

융·복합 시대의 직무임베디드니스가 직무몰입에 미치는 영향에 관한 연구

이선규*, 강은구**, 김은경**
금오공대 경영학과 교수*, 금오공대 경영학과**

A Study on the Influence of Job-Embeddedness to Job Involvement in the convergence age

Sun-Kyu Lee*, Eun-Gu Kang**, Eun-Kyeong Kim**
Prof. of Business School, Kumoh National Institute of Technology*
Dept. of Business School, Kumoh National Institute of Technology**

요 약 본 연구는 융·복합 시대에서 직무 임베디드니스의 중요성을 인식하고, 직무 임베디드니스가 직무몰입에 미치는 영향과, 직무의미성이 이들 간의 관계에 있어서 조절효과를 하는지 실증검증을 통해 살펴보고자 하였다. 검증결과, 첫째, 직무 임베디드니스의 적합성과 희생 및 연계의 요인들은 직무몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 직무의미성에 따라 직무 임베디드니스가 직무몰입에 미치는 영향은 대부분 달라지는 것으로 나타났다. 하지만 직무 의미성의 기술다양성과 과업정체성은 직무 임베디드니스의 적합성이 직무몰입에 미치는 영향에 대한 조절효과가 없는 것으로 나타났다. 이는 직무가 작업자에게 기능과 능력을 충분히 발휘할 수 있는 기회를 제공한다 할지라도, 작업자가 직무에 대한 스트레스, 동기수준 등과 같은 태도에 영향을 더 많이 받을 수 있으며 결과적으로 직무에 대한 몰입이 어려울 수 있음을 의미한다. 이러한 연구 결과는 학술적·실무적으로 시사하는 바가 클 것으로 사료된다.

주제어 : 융·복합 직무, 직무 임베디드니스, 직무몰입, 직무의미성, 직무 적합성

Abstract This paper aims to examine the relationships between job embeddedness, Job Involvement in the convergence age. In addition, this study examined the moderating effects of Job Meaning. To accomplish these purposes, the main factors of the job embeddedness such as fit, link and sacrifice were found from the previous studies. Also, 306 questionnaires were used in the analysis. The following are the summary of hypothesis test: First, Job Embeddedness are positively related to Job Involvement. Second, the moderating effects of Skill Variety and Task Identity is a significant partial moderating effect on the relationship between job embeddedness and Job Involvement, but about Task Significance are significant full moderating effect.

Key Words : Convergence job, Job embeddedness, Job involvement, Job meaning, Job fit

* 본 논문은 금오공과대학교의 학술연구비에 의하여 지원되었음

Received 29 July 2016, Revised 31 August 2016
Accepted 20 September 2016, Published 28 September 2016
Corresponding Author: Kang-Eungu
(Kumoh National Institute of Thechnology)
Email: keg0273@kumoh.ac.kr

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

오늘날과 같이 급격한 사회 환경의 변화와 더불어 인적자원에 대한 중요성이 커지면서 기업들 사이에서 인간을 핵심 자산으로 생각하게 되었다. 기업은 효율적인 관리와 사업을 운영해 나가는 능력을 갖춘 경영자만이 빠르게 변화하는 환경에 대응할 수 있을 것이다. 또한 경기 변동의 기복과 강도가 다양해짐에 따라 기업은 필요한 인적자원을 확보하여 과업을 성공적으로 완수할 수 있도록 종업원의 유지(Retention)가 가장 기본적인 목표가 되고 있다. 종업원이 이직을 할 경우, 개인 및 조직 차원에서 인적자원비용은 매우 높은 것으로 나타났는데, Sagie et al.(2002)의 연구에 의하면 종업원이 이직이나 부재뿐만 아니라 구인활동이나 신규 채용에 대한 비용을 포함한 조직의 탈퇴나 회수에 대한 전체적 비용은 세전 연소득의 17%라고 한다[3].

이러한 사회적 현상은 관리자와 연구자들에게 자발적으로 이직하려는 종업원들에 대해 지속적인 관심을 가지게 하였다. 이직과 관련된 많은 연구들이 이직의 대안으로 직무만족과 직무몰입과 같은 직무태도의 변수들을 제안하는데, 그중 최근 이슈가 되는 것이 직무 임베디드니스이다(Job embeddedness)이다[11, 19].

직무 임베디드니스는 적합성, 연계, 희생의 3가지 차원으로 구성된 개념으로, 관련 연구 결과에 의하면, 직무 임베디드니스는 조직몰입, 조직시민행동 및 직무만족, 혁신행동 등에 긍정적인 영향을 미치는 것을 알 수 있다[25].

한편 조직적인 측면에서 동기부여를 이끌 수 있는 Hackman and Oldham(1976)이 제시한 직무특성이론은, 조직구성원의 내재적 동기의 심리적인 상태를 이끌어 낼 수 있다[15]. Hackman and Oldham(1976)이 제시한 직무특성 모형 내에서 직무의 의미성을 지각하게 하는 기술 다양성, 과업중요성, 과업정체성은 개인이 직무에 갖는 의미성을 이끌어 내는 요인으로 특히 그 중요성이 크다 할 수 있다[15].

직무 의미성(job-meaning)이란 직무의 역할과 확신, 가치, 행동의 필요조건들 사이의 적합성을 포함하여, 개인 소유의 아이디어나 기준에서 조직구성원 스스로가 판단한 직무의 목표 혹은 목적에 대한 가치의 개념이다. 조직구성원들이 그들의 직업이 의미 있다고 인식 할 때, 그

들은 직무에 대해 더욱더 긍정적인 태도를 가지게 된다.

Hackman and Oldham(1976)의 직무특성 이론은 직무수행자가 성장욕구수준에 부합될 때 직무가 보다 큰 의미성과 책임감을 주게 되고, 결과적으로 내적 직무동기와 직무수행의 수준이 높아지게 된다고 하였다. 직무특성 이론에서 심리적 요인으로 제시된 직무 의미성은 직무몰입의 중요한 판단기준이 될 수 있다[15]. 종합적으로 살펴보면, 직무 임베디드니스와 직무몰입, 직무 의미성은 서로 중요하게 영향을 미치는 요인이 될 수 있다.

따라서 본 연구는 기존 선행연구에서 일부분 연구가 수행되고 있으나 그 수준의 한계를 넘어서서, 연구의 학술적 가치와 기업의 실무적 가치를 높이기 위해, 직무 임베디드니스가 직무몰입에 미치는 영향을 분석 및 규명하고, 나아가 직무특성 모형을 바탕으로 한 직무의 의미성이라는 조절변수를 도입하여 그 관계를 분석하는데 그 목적이 있다.

