과 같은 논의를 바탕으로 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 I 직무불안정성이 높아질수록 조직시민행동은 낮아질 것이다.

2.3 자기효능감의 조절효과

자기효능감은 개인의 능력에 대한 전반적인 믿음[22]으로 행동을 유발하는 가장 강력한 동기가 되어 높은 자기효능감을 가지는 조직구성원은 이런 주관적인 인식을 유지하고 제고하기 위하여 개인의 역량에 대한 기대(expectation) 수준을 향상할 수 있는 경험을 추구한다[19]. Brockner(1988)는 자기효능감이 높은 개인은 고용불안정성을 지각하더라도 더 열심히 일한다고 주장하면서 고용불안정성과 성과, 작업노력 간 관계에서 자기효능감이라는 성격 요인이 조절역할을 한다고 하였다[27]. 따라서 개인의 자기효능감 인식은 역할 외 행동과 긍정적인 관계를 가진다[28,29].

이처럼 높은 수준의 자기효능감을 가지고 있는 조직구성원은 더욱 더 자신의 능력에 대한 기대감을 향상하고 조직으로부터도 좋은 평가를 받기 위한 방법으로 기여 역할 외 행동인 조직시민행동을 보일 것이다[30]. 그러므로 높은 수준의 자기효능감을 가진 조직구성원은 자신에게 주어진 의무감을 충분히 충족할 수 있을 것이라 여기고 공식적인 역할을 넘은 자율재량적인 행동을 찾으려고 할 것이다. 그러나 낮은 수준의 자기효능감을 가진 조직구성원은 직무수행에 대한 동기가 저하되어 주어진 공식적인 업무조차도 성공적으로 수행하기 어렵기 때문에 자율재량적인 조직시민행동을 수행할 가능성이 낮을 것이다[31].

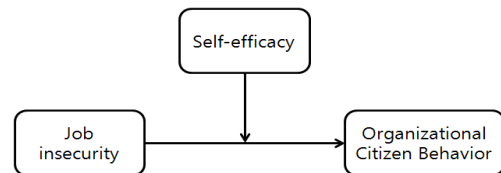
이상과 같은 논의를 바탕으로 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 II 자기효능감은 직무불안정성과 조직시민행동 간의 관계를 조절할 것이다.

3. 연구설계

3.1 연구모형

직무불안정성과 조직시민행동간 자기효능감의 조절효과를 규명하기 위해 직무불안정에 대한 인식을 독립변수로 자기효능감을 조절변수로 조직시민행동을 종속변수로 설정하였다. 연구목적을 달성하기 위한 연구모형은 [Fig. 1]과 같다.



[Fig. 1] Research Model

3.2 표본의 특성

본 연구는 가설을 검증하기 위하여 설문조사 방법으로 자료를 수집하였다. 대상은 대전시, 세종시, 충청남·북도 소재 중소 제조업의 종업원들을 대상으로 하였으며, 2015년 8월 5일부터 동년 동월 30일까지 총 500부를 배포하여 321부가 회수되어 응답률이 64.2%였다. 회수된 설

문지 중 응답이 불성실한 설문지 9부를 제외한 312부를 분석에 이용하였다.

회수된 설문지의 분석은 SPSS를 이용하여 기초분석과 신뢰성 검증을 위한 Cronbach's α 계수, 타당성 분석을 위한 요인분석, 상관관계분석 및 조절회귀분석을 이용하여 가설을 검증하였다.

응답자의 인구통계적 특성을 보면, 여성이 46.4%, 남성이 53.6%이며, 학력은 전문대졸 63.4%, 대졸 30.3%, 대학원졸 6.3%, 연령은 29세 이하 16.1%, 39세 이하 11.7%, 49세 이하 45.4%, 50세 이상 26.8%, 직위별로는 사원 73.2%, 대리 20.2%, 과장이상 6.6%, 소속은 사무관리직 35.6%, 생산직 46.7%, 기술직 9.8%, 영업직 7.9%로 나타났다.

