

성격특성과 셀프리더십이 직무열의와 이직의도에 미치는 영향: 심리적 주인의식의 매개효과를 중심으로

백수민*, 양해술**

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

The Influence of Personality Characteristics and Self Leadership on Job Engagement and Turnover Intention: Focusing on Mediating Effect of Psychological Ownership

Soo-Min Baek*, Hae-Sool Yang**

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

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

요 약 4차 산업혁명과 융복합 환경에서 본 연구는 심리적 주인의식의 매개적 역할에 주목하여, 개인의 성격특성과 셀프리더십이 직무열의와 이직의도에 미치는 영향을 검증하였다. 분석결과, 개인의 성격특성은 직무열의에 유의한 정적인 영향을 미치고 있는 반면, 이직의도에는 심리적 주인의식을 매개로 한 간접효과만 나타난 점에서 심리적 주인의식의 중요성을 확인하였다. 셀프리더십은 직무열의에 직간접적 영향을 미치고 있었고, 이직의도에는 직접적인 정적 영향과 더불어 심리적 주인의식을 매개로 한 부적인 영향을 미치는 것으로 드러났다. 또한 심리적 주인의식은 직무열의를 높이고, 이직의도를 감소시키는 영향을 확인하였다. 본 연구의 결과는 기업의 인적자원개발과 조직 관리 차원에서 실무적인 의의를 갖는다.

주제어 : 성격특성, 셀프리더십, 심리적 주인의식, 직무열의, 이직의도

Abstract This study examines the effects of personality characteristics and self-leadership on job engagement and turnover intention, focusing on the mediating role of psychological ownership in the fourth industrial revolution and convergence environment. While personality characteristics had a significant positive effect on job engagement, there was indirect effect on turnover intention through mediation of psychological ownership. Self-leadership has a direct and indirect effect on job engagement, and it has a direct positive effect on turnover intention and negatively influences through mediation of psychological ownership. And the effect of psychological ownership was confirmed increasing job engagement and reducing turnover intention. The results of this study have implications for human resource development and organizational management.

Key Words : Personality Characteristics, Self Leadership, Psychological Ownership, Job Engagement, Turnover Intention

Received 31 July 2017, Revised 31 August 2017
Accepted 20 September 2017, Published 28 September 2017
Corresponding Author: Hae-Sool Yang
(Graduate School of Venture, Hoseo University)
Email: hsyang@hoseo.edu

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

현재 기업들은 4차 산업혁명으로 대변되는 산업의 융합화와 복합화의 급격한 흐름 속에서 생존의 기로에 서 있다. 네트워크로 연결된 컴퓨터를 통하여 할 수 있는 것이 지금보다 증가하여 사실상 거의 모든 분야의 서비스가 가능해질 것이며, 인간이 해오던 지적 노동 역시 일정 수준 대체될 것이라는 전망이 나오고 있는 가운데 기업은 생존을 위하여 다양한 전략들을 활용하고 있다.

이렇듯 급변하는 환경 속에서 능동적 대처방안의 하나로 인적자원(Human resource)의 활용은 주목할 만한 전략 가운데 하나로 꼽힌다. 조직 내에서 인적자원의 역할을 효율적으로 발휘하도록 하는 것은 그 중요성을 아무리 강조해도 지나치지 않다.

기업과 기업을 구성하는 구성원들은 상호간에 선택의 관계를 맺고 있다. 이는 직무에 대한 적합성뿐만 아니라, 조직과의 적합성 또는 조직 내 구성원과의 적합성을 의미하는 것으로 이러한 것들이 자신이 원하는 방향과 맞지 않으면 이직행동으로 이어질 수 있다. 특히, 직무 및 조직과의 적합성에 대한 부분이 이직행동의 가장 큰 원인으로 지적되면서 기업을 이를 막기 위하여 여러 방법들을 찾고 있다[1].