구체적으로 본 연구에서 알아보고자 하는 것은, 첫째, 직무 임베디드니스가 직무몰입에 미치는 영향을 분석 및 파악하고자 한다. 둘째, 직무 임베디드니스와 직무몰입과의 관계 속에서, 직무의 목적 및 목표에 대한 가치의 개념인 직무 의미성의 조절효과를 분석 및 파악하고자 한다. 이러한 관계분석에서 도출된 연구결과는 실제 기업에 구체적인 적용방안과 지침을 제공하고, 나아가서, 조직구성원들의 직무몰입을 설명하는 중요한 요소로서 직무 임베디드니스에 대한 연구에 중요한 공헌을 하게 될 것이다. 또한 직무 임베디드니스와 직무몰입의 관계에 있어서 직무의 의미성에 대한 조절효과를 파악함으로써 직무 임베디드니스에 대한 심층적 연구에 기여하게 될 것이다. 따라서 직무 임베디드니스가 조직에서 인적자원관리의 방향에 큰 도움을 줄 것으로 판단된다.

2. 이론적 배경

2.1 직무 임베디드니스

사람들은 다양한 방법으로 직장에서 깊이 뿌리박으며 환경, 나이, 직업, 그 외 다른 가변적인 것들에 의존한다. 임베디드니스(Embeddedness)는 직장에서 직원 유지를 위한 힘을 응집하는 것을 나타낸다[16]. 임베디드니스(Embeddedness)라는 용어는 사회적 관계가 경제적 활동

에 영향을 주고 제한하는 과정을 설명하기 위한 사회적 문헌에서 사용되었다[37, 38].

임베디드니스의 사회적 개념을 기초로 하여, Mitchell and his colleagues(2001)는 개인이 그들의 가까운 조직에서 잔류하는 것에 주목하여 처음으로 직무 임베디드니스(Job Embeddedness)를 개념화 하였다[30]. Academy of Management Journal에서 Mitchell et al.(2001)는 ‘새로운 종업원 이직률 이론’이라는 직무 임베디드니스의 개념을 제시하였고 이것은 중요한 전환점이 되었다[30]. 직무 임베디드니스를 그물(net)이나 망(web)의 개념으로 묘사하였는데, 직무 임베디드니스가 높을수록 사람들은 서로 가까워지며 많은 연계를 가지게 된다는 것이다. 더욱이 미디어의 발달로 인하여 개인은 다양한 방법으로 접근 될 수 있다. 직무 임베디드니스는 현재 직장에서 근무하고 있는 종업원들의 종합적 속박력(constraining force)을 의미한다[30].

이와 같이 직무 임베디드니스는 종업원들의 행동과 관련된 성과뿐만 아니라 직장에서 잔류하기 위한 종업원의 결정에도 영향을 미치는 요인들이 포함된다[17, 30]. 직무 임베디드니스는 일반적으로 근속(勤績)뿐만 아니라 직장의 부재(不在)일 경우에도 성과를 향상시키기 위하여 종업원과 자신의 노력에 대한 지속적인 재임기간을 전력 지원하는 것으로 정의된다[30, 31].

직무 임베디드니스 이론은 종업원의 이직률과 성과를 연구하는데 가장 많이 사용하는 방법 중 하나이며, 일반적으로 의료[30, 35], 금융[4, 25], 주거[20, 21], 고객 서비스[34]를 포함한 서비스 산업과 제품을 유지하기 위한 실생활의 적용이 활발히 이루어지며 학문적 관심이 높아지고 있다. 직무 임베디드니스의 태도는 개인과 조직 및 지역사회 사이에서 적합성, 연계, 희생으로 구성되어 있다. 직무 임베디드니스는 이러한 차원을 평가하여 측정할 수 있다. 더 깊은 개인적 차원의 직무 임베디드니스는 조직과 지역사회 모두를 포함하며, 개인적 차원의 직무 임베디드니스가 높을수록 현재의 직업에 잔류할 가능성이 높을 것이다[18, 30].

또한 직무 임베디드니스는 복합적 형태의 개념이다[10]. 즉, 개인 및 조직의 적합성, 연계, 희생은 직무 임베디드니스에 기여한다. 종합하여, 이러한 요소들은 현재 직장에 잔류하기 위한 종업원들에게 힘을 발휘 할 수 있다.

Mitchell et al.(2001)에 따르면, 직무 임베디드니스는 3

가지 주요 요인들로 구성되어 있으며, 이는 적합성(Fit), 연계(Link), 희생(Sacrifice)으로 분류된다[30]. 첫째, 적합성이란 조직이나 환경에 대하여 구성원들이 지각하는 적합한 정도나 애착을 가지는 정도를 의미한다. 구성원과 조직공동체 사이의 적합성의 중요한 구성요소로는 자신이 소속된 조직, 일에 대한 목표, 개인적 가치에 대한 구성원들의 미래 계획이다. 둘째, 직무 임베디드니스의 중요한 특성인 연계는 구성원 개인이 다른 조직이나 활동에 관계된 규모 및 범위이다. 즉, 연계는 개인, 조직, 지역사회에서 공식적 및 비공식적 연결이 특징이다. 이러한 연결 수와 연결된 정도가 다를 수 있지만, 조직과 지역사회일수록 구성원과 연결망의 수가 많아지고, 구성원들이 지닌 직무 임베디드니스는 높아진다. 셋째, 희생은 연계로 인한 용이함, 편안함을 잃게 되거나 연계가 끊어짐으로 구성원들이 포기해야하는 것을 의미한다. 즉, 사람들이 현재의 직장을 떠날 경우 포기해야만 하는 물질적, 심리적 편익에 대한 지각된 비용으로 정의한다[30].

2.2 직무임베디드니스와 직무몰입의 관계

직무 몰입은 많은 사람들의 삶에서 중요한 요소이다. 조직의 구성원들은 직무를 시간의 큰 비중으로 소모하고, 근본적으로 삶의 중요한 측면의 일부를 이룬다. 따라서 직무는 개인이 조직에서 성취감 느끼거나, 조직에 대한 애착도와 소속감을 가질 수 있는 가장 직접적인 연결요소이다. 또한 사람들은 그들의 직무에 자극을 받고 깊게 임하거나 정신적 및 감정적으로 직무에 소원하게 된다. 한 사람의 전반적인 삶에 대한 경험의 질은 자신의 직무에 대한 몰입과 소원한 정도에 의해 큰 영향을 받게 된다[5, 26]. 몰입의 상태는 직무에 있어서 긍정을 내포하고, 자기중심적 측면에서 관계된 완전한 상태를 의미한다[2, 5, 28, 29]

Blau & Boal(1987)는 직무몰입을 세 가지의 개념으로 다음과 같이 정의하였다[7]. 첫째는, 직무몰입을 자신의 자아상으로 미루어 볼 때 직무에 대한 중요도를 의미한다. 둘째는, 직무몰입은 개인이 직장에서 활동적으로 참여하는 정도를 의미한다[1, 6]. 셋째는, 직무몰입은 자신의 지각된 성과정도에 의해 개인의 자기존중감(self-esteem)이나 자아가치(self-worth)에 영향을 주는 정도를 의미한다[13].