3.3 변수의 측정

직무불안정성(job insecurity)은 “위협적인 직무상황에서 자신이 수행하고 있는 직무의 일부나 전체를 상실할 수도 있다고 지각함으로써 발생하는 무력감”이라고 정의하였다. Ashford 등(1989)이 제시한 직무불안정성 척도 가운데 우리나라의 상황을 감안하여 직무불안정성을 대표할 수 있다고 판단되는 항목만을 발췌하였다[6]. 구체적으로 직무특성의 상실가능성과 관련해서 “임금이나 보상수준의 감소 가능성”, “상사와의 관계가 나빠질 가능성”, “우호적인 동료의식이 깨어질 가능성”, 직무자체의 상실가능성과 관련하여 “작업시간의 무일정 및 변동 가능성”, “해고 가능성” 등의 5개의 항목들을 “전혀 그렇지 않다”를 1점, “매우 그렇다” 5점으로 하는 리커트 5점 척도로 측정하였다. 5문항으로 측정된 이유는 우리나라의 경우 직무불안정성보다 고용불안정이라는 의미로 많이 사용하며, 고용을 직무단위로 하지 않고 회사 전체적인 차원에서 인적자원관리가 이루어지고 있어 전반적인 상황을 포함하는 항목으로 측정하였다.

자기효능감(self-efficacy)은 개인의 노력을 통해 가치 있는 결과를 얻고 자신이 성공적으로 현재 자신에게 주어진 업무뿐만 아니라 미래에 주어질 업무도 성공적으로 수행하여 만족스런 결과를 성취할 것이라는 가능성에 대한 믿음으로 정의하였다[19]. 이를 측정하기 위해 Riggs와 Knight(1994)의 설문항목을 사용하였으며[32], ‘나는 내 업무수행 능력에 누구보다 확신을 갖고 있다.’ ‘나는 나의 업무기술과 능력에 대해 자부심을 갖고 있다.’ ‘나는

내가 하고 있는 일에 전문가이다.’ 등 총 3개의 항목들을 “전혀 그렇지 않다”를 1점, “매우 그렇다” 5점으로 하는 리커트 5점 척도로 측정하였다.

조직시민행동(organizational citizen behavior:OCB)은 공식적 보상체계에 의하여 직접적 또는 명시적으로 인정되지 않는 임의적인 개인행동이며 총체적으로 조직의 효율적·효과적 기능을 촉진하는 것으로, 상사가 조직구성원들의 조직시민행동을 평가하도록 개발한 Niehoff & Moorman(1993)의 설문문항을[33] 응답자 자신이 자신의 조직시민행동을 평가할 수 있도록 문항을 수정하여 측정하였으며, “업무량이 많은 동료들을 자발적으로 도움”, “나의 언행이 동료에게 미칠 수 있는 영향력 고려”, “사소한 점도 문제로 삼는 경향”, “회사규정이나 절차를 양심적으로 준수”, “중요한 미팅에 자발적 참여” 등 총 5개의 항목들을 “전혀 그렇지 않다”를 1점으로 “매우 그렇다”를 5점으로 하는 리커트 5점 척도로 측정하였다.

4. 실증분석

4.1 신뢰성 및 타당성 분석

설문항목에 대한 신뢰성 평가는 Cronbach's α 를 산출하여 실시하였다. 신뢰성분석에서 신뢰성을 저하시키는 요인을 제거한 후 최종 항목 수를 기초로 신뢰성계수를 산출하는 방식으로 산출하였다. 신뢰성 계수는 <Table 1>과 같이 직무불안정성 .955, 자기효능감 .731, 조직시민행동 .850으로 모든 이론변수들이 .600이상으로 충분한 신뢰성을 갖고 있는 것으로 나타났다.