그 중에서도 본 연구에서는 조직 구성원이 스스로의 성장을 위해 동기를 부여하도록 하는 셀프리더십과 성격 특성, 그리고 심리적 주인의식에 주목한다. 개인의 가치관과 태도, 감정 등을 포함하는 성격특성은 조직 구성원의 장점을 부각시킴으로써 업무수행에 동기를 부여하고 그들이 갖고 있는 잠재력을 적절히 활용할 수 있도록 한다는 점에서 유용하다. 심리적 주인의식은 조직에 대한 구성원들의 몰입을 높일 수 있어 경쟁력을 높이는 데 중요한 요소로 인식된다[2]. 이에 기존의 연구에서는 셀프리더십과 성격특성이 사회적 자본의 확보에 유의한 영향을 미친다는 것을 중소기업 기업가들을 대상으로 검증한 바 있다[3]. 또한 셀프리더십 개념의 이론적 확장을 위하여 성격특성과의 관계를 실증적 분석이 이루어지기도 하였다[4]. 심리적 주인의식에 대해서도 직무특성과 조직특성을 선행요인으로 보고 몰입과의 관계성을 파악하는 연구도 있다[5]. 이와 같이 선행연구들에서는 선행변인들에 대한 연구를 통해 각 변인들의 개념을 확장하고 실증적으로 검증하고 영향력을 다루고 있는 연구들이 많은 것

에 비하여 이러한 효과가 실제 조직 구성원들에게 어떠한 영향을 미치는지에 대한 연구는 아직 부족한 실정이다. 또한 리더십 중에서도 주인의식과 연결되는 임파워링 리더십과 같이 관리자들을 대상으로 하는 연구들이 주로 이루어져 왔다. 직무열의와 이직의도와 같이 구성원의 행동과 태도에 영향을 미치는 요소들에 대한 다양한 차원의 접근이 요구됨에도 이러한 변인들 간의 관계를 심도 있게 논의한 연구는 드문 실정이다.

따라서 본 연구에서는 개인의 성격특성과 셀프리더십, 심리적 주인의식 그리고 직무열의와 이직의도 간의 관계를 종합적으로 살펴보고자 한다. 조직 구성원들의 성격특성과 셀프리더십이 심리적 주인의식을 매개로 직무열의와 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지 실증적으로 분석한다. 이러한 분석의 결과는 조직을 보다 효과적으로 관리하는 데에 있어서 기업의 인적자원개발(HRD: Human Resource Development) 전략을 세우는 데 이론적 측면은 물론 실무적 측면에 있어서도 시사점을 제공할 것이다.

2. 이론적 배경

2.1 성격특성(Big 5모델)

성격(personality)은 일반적으로 한 개인이 타인과 구분되는 특성에 대한 개념으로 학자들에 따라 다양하게 정의하고 있다. Allport(1961)는 자신이 처한 환경에 대하여 개개인만의 독특한 적응력을 결정하는 정신적이고 신체적인 총체(psychophysical systems)로서의 개인의 역동성 측면에서 성격을 정의하였다[6]. 즉, 성격이란 인간 그 자체를 의미하는 것이라 본 것이다. Rogers(1983)는 주관적으로 지각된 실체로서 성격을 정의하였다. 그는 성격이 환경과 유기체의 상호작용에 의하여 형성되는 특성으로 선천적인 요인도 있지만 후천적인 요인이 더 크게 작용한다고 보았다[7]. 이처럼 성격에 대한 정의는 다양하나 개인이 타인과 구별되는 행동양식이나 감정, 사고 등을 포함하는 개인적인 특징으로 정리할 수 있다[8].

본 연구에서 논의되는 성격특성을 이러한 성격을 구성하는 특질을 말하는 것으로 조직의 성과를 예측하고자 하는 예측변수로서 활용된다[9] 이러한 성격특성에 대한 모델들 중에서 인간의 성격을 다섯 가지의 요소로 구분

한 것이 Big 5 모델이다.