즉, 직무몰입이란 개인이 심리적으로 자신을 직무와

동일시여기며 자신이 보여주는 성과를 자신의 가치매김에 있어서 중요한 요소라고 여기는 수준으로 정의할 수 있다[8].

직무몰입은 구성원들이 심리적으로 그들의 현재 직무에 대해 동일시하는 정도를 의미한다[2, 6]. Osborn et al.(1980)은 직무몰입을 개인이 자신의 직무에 몰두하거나 사로잡히는 정도로 나타내었다[33].

Kanungo(1982)는 직무몰입을 자신과 직무 사이의 관계에 대한 구체적 신념이라고 규정하였다[2].

따라서 개인이 직무에 대한 동기적 성향을 나타낸다. 개인의 동기부여와 구성원의 몰입이 높을수록, 그들이 속한 직무는 자신의 정체성, 관심사 및 삶의 목표에 분명히 연결된 것처럼 보이며, 결정적으로 중요하다는 것이다[32].

이러한 학자들의 주장을 종합해 보면, 직무몰입이란 개인이 직무에 대하여 심리적으로 동일시하는 정도를 말하며, 또한 자기의 전체 자아 이미지 중에서 자기의 일이 차지하는 중요한 정도를 의미하는 것으로 결국에는 개인이 그의 직무와 일체가 되는 정도라고 할 수 있다. 이는 일이 자기에게 생활의 중심적인 관심이 될 때, 자기의 직무에 적극적으로 참여할 때, 자기의 자존에 대해 성과를 중심으로 삼을 때, 그리고 성과를 자기의 자아개념과 일치하는 것으로 느낄 때 몰입이 되는 것을 의미한다.

대부분의 기존 연구들은 직무 임베디드니스와 이직의도와와의 관계 규명의 수준이었지만, 최근에는 직무 임베디드니스가 직무만족, 조직몰입과 같은 직무태도변수에 영향을 미친다는 연구가 이루어지고 있다[25, 30].

Lee, Mitchell, Sablinski, Burton and Holtom(2004)의 연구결과를 종합해보면, 직무 임베디드니스와 조직몰입간에는 높은 정의 상관관계가 존재하였으며, 결과적으로 조직구성원의 직무 임베디드니스가 직무성과와 조직몰입에 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다[30].

Lee(2007)의 연구결과를 살펴보면 직무 임베디드니스의 세 가지 요인 모두가 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나, 조직구성원들이 기업내부에서 수행하고 있는 직무가 자신과 잘 맞다고 지각할수록, 그리고 조직구성원이 팀 혹은 집단과 연결된 정도가 높을수록, 마지막으로 현 직장을 떠날 경우 회생해야 할 요소가 많을수록 직무만족을 취할 가능성이 높아진다는 것이 검증되었다. 또한, 직무 임베디드니스의 세 요인이 조직몰입에

정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다[24].

이들의 연구를 종합하면 직무 임베디드니스와 성과를 위한 직무태도와의 관계는 명확해 질 수 있다. 하지만 이러한 높은 관심에도 불구하고 아직까지 직무 임베디드니스와 직무태도의 변수 중 직무몰입의 직접적인 관계를 밝힌 연구는 아직까지 매우 미흡한 상태이다. 직무태도의 변수 중 하나인, 직무몰입은 개인이 직무에 대하여 심리적으로 동일시하는 정도를 말하며, 또한 자신의 전반적 자아이미지 중에서 자기의 일이 차지하는 중요한 정도를 의미하는 것으로 결국에는 개인이 그의 직무와 일체가 되는 정도라고 할 수 있다. 자신의 직무에 대하여 조직구성원들이 지속적으로 조직에 잔류하도록 하여 기업의 성과를 극대화 시키려는 차원에서 꾸준히 연구되어져 왔으며, 최근에는 직무만족 성과나 이직 등의 조직현상에 대한 예측력이 높다는 점에서 관심이 급증하고 있다. 또한, 직업적으로 몰입되어있는 구성원은 직무에서도 추가적인 역할 내적 및 외적의 직무활동과 의무를 기존 구성원보다 더 잘 수행할 것이라고 하였다[27]. 따라서 직무 임베디드니스가 높을수록 조직구성원들은 자신이 수행하고 있는 직무, 자신이 속한 기업과 잘 맞다고 지각하며 동료, 집단, 조직에서 더 많은 연관성을 가지고, 다양한 기회비용을 포기하게 되며, 직무의 몰입도는 높아질 수 있다.

가설 1 : 직무 임베디드니스는 직무몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.3 직무의미성의 조절효과

의미성은 조직구성원이 소유한 이상이나 기준과 관련하여 판단된 직무의 목적 및 목표에 대한 가치의 개념으로, 직무의 역할, 신념, 가치, 행동의 필요요건들 사이의 적합성(fit)을 포함하며, 조직구성원이 직무가 의미 있다고 인식할 때, 그들은 직무에 대해 긍정적인 태도를 보인다. 이러한 직무 의미성은 직무특성 모형에서 연구가 시작되었으며, 직무 특성으로 인한 인간의 주요 심리상태의 하나로 직무 의미성을 밝히면서 연구가 시작되었다. 직무특성이 조직 구성원에 미치는 영향을 설명하는 대표적인 이론은 Hackman & Oldham(1980)의 직무특성이론이다(Griffin, 1987). Hackman & Oldham(1980)의 직무특성이론은 직무특성과 직무태도의 관계가 개인차에 의하여 결정된다는 것을 기반으로 한다.

설계적 측면의 직무특성으로는 기술다양성, 과업중요성, 과업정체성으로 볼 수 있는데, 기술다양성은 각 구성원이 가지고 있는 수많은 기술과 재능을 실현하는 직장에서 직무가 다양한 활동들을 수행하도록 요구하는 정도를 의미한다. 즉, 직무가 작업자로 하여금 기능과 능력을 충분히 발휘할 수 있도록 하는 기회를 제공하는 정도를 뜻한다. 과업중요성은 밀접한 조직이나 외부 환경과 상관없이 직무가 다른 사람들의 삶이나 직장에 상당한 영향력을 가지는 정도를 의미한다. 즉, 조직 내적 외적으로 인식되는 그 직무의 중요성 정도로 타인의 작업이나 행동에 영향을 미치는 정도를 나타낸다. 과업 정체성은 직무가 과업의 일부분에 머무는 것이 아니라 전체 단위를 알 수 있고 수행하도록 허용되는 정도를 의미한다. 즉, 직무가 전체 및 일의 한 부분을 완성하도록 요구하는 정도를 의미한다. 따라서 직무에 대해 처음부터 끝까지 가시적인 결과를 나타내도록 하는 것을 말한다.