<Table 1> Reliability Analysis Results

Variables	item N	cronbach's α
job insecurity	5	.955
self-efficacy	3	.731
organizational citizen behavior	5	.850

타당성분석은 탐색적 요인분석의 방법으로 고유값(eigenvalue)이 1이상 되는 요인의 개수를 파악하고, 요인 적재치가 .40이상이 되는 문항을 포함하였으며, 직각 회전방식인 Varimax방식을 이용하여 중복 적재되거나 요인적재치가 .40미만인 항목과 공유치(communality)가 .30이하인 문항은 제거하고, 고유값이 1.0이상인 요인이

하나인 경우를 제거하는 기준으로 실시하였다. 전체단위에 대한 탐색요인분석 결과 3개의 요인 즉, 직무 불안정성, 자기효능감, 조직시민행동으로 분산 설명력이 74.241%로 분석되었다.

<Table 2> Validity Analysis Results

	job insecurity	OCB	self-efficacy
job insecc4	.982	-.093	-.058
job insecc5	.976	-.092	-.054
job insecc2	.971	-.074	-.047
job insecc1	.969	-.064	-.034
job insecc3	.681	-.047	.033
OCB5	.079	.875	-.121
OCB3	.058	.874	-.127
OCB2	-.180	.732	.189
OCB4	-.255	.718	.185
OCB1	-.103	.704	.278
efficacy2	.004	.178	.802
efficacy1	-.112	.221	.802
efficacy3	.027	-.140	.762
eigenvalue	4.392	3.205	2.055
variance	33.785	24.651	15.805
cumulative variance	33.785	58.435	74.241

4.2 변수 간의 상관관계

가설을 검증하기 전에 연구 요인들에 대해서 서로의 방향과 관계가 어느 정도인지를 알아보기 위하여 상관관계 계수를 계산한 결과 <Table 3>과 같이 직무불안정성과 조직시민행동, 자기효능감과는 유의한 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 자기효능감과 조직시민행동은 유의한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

<Table 3> Results of Correlation Analysis

	job insecurity	self-efficacy	OCB
Mean	2.8984	2.7453	3.0498
SD	.8262	.6815	.7212
job insecurity	1		
self-efficacy	-.277**	1	
OCB	-.184**	.217**	1

판별 타당성은 서로 다른 개념을 측정 하였을 때 측정치들 간의 낮은 상관관계가 존재할 때 판별 타당성이 입증된다고 볼 수 있다. <Table 2>에서 동일요인으로 분류된 항목들의 요인 적재 값 중 최저값은 0.681로 높게

적재 되었다. 또 다른 요인으로 분류된 항목들의 적재치 중 최고값은 0.278로 낮게 적재되어 있음이 확인되었다. 또한 연구 단위들을 한 번에 두 개씩 추출하여 상관관계 계수를 계산한 결과 모든 상관관계 계수들이 통계적으로 유의한 수준에서 1보다 작게 나타나 판별 타당성이 입증되었다[34].

4.3 가설검증

직무불안정성과 조직시민행동간 자기효능감의 조절효과를 검증하기 위하여 위계적 조절 회귀분석을 실시하였다. 분석방법은 1단계에서는 조직시민행동에 대하여 통제변수만을 투입하였다. 2단계에서는 독립변수인 직무불안정성을 추가하고, 3단계에서는 조절변수인 자기효능감을, 4단계에서는 독립변수와 조절변수의 상호작용항을 투입하였다. 조절효과 검증은 독립변수와 조절변수를 동시에 투입하여 나타난 3단계 회귀식의 R²과 4단계에서 독립변수와 조절변수의 상호작용항을 추가로 투입하면서 증가한 R²(ΔR²)를 비교하여 통계적으로 유의하면, 조절효과가 있는 것으로 보았다. 분석결과는 다음과 같다.