Allport & Odbert(1936)에 의해 시작된 이래로 성격구조에 대한 다양한 연구들이 이루어졌으며[10,11], 여러 요인들 중 공통적으로 설명력을 가지는 다섯 가지 요인들을 찾아내 Big 5 모델로 명명되었다[12]. Big 5 모델은 성격을 외향성(E), 호감성(A), 성실성(C), 정서적 안정성(N), 개방성(O)의 다섯 가지 요인으로 구성된다고 보았다[12,13,14].

먼저, 외향성(extraversion)은 적극적이고 활동적이며 능동성을 나타내는 척도이다. 외향성이 높으면 타인과의 교류를 즐기고 의욕적인 경향이 있다[14]. 즉, 외향성이 높은 조직의 구성원은 매사에 의욕적이며 새로운 일에 대한 두려움이 없고 자신감이 높을 수 있다. 호감성(agreeableness)은 대인관계의 성향을 나타내는 척도로 타인에 대한 호감 정도를 나타내는 척도이다[15]. 호감성이 높으면 이타적이며 협조적이고 배려심이 높다. 다음으로 성실성(conscientiousness)은 사회에서 정하고 있는 규칙이나 원칙을 지키려는 의지를 나타내는 척도이다[16]. 성실성은 조직이 성과를 내는데 있어서 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 성격요인으로 성실성이 높게 측정되는 사람은 책임감이 높고 조직화 되어 있어 자신이 속한 조직 또는 사회의 행동기준에 따라서 자신의 행동을 엄격하게 통제하려는 경향을 보인다[17]. 정서적 불안정성(neuroticism)은 자신에게 주어진 환경에서의 심리적 적응 정도를 나타내는 척도이다[13,14]. 정서적 불안정성이 높게 나타나는 사람은 스트레스 상황에 처하거나 비상 시 스트레스 반응을 보일 수 있다는 특징을 가진다[18]. 마지막으로 개방성(openness to experience)은 자신이 속하지 않은 세계에 대한 관심 정도를 나타내는 척도이다. 개방성은 새로운 경험에 대해 호기심을 갖고 긍정적으로 수용하는 성격을 말하며, 개방성이 높으면 기존의 관습에서 벗어나고 고정관념을 타파하는 창의적인 사고력이 높다. 따라서 어려움에 직면했을 시 기존에 시도하지 않은 새로운 방법으로 문제를 해결하려는 경향을 보일 것이라 예상된다[19].

2.2 셀프리더십

셀프리더십(Self Leadership)은 끊임없이 변화하는 경영환경에 대응하여 조직 구성원의 능력을 최대한 끌어올리고자 하는 조직 관리이론의 한 분야로 등장한 것으로,

자신에게 주어진 과업을 성공적으로 수행하기 위하여 스스로에게 영향력을 행사하는 것을 의미하는 개념이다[20]. 셀프리더십은 권력을 부여한다거나 하는 기존의 리더십 스타일과는 달리 자기 스스로에게 영향력을 행사하는 것이라 외부 조건에 영향을 받지 않고 효과적으로 자신이 부여받은 업무를 효과적으로 수행할 수 있도록 한다.

셀프리더십은 내재적 동기화이론(intrinsic motivation theory)와 사회학습이론(social learning theory), 행위 중심적 전략(behavior-focused strategies), 그리고 인지 전략(cognitive strategies)로 구성되며 자율과 통제를 활용하여 높은 성과를 내는 것에 집중하고 있는 자율적인 힘으로 정리된다[21,22]. 셀프리더십은 외부 기준에 의하여 자신의 행위를 조절하던 자기통제와는 달리 자신이 원하는 목표에 맞게 행동했을 때 가질 수 있는 목적의식이나 유능감 등을 느끼게 됨으로써 내적 동기가 발생하도록 하여 더욱 자발적이고 창의적으로 문제에 접근하고 적극적으로 행동하도록 한다. 이때 문제해결을 위해 자신의 행위적 또는 인지적 전략을 활용함으로써 스스로에게 영향력을 행사한다는 특징을 갖는다[22]. 이렇듯 셀프리더십은 조직성과에 긍정적인 영향을 주는 변인으로 인식되어 연구되어져 왔다.