Lee(2009)의 연구에서는, 직무특성의 과업중요성이 변혁적 리더십의 구성요소인 영감적 동기와 개별적 배려는 직무만족에 대해 통계적으로 유의한 부(-)적 조절효과가 나타났고, 거래적 리더십의 구성요소인 상황적 보상은 직무만족에 대해 직무특성의 구성요소인 과업중요성에 의해 통계적으로 유의한 정(+)적 조절효과가 나타났다[22]. Kim(2010)의 연구에서는 직무특성의 과업중요성이 독립변수인 인적자원관리와 종속변수의 조직유효성 중 직무만족에 긍정적 조절효과가 유의하게 나타났대[22].

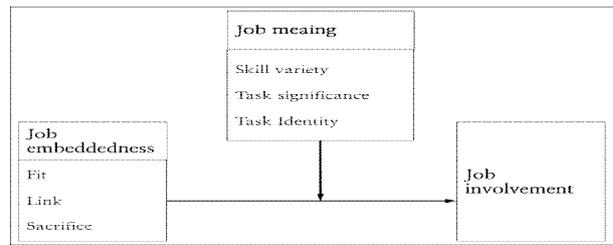
가설 2: 직무 임베디드니스와 직무몰입과의 관계에서 직무 의미성은 조절 역할을 할 것이다.

3. 실증적 연구방법

3.1 연구모형

지금까지 살펴본 선행연구를 토대로 직무 임베디드니스가 직무몰입에 어떠한 영향을 미치며, 이들 변수들의 관계에서 직무의미성이 어떠한 역할을 하는지 실증검증을 통해 분석하고자 다음 [Fig. 1]과 같이 연구모형을 설정하였다.

이를 위하여 독립변수를 직무 임베디드니스로 설정하였으며, 직무 의미성을 조절변수로 설정하고, 직무몰입을 종속변수로 설정하였다.



[Fig. 1] Research Model

3.2 변수의 조작적 정의

3.1.1 직무임베디드니스

직무 임베디드니스는 새로운 개념으로서, 직장 내적요소 및 직장 외적요소들과 직원의 조직 내 잔류를 매개해주는 핵심개념이며, 한 개인의 인생은 마치 거미줄처럼 다양한 사람과 집단 등이 서로 얽혀 있다. 개인의 직업은 그러한 복잡한 웹의 중심에 있고, 각 개인마다 가지고 있는 연계의 수는 상이하다. 이들에 대한 애착의 정도나 연계의 강도도 개인마다 다른데, 이와 같이 복잡하게 얽혀 있는 웹을 직무 임베디드니스라 한다. 이러한 직무 임베디드니스를 측정하기 위해, Mitchell, Holtom, Lee and Erez(2001)가 개발한 설문문항 14개 문항으로 리커트 스타일의 5점 척도를 사용하여 측정하였다[30].

3.1.2 직무몰입

직무몰입이란 직무에 대한 애착과 직무의 중요성으로 정의하였으며, Modway와 Steers(1982)가 사용한 총 5개의 문항을 리커트 스타일의 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)를 사용하여 측정하였다[31].

3.1.3 직무의미성

기술다양성(skill variety)이란 개인이 직무를 수행함에 있어서 어느 정도의 다양한 지식, 기능과 재능의 종류가 요구되는지를 의미한다. 과업중요성(task significance)은 개인이 수행하는 직무가 타인들의 일과 생활에 얼마나 많은 영향을 미치는가의 정도를 의미한다. 과업정체성(task identity)이란 직무가 작업의 전체를 처음부터 끝까지 완성 시킬 수 있도록 구성되어 있는가 아니면 확인 가능한 일부만의 직무를 수행하도록 되어 있는가의 정도를 의미한다. 측정도구는 Sims, Szilagyi & Keller(1976)가 개발한 측정도구를 사용하여, 리커트 스타일의 5점 척도를 사용하여 측정하였다[36].

3.3 조사대상과 방법

3.3.1 자료의 수집 및 표본의 구성

본 연구를 위해 구미시 제조업 기업을 대상으로 설문 조사를 실시하였다. 설문지는 2013년 10월 18일부터 2013년 11월 11일까지 배포 및 회수되었으며, 총 350부의 설문지를 배포하여 339부의 설문지가 회수되었다. 이 가운데 분석에 사용하기에 과도한 오류가 있는 설문지 33부를 제외하고, 본 연구에는 총 306부의 설문지가 사용되었다. 분석에 활용한 설문지의 특성은 다음 <Table 1>과 이 나타났다.

<Table 1> Structure of the sample

Category		N	Percentage
sex	male	172	56.2
	female	134	43.8
	total	306	100.0
age	20 ~ 30	147	48.0
	30 ~ 40	117	38.2
	40 ~ 50	31	10.1
	over 50	11	3.6
	total	306	100.0
academic ability	a high school graduate	97	31.7
	college graduate	191	62.4
	a university graduate	16	5.2
	graduate school	2	0.7
	total	306	100
position	general manager	24	7.8
	senior manager	23	7.5
	section chief	34	11.1
	assistant manager	48	15.7
	member of the staff	177	57.8
	total	306	100.0
	Tenure	1 ~ 3	119
3 ~ 5		60	19.6
5 ~ 10		72	23.5
10 ~ 15		55	18.0
total		306	100.0

3.4 자료 분석 및 해석

3.4.1 측정도구의 신뢰성과 타당성 검증

본 연구에서는 연구모형을 검증하기 전에 설문조사의 결과로 얻어진 응답 자료의 신뢰성 검증과 확인적 요인 분석을 실시하였다. 신뢰성 계수는 <Table 2>에서 볼 수 있듯이 모두 0.6 이상으로 나타났다.