<Table 4> Results of hierarchical Moderated Regression Analysis

variable	organizational citizen behavior							
	model1		model2		model3		model4	
	B	t	B	t	B	t	B	t
constant	2.670	9.792	3.080	10.451	2.495	7.076	2.483	7.111
sex	-.015	-1.86	-.028	-.352	-.028	-.348	-.021	-.269
age	-.063	-1.115	-.048	-.856	-.052	-.933	-.048	-.869
education	-.030	-.415	-.023	-.330	-.017	-.238	-.016	-.235
married	.133	.990	.139	1.048	.121	.921	.110	.850
tenure	.013	.401	.016	.489	.014	.454	.016	.511
position	.173	2.523	.182	2.690	.159	2.371	.176	2.640
occupation	.072	1.506	.070	1.491	.075	1.624	.071	1.534
job insecurity (a)			-.163	-3.358**	-.120	-2.386**	.041	.524
self-efficacy (b)					.179	2.939**	.162	2.676**
aXb							-.044	-2.683**
F	1.423		2.696**		3.416**		3.856**	
R ²	.031		.065		.091		.112	
ΔR ²			.034		.026		.021	

* p< 0,05, ** p<0.01.

첫째, 가설 I을 검증한 결과(Table 4-model 2) 직무 불안정이 조직시민행동에 부(-)의 영향을 미치는($\beta = -.163, p < 0.01$) 것으로 나타났다. $R^2 = .065$ 로 조직시민행동이 직무불안정성에 의해 설명되는 비율이 .065이다. F값은 자유도(8, 316)에서 2.696으로 계산되며, 추정된 회귀분석모형의 p-value는 $p < 0.01$ 로 나타나 본 회귀분석모형의 전반적인 유의성이 높은 것으로 나타났다. 따라서 직무불안정성이 높을수록 조직시민행동은 낮아질 것이라는 가설 I은 채택되었다. 이러한 결과는 Jin-hwan. Han[26]의 연구결과와도 일치한다.

둘째, 가설 II를 검증한 결과(Table 4-model 3) 자기 효능감이 조직시민행동($\beta = .179, p < 0.01$)에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한(Table 4-model 4) 직무 불안정성과 자기효능감의 상호작용항($\beta = -.044, p < 0.01$)이 조직시민행동에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직무불안정성은 조직시민행동($\beta = .041, p > 0.05$)에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 또한 조절효과 분석을 위해 조직시민행동에 대해 통제변수, 독립변수, 조절변수를 투입한 후, 독립변수와 조절변수의 상호작용항을 추가함으로써 증가한 R^2 값은 .021 ($p < 0.05$)로 유의하게 증가한 것으로 나타났다. 따라서 자기효능감은 직무불안정성과 조직시민행동간 조절효과가 있을 것이라는 가설 II는 채택되었다.

이러한 결과는 직무가 불안한 상황에서도 종업원의 자기효능감이 높으면 직무불안정성의 위협 속에서 조직 시민행동을 높일 수 있음을 의미한다.

5. 결론

최근 급격한 경영환경 변화로 인해 근로자들의 고용 불안감이 커짐에 따라 모든 근로자들이 느끼는 직무에 대한 심리적인 불안정성은 더욱 증가하고 있는 추세에 있다. 근로자들이 지각하게 되는 직무에 대한 불안정성은 심리적인 불안과 초조감을 증대시키고 있으며, 이는 근로자들의 근로태도로서 직무만족이나 조직몰입, 조직 시민행동 등에 부정적인 영향을 미치고 있을 뿐만 아니라 이직의도가 증가하는 등 결국 기업성장에 바람직하지 않은 영향을 미치게 된다.

따라서 본 연구에서는 직무불안정성과 조직시민행동

간 자기효능감의 조절효과에 대하여 살펴보았다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 직무불안정성이 조직시민행동에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 기업의 고용환경 변화로 인해 고용불안정성을 지각한 종업원들은 직무에 덜 만족하여 조직시민행동이 감소한다는 선행연구 [26]와 일치하는 결과이다.