2.3 심리적 주인의식

심리적 주인의식(psychological ownership)은 조직구성원이 자신이 속한 조직을 자신의 것이라고 느끼는 심리상태를 의미하는 개념이다[23]. 이때 자신이 속한 조직에 대하여 소유감을 가진다는 것은 물리적 소유가 아닌 경제적 관점에서의 주인의식을 의미한다. 조직에 대한 책임감을 갖도록 하는 것은 경제적 보상에만 근거한 기존 조직성과 개선방안들이 지니는 한계를 극복할 수 있을 것이라는 기대와 소유감이 성과를 향상시키는 데에 도움이 될 것으로 본 것에서 심리적 주인의식에 대한 논의가 시작되었다.

기존의 연구에서는 심리적 주인의식은 효능감, 자기정체성, 그리고 소속감 등의 요인 의해 생겨난 것으로 보았다[23]. 먼저, 효능감(efficacy)은 조직구성원이 자신에게 주어진 직무를 제대로 수행할 수 있다는 믿음에 대한 개념이다. ‘나는 해당 직무를 수행해야 하며, 할 수 있고, 결과를 책임 질 수 있다’는 태도가 효능감의 의의이자, 심리

적 주인의식이 발현되는 근본적인 요인이 된다. 구성원이 효능감을 느끼고 업무를 수행하면 원하는 결과를 이루어낼 가능성이 높아지며 이는 개인의 만족감은 물론 조직에도 긍정적인 영향을 준다. 다음으로 자기정체성(self-identity)은 소속감과 더불어 개인의 자아를 구성하는 심리적 구성요소이다. 구성원들은 조직이 갖고 있는 목표를 수행하면서 자신의 정체성을 확립하고 확대하게 되는데 이때 대상에게 갖게 되는 주인의식은 스스로를 인식하는 토대를 제공한다[24]. 마지막으로 소속감(having a place)은 용어에서 알 수 있듯 어떠한 대상에게 개인이 느낄 수 있는 가장 절실하며 근본적인 욕구 중 하나로 간주되는 개념이다. 개인은 자신이 조직에 속해 있다는 소속욕구가 충족되면 주인의식을 느끼게 되는데 이는 주변 동료들과 업무를 통해 충족될 수 있다.

2.4 직무열의

직무열의(Job Engagement)는 업무에 대하여 긍정적인 정서적 동기 상태를 의미하는 개념으로, 여러 연구자들에 의해 다양하게 정의되어왔다. Bakker와 그의 동료들은 직무열의를 ‘동기(motivation)’의 성격을 가지는 개념으로 정의하며, 직무열의를 가지고 있는 구성원의 경우 자신의 목표를 달성하기 위하여 도전을 두려워하지 않고 노력하고 성공하고자 한다고 보았다[25].

그 외에도 직무열의는 다양한 관점에서 해석되고 연구되었는데 이는 크게 두 가지 관점으로 구분해볼 수 있다[25]. 먼저 첫 번째 관점은 개인의 ‘특성’에 초점을 두는 것으로 직무 열의를 개인의 특성에 따른 것으로 보아 높은 직무열의를 가진 사람의 고유의 특성을 강조하였다. 그러나 이 관점에서 해석하면 개인이 가진 특성을 학습을 통해 향상시키는 것이 어려워 직무열의 수준을 높이는 데에 어려움이 생긴다. 두 번째 관점은 직무열의를 ‘상태’로 해석하는 것으로 이러한 관점에서는 조직 내·외부적 요인에 의해 직무열의 수준이 달라질 수 있다고 볼 수 있다. 직무열의를 높이기 위해서 조직의 상황적 요인을 통제하거나 조절하는 것이 가능하다고 보는 것이다. 이처럼 직무열의를 해석하는 데에 있어서 다양한 관점과 논의들이 이루어지고 있으나 많은 연구자들은 앞서 논의한 개인의 특성과 상태가 모두 설명력을 지닌다고 보고 상호보완적이라 보고 있다.