<Table 2> Reliability Analysis

Variables	Factors	Questions	Cronbach's α
Job Embeddeness	Fit	5	.802
	Sacrifice	4	.752
	Link	5	.644
Job Meaning	Skill Variety	3	.677
	Task- Significance	3	.764
	Task Identity	3	.658
Job Involvement	Job Involvement	5	.807

본 연구에서는 유사한 요인으로 축소하는 요인분석을 통해 타당성을 검증하였다. 요인분석은 주성분 분석(Principal component analysis or component analysis)을 실시하였고, 요인들 간의 개념타당성을 검증하기 위하여 요인의 설명력과 독립성을 높이는 직각회전(Varimax)을 시행하였다. 분석결과, 직무임베디드니스와 직무의미성은 Eigen Value값 1이상의 요인이 각각 3가지로 추출되었고, 모든 요인의 적재치가 0.4를 넘는 것으로 나타났다.

<Table 3> Exploratory factor analysis for Job Embeddeness

Factor	1	2	3
Fit1	.715		
Fit2	.640		
Fit3	.755		
Fit4	.703		
Fit5	.583		
Sacrifice1		.580	
Sacrifice2		.593	
Sacrifice3		.816	
Sacrifice4		.747	
Link2			.546
Link3			.848
Link4			.825
Link5			.482
Eigen value	2.837	2.514	2.263
Percentage of variance	21.826%	19.337%	17.406%

<Table 4> Exploratory factor analysis for Job Meaning

Factor (Job Meaning)	1	2	3
Skill Variety1		.662	
Skill Variety2		.832	
Skill Variety3		.721	
Task Significance 1	.681		
Task Significance 2	.864		
Task Significance 3	.804		
Task Identity1			.623
Task Identity2			.759
Task Identity3			.850
Eigen value	2.270	1.800	1.787
Percentage of variance	25.220%	20.004%	19.852%

3.4.2 변수들 간의 상관관계분석

본 논문의 실증분석에 앞서서 연구가설을 검증하기 위한 예비적 절차로 사용된 항목들 간의 상관관계분석을 실시하였다. 상관관계란 변수들 사이에 선형관계가 있거나 혹은 없는 것을 나타내며, 상관계수의 부호는 변수들 간의 정적인 혹은 부적인 관계를 나타낸다.

4. 결과분석

4.1 가설1의 검증

가설1의 검증을 위해, 직무 임베디드니스의 구성요인을 독립변수로 직무몰입을 종속변수로 선정하여 다중회귀분석을 실시하였다.

다중회귀분석결과, 전체 회귀모델 적합도의 F값이 85.744로 유의수준 0.001에서 유의하게 검증되었으며, R²는 0.460으로 나타나 분석결과로서 얻어진 회귀식이 전

체 회귀모델의 46.0%를 설명하는 것으로 판명되었다. 각각의 세부가설 결과를 살펴보면 다음 <Table 6>와 같이 나타났다.

가설 1-1은 직무 임베디드니스의 적합성이 직무몰입에 영향을 미칠 것이라는 것이다. 독립변수의 t값이 3.767이고 β값이 0.203로 유의수준 p<.001에서 유의한 것으로 나타났다. 따라서 적합성은 직무몰입에 긍정적인 영향을 미친다는 가설 1-1이 채택되었다. 이는 개인의 능력이 조직에서 요구하는 수준과 조화를 이루며, 그들의 이해가 조직에서 보상하는 것과 일치한다고 지각할수록 그들의 업무분야에서 기술과 재능을 활용하여 직무에 몰입하는 것으로 나타났다.

가설 1-2은 직무 임베디드니스의 희생이 직무몰입에 영향을 미칠 것이라는 것이다. <Table 6>에 나와 있는 바와 같이, 독립변수의 t값이 5.566이고 β값이 0.295로 유의수준 p<.001에서 유의한 것으로 나타났다. 따라서 희생은 직무몰입에 긍정적인 영향을 미친다는 가설 1-2이 채택되었다. 이는 그 조직을 떠남으로써 희생해야 하는 것이 많을수록, 그 조직에서 살아남기 위해서 개인이 주어진 직무에 대해 동일시하고 적극적으로 수행하는 것으로 나타났다.

가설 1-3은 직무 임베디드니스의 연계가 직무몰입에 영향을 미칠 것이라는 것이다. 독립변수의 t값이 6.691이고 β값이 0.332로 유의수준 p<.001에서 유의한 것으로 나타났다. 따라서 연계는 직무몰입에 긍정적인 영향을 미친다는 가설 1-3이 채택되었다. 이는 조직구성원이 타인 혹은 다른 집단과 연결된 정도나 활동을 통하여 가지는 협력의 수가 많다고 지각할수록 직무에 대한 애착과 직무의 중요성을 인식하는 것으로 나타났다.

<Table 5> Correlation Matrix

	mena	standard deviation	1	2	3	4	5	6	7
Fit	3.4810	.55133	1						
Sacrifice	3.2034	.64344	.570**	1					
Link	3.3521	.56647	.478**	.448**	1				
Skill Variety	3.1558	.65514	.456**	.414**	.381**	1			
Task Significance	3.5730	.60953	.404**	.321**	.433**	.420**	1		
Task Identity	3.4314	.62769	.223**	.161**	.364**	.335**	.332**	1	
Job Involvement	3.3641	.45248	.531**	.560**	.562**	.510**	.455**	.318**	1

**<math>P<.01</math>

<Table 6> Multiple regression analysis: Job Embeddedness and Job Involvement

Factor	Degree of freedom	Sum of square	Mean square	F Value	Prob>F	R-square
Regression Model	3	28.723	9.574	85.744	.000	0.460
Residual Amount	302	33.722	.112			
	305	62.445				
Independent variables	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t Value	Pr > t	Hypothesis
	B	SE				
Constant	1.228	.139		8.854	.000	
Fit	.167	.044	.203	3.767	.000	Accept
Sacrifice	.208	.037	.295	5.566	.000	Accept
Link	.265	.040	.332	6.691	.000	Accept

P<0.001 : ***, P<0.01 : **, P<0.05 : *

4.2 가설2의 검증

직무의미성의 조절효과를 분석하기 위해, 1단계에서는 직무 임베디드니스의 구성요인을 독립변수로 하고, 직무몰입을 종속변수로 하는 회귀분석을 실시하고, 2단계에서는 조절변수인 직무의미성의 기술다양성, 과업중요성, 과업정체성을 투입하였고, 3단계에서는 조절변수와 독립변수의 곱으로 이루어진 상호작용 항(적합성 × 직무의미성, 희생 × 직무의미성, 연계 × 직무의미성)을 단계적으로 투입하는 계층적 회귀분석을 실시하였다.

<Table 7>에 나타나는 바와 같이, 3단계 회귀식에서 R² 값이 0.542으로 유의한 값을 가지며, R²의 증가분이 유의수준 0.001에서 유의하게 나타났다. 이로써 직무 임베디드니스와 직무몰입의 관계에서 직무의미성 중 기술다양성의 조절효과가 나타났음을 알 수 있다. 세부적으로 살펴보면, 희생(β=0.921, p<0.05), 연계(β=-2.051, p<0.001)이 유의한 것으로 나타났다. 따라서 가설 4-1-2, 4-1-3이 채택되었다.