둘째, 고용불안정성과 조직시민행동과의 관계에서 자기효능감이 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 고용불안정성과 성과, 작업노력간의 관계에서 자기효능감이 높은 개인은 업무 및 역할의 행동에 더 충실히 한다는 기존의 선행연구[27,28,29]와 일치하는 내용이다.

이러한 연구결과를 통하여 다음과 시사점을 확인할 수 있다.

첫째, 직장에 대한 고용안정성이 우선적으로 고려되어야만 직무수행에 있어 자발적인 행동이 이루어질 수 있음을 알 수 있다.

둘째, 고용불안의 위협 속에서 자기효능감은 조직시민행동에 유의한 영향을 미쳤으며, 직무불안정성과 조직시민행동간 조절효과가 있다는 점이다. 이러한 결과는 직무불안정성의 위협 속에서도 종업원의 자기효능감이 높으면 조직시민행동을 높일 수 있음을 의미한다. 결과적으로, 기업의 생존과 직무가 불안정한 현 상황에서 중소기업의 경영자는 종업원들에 대한 교육과 내적 보상 등을 통해 자기효능감을 높일 필요가 있다는 것을 시사한다고 할 수 있다.

본 연구의 의의는 직무불안정성을 주관적 인지도를 중심으로 파악하여 조직시민행동과의 관계와 자기효능감의 조절효과를 파악하였다는 점이다. 또한 직무불안정성의 중요성을 부각시키고 직무불안정으로 인한 조직 및 개인의 부정적 결과를 최소화하기 위한 제도적 장치를 강구하는데 있어서 중요한 자료로 활용될 수 있으며 그 결과는 조직의 효율성을 극대화하는데 기여할 수 있다는 점이다. 그러나 본 연구는 다음과 같은 한계점을 가지고 있다.

첫째, 연구대상이 대전시, 세종시와 충청남·북도지역의 중소기업의 구성원들을 주된 연구표본으로 삼고 있다는 점이다. 따라서 상향적 특이성이 관찰 될 수 있기 때문에 향후에는 보다 다양한 지역, 다양한 업무 및 산업으로 확장된 연구가 필요할 것이다.

둘째, 본 연구에서는 시간 및 상황적 제약조건으로 인하여 종단적 연구를 실시함으로써 상황의 변화에 따른 시계열적 연구가 이루어지지 않았다는 문제점도 후속연구에서 극복되어야 할 문제점으로 지적할 수 있다.