2.5 이직의도

이직(Turnover)은 조직에서 금전적인 보상을 받고 있는 조직 내 구성원이 자신의 역할을 포기하는 것을 의미한다[26]. 조직 내 구성원의 잦은 이직은 조직에 부정적인 영향을 초래할 수밖에 없다. 그렇기 때문에 조직 구성원이 자신이 속한 조직을 떠나고자 하는 의도를 의미하는 이직 의도(turnover intention)는 조직 효과성에 있어서 주요 기준에 해당한다[27]. 이직의도란 개인이 조직의 구성원임을 포기하고 가까운 미래에 조직을 떠나려는 성향을 말하며 아직 행동으로 나타난 것은 아니지만 조만간에 행동으로 나타날 수 있는 경향성을 의미한다[28].

기존의 연구에서는 이직의도를 구성원이 자신이 속해 있는 피 고용관계를 단절하고자 하는 의사로 정의하고 이직으로 이어지는 핵심요인이자 이직의 대체변인으로 보았다[29,30,31].

3. 연구모형 및 연구가설

본 연구는 기업의 융·복합화의 급격한 변화 속에서 기업의 생존을 위하여 기업의 인적자원개발(HRD: Human Resource Development)에 주목한다. 특히 본 연구에서는 개인의 성격특성과 셀프리더십 그리고 심리적 주인의식의 관계를 살펴보았다.

먼저 본 연구에서는 성격특성이 직무열의와 이직의도에 미치는 영향에 대해 분석하고자 한다. 기존의 연구에서는 성격특성이 직무성과에 미치는 영향에 대하여 분석한 결과, 긍정적인 영향을 미치는 중요한 성향으로 검증된 바 있다[32]. 또한 직무특성과 성격특성이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 대해서도 각각의 하위 요인들이 조직만족과 몰입에 정적인 영향이 나타난 것이 검증된 바 있다[33]. 성격특성이 이직의도에 미치는 영향에 대해서는 몇몇 하위 특성에 대해서만 상관관계가 유의미하게 검증되었다[33,34]. 성격특성과 직무열의 및 이직의도와와의 관계를 입증한 선행연구들의 분석결과와 이론적 논의를 토대로 본 연구에서는 다음과 같이 연구가설 1과 2를 제시하였다.

연구가설 1 : 성격특성은 직무열의에 정적인 영향을 미칠 것이다.

연구가설 2 : 성격특성은 이직의도에 부적인 영향을 미칠 것이다.

셀프리더십은 앞서 논의한 바와 같이 스스로 동기를 부여하여 자신을 통제하고 영향력을 행사하여 자발적으로 문제를 해결하려고 하는 것으로, 기존의 연구에서는 셀프리더십이 직무몰입으로 이어지는 데에는 유의미한 결론을 얻었으나 이것이 성과로 이어지는 것에는 유의미한 영향을 미치지 않았다[35]. 셀프리더십이 직무만족과 이직의도에 영향을 미치는지를 간호조직문화를 상대로 분석한 결과, 셀프리더십과 직무만족은 정의 상관관계가 나타났지만 이직의도와는 관련이 없는 것으로 분석된 바 있다[36]. 셀프리더십은 기존의 리더십과는 다른 비교적 새로운 개념에 해당하며 비교적 실증적인 연구가 많이 이루어지지 않았다. 이에 본 연구는 셀프리더십이 직무몰입의는 물론 이직의도에 미치는 영향을 확인하고자 연구가설 3과 4를 설정하였다.

연구가설 3 : 셀프리더십은 직무몰입에 정적인 영향을 미칠 것이다.