<Table 7> Hierarchical regression analysis : Skill Variety about Job Embeddedness

Dependent Independent	Job Involvement		
	step1	step2	step3
Fit	.203***	.142**	-.258
Sacrifice	.295***	.253***	-.272
Link	.332***	.293***	1.352***
Moderating Variable			
Skill Variety		.229***	.533
Independent×Moderating			
A × T			.797
B × T			.921*
C × T			-2.051***
Δ R ²		.039***	.043***
R ²	.460***	.499***	.542***
Δ F		23.126	9.410
F	85.744	74.802	50.359

P<0.001 : ***, P<0.01 : **, P<0.05 : *

<Table 8>에 나타나는 바와 같이, 3단계 회귀식에서 R² 값이 0.537으로 유의한 값을 가지며, R²의 증가분이 유의수준 0.001에서 유의하게 나타났다. 이로써 직무 임베디드니스와 직무몰입의 관계에서 직무의미성 중 과업중요성의 조절효과가 나타났음을 알 수 있다. 세부적으로 살펴보면, 적합성(β=0.972, p<0.05), 희생(β=1.143, p<0.01), 연계(β=-1.847, p<0.001)이 유의한 것으로 나타났다. 따라서 가설 4-2-1, 4-2-2, 4-2-3 모두 채택되었다.

<Table 8> Hierarchical regression analysis : Task significance about Job Embeddedness

Dependent Independent	Job Involvement		
	step1	step2	step3
Fit	.203***	.163**	-.424
Sacrifice	.295***	.285***	-.457*
Link	.332***	.279***	1.359***
Moderating Variable			
Task Significance		.177***	.070
Independent×Moderating			
A × T			.974*
B × T			1.139**
C × T			-1.859***
Δ R ²		.024***	.053***
R ²	.460***	.484***	.537***
Δ F		13.884	11.315
F	85.744	70.523	49.291

P<0.001 : ***, P<0.01 : **, P<0.05 : *

<Table 9>에 나타나는 바와 같이, 3단계 회귀식에서 R² 값이 0.489로 유의한 값을 가지며, R²의 증가분이 유의수준 0.05에서 유의하게 나타났다. 이로써 직무 임베디드니스와 직무몰입의 관계에서 직무의미성 중 과업정체성의 조절효과가 나타났음을 알 수 있다.

세부적으로 살펴보면, 희생($\beta=0.992$, $p<0.05$), 연계($\beta=-1.325$, $p<0.01$)이 유의한 것으로 나타났다. 따라서 가설 4-3-2, 4-3-3이 채택되었다.

<Table 9> Hierarchical regression analysis : Task Identity about Job Embeddedness

Independent \ Dependent	Job Involvement		
	step1	step2	step3
Fit	.203***	.194***	.136
Sacrifice	.295***	.300***	-.378
Link	.332***	.291***	1.060***
Moderating Variable			
Task Identity		.121**	.299
Independent×Moderating			
A × T			.072
B × T			.992*
C × T			-1.325**
ΔR^2		.013**	.016*
R^2	.460***	.473***	.489***
ΔF		7.184	3.162
F	85.744	67.421	40.711
P<0.001 : ***, P<0.01 : **, P<0.05 : *			

5. 결론

5.1 연구결과의 요약

기업들은 최근 들어 빠르게 변화하는 기업 환경 속에서 경쟁에서 생존하고 경쟁우위를 차지하기 위해 효율적인 인적자원 관리에 주목하고 있고, 그에 대한 행동으로 조직에서 필요한 인재를 유인하고 유지하기 위해 노력하며 이를 통해 지속적인 성장 동력을 확보하고자 한다. 이에 본 연구는 직무 임베디드니스의 중요성을 인식하고, 직무 임베디드니스가 직무몰입에 미치는 영향과, 직무의 미성이 이들 간의 관계에 있어서 조절효과를 하는지 실증검증을 통해 살펴보고자 하였다.

문헌고찰을 통해서 연구 모형과 가설을 도출하고, 설문지법을 통하여 실증분석을 실시하였다. 연구의 대상은 경북 구미시의 제조업 기업을 측정 표본으로 삼았으며, 총 306부의 설문지를 활용하여, IBM SPSS 18.0을 통해 변수의 기술통계량, 상관관계분석, 신뢰성 분석, 계층적 회귀분석 등을 실시하였다. 각 변수의 구성요인으로써 직무 임베디드니스의 요인은 적합성과 희생 및 연계로 직무의 미성은 기술다양성과 과업중요성 및 과업정체성

으로 구분하여 관계를 검증하였다.

연구 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 직무 임베디드니스의 적합성과 희생 및 연계의 요인들은 직무몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조직구성원의 조직에 대한 적합성, 연계, 희생 정도에 따라서 직무몰입의 수준이 높아진다는 것을 의미한다. 이러한 분석 결과가 의미하는 것은 조직 내에서 자신이 수행하고 있는 직무, 자신이 속한 기업, 자신이 속한 조직에 대해 자신과 잘 맞다고 지각하고, 동료들과의 관계, 이직을 할 경우 포기해야만 하는 물질적, 심리적 편익을 높게 지각할수록 심리적으로 자신을 직무와 동일시여기며 자신이 보여주는 성과를 자신의 가치매김에 있어서 중요한 요소라고 여기는 것을 나타낸다.

둘째, 직무의 미성에 따라 직무 임베디드니스가 직무몰입에 미치는 영향은 대부분 달라지는 것으로 나타났다. 하지만 직무 의미성의 기술다양성과 과업정체성은 직무 임베디드니스의 적합성이 직무몰입에 미치는 영향에 대한 조절효과가 없는 것으로 나타났다.

이는 직무가 작업자에게 기능과 능력을 충분히 발휘할 수 있는 기회를 제공한다 할지라도, 작업자가 직무에 대한 스트레스, 동기수준 등과 같은 태도에 영향을 더 많이 받을 수 있으며, 결과적으로 직무에 대한 몰입이 어려울 수 있다. 또한, 직무의 전문화가 될수록 해당 업무에 강한 몰입과 애착을 보이기 때문에(Mitchell et al., 2001), 과업 전체단위를 알 수 있고 수행하도록 요구하는 정도가 높다고 하여도 적합성이 직무몰입에 미치는 영향을 반드시 달라지는 것은 아니라는 것을 나타낸다.