REFERENCES

- [1] Woo-Sung. Choi & Sang-Ho. Kim, "The Effects of Employment Instability on Performance for Hotel Employees: Moderating Effects of Management Trust," *Journal of Tourism & Leisure Research*, Vol. 19, No. 2, pp. 185-204, 2007.
- [2] T. D. Jick, "As the Awe Falls: Budgets cuts and Experience of Stress on Organizations. In T. A. Beehr & R. S. Bhagat(Eds.)," *Human stress and Cognition in Organization*, pp. 83-114, New York: John Wiley & Sons.
- [3] B. S. Romzek, "The Effects of Public Service recognition, Job Security and Staff Reductions on Organizational Involvement," *Public Administration Review*, Vol. 45, pp. 282-292, 1985.
- [4] D. L. Schweiger, & J. M. In Vancevich, "Human Resource: The Forgotten Factor in Mergers and Acquisitions," *Personnel Administrator*, Vol. 30, No. 11, pp .47-61, 1985.
- [5] Sang-Heon. Lim, & Yu-Suck. Won, "A Study on the Effects of Employment Instability from Employment Environment: Emphasized on the hotel food & amp; beverage outlet permanent survivors," *International Journal of Tourism and Hospitality Research*, Vol. 21 No. 3, pp. 36-60, 2007.
- [6] S. J. Ashford, C. Lee, & P. Bobko, "Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-based and Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, Vol. 32, No. 4, pp. 803-829, 1989.
- [7] J. E. King, "Aggregation bias in Estimates of perceptual Agreement," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 67, No. 2, pp. 219-229, 2000.
- [8] S. L. Robinson, "Trust and breach of the psychological Contract," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 41, pp. 574-599, 1996.
- [9] Sang-Eon. Park, Young-Myon. Lee, "An Empirical Study on the Relationships among the Job Insecurity, Trust and Job Performance of Survivors after the Implementation of Organizational Downsizing," *Korea Business Review*, Vol.33 No.2, pp. 503-529, 2004.
- [10] J. Brockner, "The Effects of Work Layoffs on Survivors: Research, Theory and Practice," *Research in Organizational Behavior*, Vol. 10, pp.213-255, 1988.
- [11] N. De Cuyper, & H. De Witte, "The Impact of Job Insecurity and Contract type on Attitudes, Wellbeing and Behavioural Reports: A psychological contract perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 79, pp. 395-409, 2006.
- [12] J. Brockner, S. Grover, T. F. Reed, & R. L. DeWitt, "Layoffs, Job Insecurity, and Survivors' Work Effort: Evidence of an inverted-U Relationship," *Academy of Management Journal*, Vol. 35, N. 2, pp. 413-425, 1992.
- [13] L. Greenhalgh, and Z. Rosenblatt, "Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity," *Academy of Management Review*, Vol. 9, pp.438-448, 1984.
- [14] H. J. Arnold, and D. C. Feldman, "A Multivariate Analysis of the Determinants of Job Turnover," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 67, pp. 350-360, 1982.
- [15] J. Brockner, "The Effects of Work Layoffs on Survivors: Research, Theory, and Practice," *Research in Organizational Behavior*, Vol. 10, pp. 213-255, 1988.
- [16] A. Bandura, "Social Cognitive Theory: An agentic perspective," *Annual Review of Psychology*, Vol. 52, pp. 1-26, 2001.
- [17] G. Chen, S. S. Webber, P. D. Bliese, J. E. Mathieu, S. C. Payne, S. J. Zaccaro, "Simultaneous examination of the antecedents and consequences of efficacy beliefs at multiple levels of analysis," *Human Performance*, Vol. 15, No. 4, pp. 381-409, 2002.
- [18] J. A. Friedman, "Burnout in syndrome", *Journal of Social Issues*, Vol. 30, pp. 159-165, 2000.