즉, 직무 임베디드니스를 고조시켜 심리적으로 자신을 직무와 동일시여기는 직무몰입을 높이기 위해서는 직무 자체가 인접한 조직이나 일반사회의 다른 사람들의 생활에 실질적인 영향을 미치는 정도에 초점을 맞춰야 함을 나타낸다. 즉, 조직구성원이 직무가 중요하다는 것을 인식하는 것이 필요하며 자신의 직무가 동료 혹은 다른 집단에 미치는 영향력이 커야함을 나타낸다.

5.2 연구의 시사점 및 한계점

본 연구는 다양한 이론적인 배경을 통하여, 직무 임베디드니스가 직무몰입에 미치는 영향과, 직무의 미성의 조절효과를 실증·분석하였다. 본 연구 결과는 지속적으로

기존 종업원의 유지와 확보를 추구해야하며 그러한 환경에 적응해야 하는 기업에 보다 효과적인 인적자원관리의 방향과 이에 따른 직접적인 성과창출에 기여할 것이며, 학술적·실무적으로 시사하는 바가 크다.

먼저 학술적인 시사점은 다음과 같다.

첫째, 기존의 직무 임베디드니스에 관한 연구에서 직무특성의 핵심직무요인 중 직무의미성을 조절효과로 고려하였으며, 그 영향을 검증하였다. 그동안 연구되어 왔던 직무 임베디드니스의 단편적인 편린에 머무르지 않고 개인의 심리에 영향을 미칠 수 있는 직무의미성을 조절변수로 고려하여 기존의 직무 임베디드니스의 새로운 연구방향을 제안하였다.

둘째, 기존의 직무 임베디드니스에 관한 많은 연구에서는 직무 임베디드니스를 몰입의 개념으로 보았지만, 본 연구에서는 직무 임베디드니스와 직무태도의 변수 중 직무몰입을 구분하여 연구를 진행하고 관계를 밝혔다. 본 연구에서는 직무 임베디드니스의 세 요인 모두가 직무몰입에 유의미한 영향관계가 있음을 실증·분석 하였다. 즉, 직무 임베디드니스는 조직구성원의 직무몰입을 향상시키는 요인임을 확인하였다.

다음, 실무적인 시사점은 다음과 같다.

첫째, 직무 임베디드니스는 직무몰입에 큰 영향력을 보이고 통계결과의 설명력 또한 높게 나타났다는 점에 주목하여 기업에서는 종업원들의 직무 임베디드니스를 증가시키기 위한 노력이 필요할 것이다. 따라서 개인의 잠재역량이 조직의 핵심역량으로 발전할 수 있도록 직무 내적으로 동료, 사회적 연결망, 집단, 팀원들과의 애착도를 높이는 것이 효과적일 것이다.

둘째, 과업정체성은 직무몰입에 조절역할을 하지 않는 것으로 나타나 기업에서 관리자가 종업원의 직무몰입을 필요로 할 때, 과업정체성보다는 과업중요성에 초점을 맞추어 직무 설계를 하여야 종업원의 직무몰입에 긍정적 영향을 미칠 수 있을 것이다.

따라서 실증적 검증을 통하여, 기업에서 직무에 대한 애착도와 의미성을 가지며 직무몰입의 증대를 위한 정책 및 참고자료로서 기여할 수 있을 것으로 사료된다.

이를 통해, 직무 임베디드니스의 향상을 위한 구체적인 실행 방안을 마련하고, 효율적인 인적자원 관리를 하며, 직무 임베디드니스의 새로운 발전방안을 확인할 수 있는 실용적인 주제가 될 것으로 보인다.

본 연구의 한계점은 다음과 같다.

첫째, 연구대상의 제한으로 인한 일반화의 한계가 있다. 설문조사 대상을 경북 구미시 제조업 표본으로 분석하였는데, 좀 더 광범위한 표본을 대상으로 연구를 진행한다면 기업의 종류나 조직의 규모 등에 따라서 직무 임베디드니스와 혁신행동 및 직무몰입의 정도에 대한 차이가 있을 것이며, 또한 직무의미성의 조절효과에의 영향에도 차이가 있을 것으로 예상된다.

둘째, 시간과 비용상의 제약으로 일정 시점에서의 횡단적 연구이므로 시간적 흐름에 따른 결과 적용의 한계가 있다. 따라서 동일한 모형으로 여러 번 실시하는 종단적 연구를 함으로써 좀 더 유용한 결론을 도출할 수 있을 것이다.

셋째, 본 연구에서는 직무특성모형의 직무의미성(기술다양성, 과업중요성, 과업정체성)을 조절효과로 사용하였다. 관련변수를 더 고려하여 직무의미성뿐만 아니라 핵심직무차원 5가지로 확대하여 직무 결과에 대한 책임 경험, 직무활동의 실제 결과에 대한 지식/인식도 포함하여 조절효과로 연구를 한다면 직무 임베디드니스의 향상을 더욱 정확하게 검증할 수 있는 실용적 연구가 될 것이다.

ACKNOWLEDGMENTS

This work is supported by the research grand of Kumoh national institute of technology

REFERENCES

- [1] Allport, G. W., "The ego in contemporary psychology", *Psychological Review*, Vol.50, pp.451-478, 194
- [2] Kanungo, R.N., "Measurement of job and work involvement", *Journal of Applied Psychology*, Vol.67, No.3, pp.341-349, 1982.
- [3] A Sagie, A Birati, A Tziner, "Assessing the costs of behavioral and psychological withdrawal: A new model and an empirical illustration", *Applied Psychology*, Vol.51, No.1, pp.67 - 89, 2002

- [4] Allen, D., "Do Organization Socialization Tactics Influence Newcomer Embeddedness and Turnover?", *Journal of Management*, Vol.32, pp.237-256, 2006.
- [5] Argyris, C., *Integrating the individual and the organization*, New York: Wiley, 1964
- [6] Bass, B., *Organizational psychology*, Boston: Allyn & Bacon, 1965.
- [7] Blau, G., "A multiple study investigation of the dimensionality of job involvement", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.27, pp.19-36, 1985b.
- [8] Blau, G.J. and Boal, K.B., "Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism", *Academy of Management Review*, Vol.12, pp.288-300, 1987.
- [9] Edwards, J.R. and Bagozzi, R.P., "On the nature and direction of relationships between constructs and measures", *Psychological Methods*, Vol.5, No.2, pp.155 - 174, 2000.French & Kahn, 1962
- [10] Edwards, J.R., "Person-job fit: A conceptual integration, literature review and methodological critique. In Cooper, C.L. and Robertson, I.T.(Eds)", *International review of industrial and organizational psychology*, New York: Wiley, pp.283-357, 1991.
- [11] Griffeth, R. W., Hom, P. W., and Gaertner, S., "A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium", *Journal of Management*, Vol.26, pp.463 - 488, 2000.
- [12] Griffin, R.W., "Toward an integrated theory of task design. In L.L. Cummings and B.M. Staw(Eds.)", *Research in Organizational Behavior*, Vol.9, pp.79-120, 1987.
- [13] Gurin G., Veroff J., and Feld S., *Americans view their mental health: A nationwide interview survey*, Oxford, England: Basic Books, 1960
- [14] Hackman, J. R., and Oldham, G. R., *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley, 1980.
- [15] Hackman, J. R., and Oldham, G. R., "Motivation through the design of work: Test of a theory", *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol.16, pp.250-279, 1976.
- [16] Halbesleben, J.R.B. and Wheeler, A.R., "The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave", *Work and Stress*, Vol.22, pp.242 - 256, 2008.
- [17] Holtom, B.C. and Inderrieden, E.J., "Integrating the Unfolding Model and Job Embeddedness Model to Better Understand Voluntary Turnover", *Journal of managerial issues*, Vol.18, No.4, p.440, 2006.
- [18] Holtom, B.C. and O'Neill, B.S., "Job embeddedness: a theoretical foundation for developing a comprehensive nurse retention plan", *Journal of Nursing Administration*, Vol.34, pp.216 - 227, 2004.
- [19] Hom, P. W. and R. W. Griffeth., *Employee Turnover*. Cincinnati, OH: South/Western, 1995.
- [20] Karatepe, O. M., "The effects of coworker and perceived organizational support on hotel employee outcomes: The moderating role of job embeddedness", *Journal of Hospitality and Tourism Research*, Vol.34, No.4, pp.495 - 516, 2012.
- [21] Karatepe, O.M. and Ngeche, R.N., "Does job embeddedness mediate the effect of work engagement on job outcomes? A study of hotel employees in Cameroon", *Journal of Hospitality Marketing & Management*, Vol.21, No.4, pp.440 - 461, 2012.
- [22] Kim, Mi-sung, "The influence of Strategic Human Resources Management on Organizational Performance and Moderating Effect of Job characteristics and Achievement in hospital setting", Inje University, 2010.
- [23] Lee, Sang-don, "A Study on How Leadership Style Affects the Team Organization's Job Satisfaction", Jeon-buk University, 2009.
- [24] Lee, Sun-kyu & Lee, Woong-hee, A study on the relationship between leadership style and job attitude: Organizational support as a mediator, *Journal of Digital Convergence*, Vol 5.1, pp. 17-25, 2007.
- [25] Lee, T.W., Mitchell, T.R., Sablinski, C.J., Burton, J.P. and Hottom, B.C., "The effect of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences and voluntary

turnover”, *Academy of management journal*, Vol.47, No.5, pp.711-722, 2004.

[26] Levinson, H., *Psychological man*. Cambridge, MA: Levinson Institute, 1976. Lodahl & Kejner, 1965

[27] London, M., Bray, DW, “Measuring and developing young managers’ career motivation”, *Journal of Management Development*, Vol.3, No.3, pp.3-25, 1981

[28] Marx, K., “Economic and philosophical manuscripts. In *Marx-Engels gesamttausgabe* [The complete edition of Marx-Engels]”, Berlin, Germany: Marx-Engels Institute, Vol.3, 1932.

[29] McGregor, D., *The human side of enterprise*, New York: McGraw-Hill, 1960.

[30] Mitchell, T.R., Holtom, B., Lee, T.W. and Erez, M., “Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover”, *Academy of management journal*, Vol.44, No.6, pp.1102-1121, 2001.

[31] Mowday, R.T., Steers, R.M. and Porter, L.W., *Employee-organizations linkage: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*, New York: Academic press, 1982.

[32] Mudrack, P.E., “Job involvement, obsessive-compulsive personality traits, and workaholic behavioral tendencies”, *Journal of Organizational Change Management*, Vol.17, No.5, pp.490-508, 2004.

[33] Osborn, T. R. “Estimates of the local rate of vertical diffusion from dissipation measurements.” *Journal of Physical Oceanography* 10.1 pp. 83-89. 1980.

[34] Ramesh, A., & Gelfand, M. J., “Will they stay or will they go? The role of job embeddedness in predicting turnover in individualistic and collectivistic cultures”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.95, No.5, pp.807 - 823, 2010.

[35] Reitz, O., Anderson, M.A., & Hill, P., “Job embeddedness and nurse retention”, *Nursing Administration Quarterly*, Vol.34, No.3, pp.190 - 200, 2010.

[36] Sims, H. P., Szilagyi, A. D., & Keller, R. T., *The measurement of job characteristics*. Academy of

Management Journal, Vol.19, pp.195 - 212, 1976.

[37] Uzzi, B., “Social structure and competition in interfirm networks: The paradox of embeddedness”, *Administrative science, Quarterly*, Vol.42, No.1, pp.37-69, 1997.

[38] Uzzi, B., “The sources and consequences of embeddedness for the economic performance of organizations. The network effect.”, *American Sociological Review*, vol.61, pp.674-698, 1996.

[39] Sang-Hyun Lee, “A Study on Determining Factors for Manufacturers to Distributors Warehouse in Supply Chain”, *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol. 4, No. 2, pp. 15-20, 2013.

[40] 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.

이 선 규(Lee, Sun Kyu)



- 1983년 2월 : 성균관대학교(석사)
- 1990년 2월 : 성균관대학교 경영학과(경영학박사)
- 1998년 3월 : 미국 Univ. of Michigan 객원교수
- 2003년 3월 : 미국 Editorial Board of HFEM(SSCI)
- 1990년 3월 ~ 현재 : 금오공과대학

교 경영학과 교수

- 관심분야 : 경영전략, 조직/인사, R&D생산성
- E-Mail : sklee@kumoh.ac.kr

강 은 구(Kang, Eun Gu)



- 2003년 2월 : 금오공과대학교 산업경영학과(학사)
- 2012년 2월 : 금오공과대학교 컨설팅대학원(석사)
- 2012년 3월 ~ 현재 : 금오공과대학교 경영학과 박사수료
- 관심분야 : 경영전략, 조직/인사, 리더십

· E-Mail : keg0273@gmail.com

김 은 경(Kim, Eun kyeong)



- 1998년 3월 : 영남 대학교 음악대학 작곡과 (학사) 졸업
- 2014년 3월 : 영남 대학교 교육대학 원 음악 교육 (석사) 졸업
- 2014년 7월 ~ 현재 : 금오공과대학교 경영학과 박사과정
- 관심분야 : 전략경영, 문화 예술경영, 기술 리더십

· E-Mail : kek2353@hanmail.net