- [19] A. Bandura, "Self-efficacy: toward a unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, Vol. 84, No. 2, p. 191, 1977.
- [20] M. E. Gist, & T. R. Mitchell, "Self-efficacy: A theoretical Analysis of its Determinants and Malleability," *Academy of Management Review*, Vol. 17No. 2, pp. 183-211, 1992.
- [21] D. G. Gardner, & J. L. Pierce, "Self-Esteem and Self-Efficacy within the Organizational Context An Empirical Examination,". *Group & Organization Management*, Vol. 23, No. 1, pp. 48-70, 1988.
- [22] D. Eden, & A. Aviram, "Self-efficacy Training to speed Reemployment: Helping People to help themselves," *Journal of applied Psychology*, Vol. 78, No. 3, p. 352, 1993.
- [23] C. Lee, & P. Bobko, "Self-efficacy Beliefs: Comparison of five Measures," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79, No. 3, p. 364, 1994.
- [24] T. S. Bateman, & D. W. Organ, "Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship between Affect and Employee Citizenship", *Academy of Management Journal*, Vol. 26, No. 4, pp. 587-595, 1983.
- [25] D. W. Organ, "A Restatement of the Satisfaction-Performance Hypothesis", *Journal of Management*, Vol. 14. pp. 547-557, 1988.
- [26] Jin-Hwan. Han, "A Study on the Impact of Job Insecurity of Employment Adjustment and Its Antecedents on Empowerment and Organizational Citizenship Behavior," *Korean Journal of Business Administration*, Vol. 19, No. 4, pp. 1219-1244, 2006.
- [27] J. Brockner, "The effects of work layoffs on survivors: Research, theory and practice," *Research in Organizational Behavior*, Vol. 10, pp. 213-255, 1988.
- [28] M.D. Litt, "Self-Efficacy and Perceived Control Cognitive Mediators of Pain Tolerance," *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 54, pp.149-160. 1988.
- [29] A. Somech, & A. Drach-Zahavy, "Understanding Extra-role Behavior in Schools: The Relationships between Job Satisfaction, sense of Efficacy, and Teachers' Extra-role Behavior," *Teaching and Teacher Education*, Vol. 16, No. 5, pp. 649-659, 2000.
- [30] L. Van Dyne, D. Vandewalle, T. Kostova, M. E. Latham, & L. L. Cummings, "Collectivism, propensity to Trust and Self-esteem as Predictors of Organizational Citizenship in a non-work Setting," *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 21, No. 1, pp. 3-23, 2000.
- [31] M. T. Royle, A. T. Hall, W. A. Hochwarter, P. L. Perrewé, & G. R. Ferris, "The Interactive Effects of Accountability and Job Selfefficacy on Organizational Citizenship Behavior and Political Behavior," *Organizational Analysis*, Vol. 13, No. 1, 2005.
- [32] M. L. Riggs, J. Warka, B. Babasa, R. Betancourt, & S. Hooker, "Development and Validation of Self-efficacy and Outcome expectancy Scales for Job-related Applications," *Educational and psychological measurement*, Vol. 54, No. 3, pp. 793-802, 1994.
- [33] B. P. Neihoff, and R. H. Moorman, "Justice as a Mediator of the Relationship between Monitoring and Organizational Citizenship Behavior," *Academy of Management Journal*, Vol. 36, pp. 527-556, 1994.
- [34] C. Fornell, & D. F. Karcker, "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error", *Journal of Marketing*, Vol. 156, pp .39-50, 1981.
- [35] Jin-Hwan. Han, "A Moderating Effect of Empathy between Emotional Labor and Organizational Citizenship Behavior", *Journal of Digital Convergence* Vol. 12, No. 6, pp. 161-170, 2014.
- [36] Chan-Sub Song, Sun-Kyu Lee, Yuen-Kyu Kim, & Eun-Gu Kang, "A Study on the influence of Self-Efficacy to Goal Setting in the age of Convergence", *Journal of Digital Convergence* Vol. 14, No. 3, pp. 151-164, 2016.
- [37] Eun-Roung Lee, "The Research about Mediating Effect of Perceived Organizational Obstruction in the Relationship with Job Insecurity and EVLN", *Journal of Digital Convergence*, Vol. 14, No. 2, pp. 99-114, 2016.

- [38] Eun-Ju Yoo, Soon-Ku Kim, Suk-Hui Juong, "A Study on Stress of College Life and Self-efficacy on Depression among Students from Beauty-related Colleges", *Journal of Digital Convergence*, Vol. 11, No. 9, pp. 279-287, 2013.
- [39] Ji won Lee, Kyung-hee Kang, "Study about the relationship between self-esteem, depression and stress of students according to school system", *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol. 5, No. 4, pp. 69-74, 2014.
- [40] Sook-Jeong Lee, Ye Jong Lee, "Research on the actual condition of career decision-making self-efficacy · career decision level and career preparation behavior on Department of Dental Hygiene, K university", *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol. 3, No. 2, pp. 27-32, 2012.

한 진 환(Jin-Hwan Han)



- 2000년 8월 : 청주대학교 경영학과 (경영학박사)
- 2016년 4월 : 충청대학교 경영회계 학부 겸임교수
- 관심분야 : 직무불안정, 자기효능감, 조직시민행동
- E-Mail : han9597@naver.com