연구가설 4 : 셀프리더십은 이직의도에 부적인 영향을 미칠 것이다.

기존 연구에 따르면 직무 요인 중에서도 자율성이 심리적 주인의식에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타난 바 있다[37]. 김용철(2009)의 연구에서는 심리적 주인의식의 선행요인과 결과에 대하여 분석하였는데 그 결과, 조직 구성원의 조직과 직무에 대한 심리적 주인의식이 태도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[5]. 조직문화나 직무 수행 환경 등 다른 요인들도 영향을 미칠 수 있으나 구성원 개인의 태도가 심리적 주인의식과 긍정적인 영향을 준다는 점에 주목한다. 심리적 주인의식과 구성원의 태도가 정적인 영향을 가진다면 구성원 개인의 성격특성에도 긍정적인 영향 관계가 있을 것이라 판단된다. 셀프리더십과 심리적 주인의식을 각각의 변인으로 구성하여 매개효과를 검증한 선행연구는 있으나 두 변인 사이의 관계를 본 연구는 드물었다. 이러한 선행연구에 따라 성격특성과 셀프리더십이 심리적 주인의식에 미치는 영향을 파악하기 위해 다음과 같이 연구가설 5와 6을 제시하였다.

연구가설 5 : 성격특성은 심리적 주인의식에 정적인 영향을 미칠 것이다.

연구가설 6 : 셀프리더십은 심리적 주인의식에 정적인 영향을 미칠 것이다.

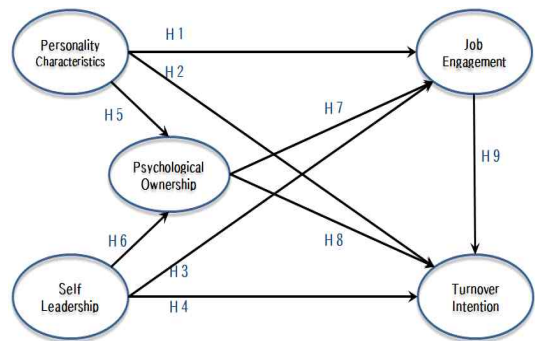
앞서 논의한 바와 같이, 기존의 연구에서 심리적 주인의식은 몰입과 같은 조직 구성원 개인의 태도에 정적인 영향을 미치는 것이 검증된 바 있다[5]. 심리적 주인의식의 선행요인과 결과요인을 분석한 선행연구에서도, 심리적 주인의식은 직무만족과 조직몰입, 조직성과에 유의미한 영향을 확인하였다[37]. 그 외에도 여러 직업군에서 심리적 주인의식과 직무몰입의 영향을 검증된 바 있으나[38,39], 이직의도와와의 관계를 검증한 연구는 드물다. 이에 본 연구에서는 심리적 주인의식이 직무몰입의와 이직의도에 영향을 미치는지 실증적으로 분석하고자 연구가설 7, 8을 설정하였다.

또한 선행연구에서는 각각의 변인으로 효과를 검증한 경우는 있었으나 직무몰입의와 이직의도 사이의 직접적인 영향을 측정된 경우는 드물었다[40,41]. 이에 본 연구에서는 직무몰입의가 이직의도에 영향을 미치는지 보기 위하여 연구가설 9를 설정하였다.

연구가설 7 : 심리적 주인의식은 직무몰입에 정적인 영향을 미칠 것이다.

연구가설 8 : 심리적 주인의식은 이직의도에 부적인 영향을 미칠 것이다.

연구가설 9 : 직무몰입의는 이직의도에 부적인 영향을 미칠 것이다.



[Fig. 1] Research Model

본 연구의 목적은 구성원의 성격특성과 셀프리더십이 심리적 주인의식을 매개로 직무열의와 이직의도에 영향을 미치는지 실증적으로 검증하고자 하는 것으로, 이러한 연구목적과 가설을 도식화하면 [Fig. 1]과 같다.

4. 연구방법

4.1 변수의 조작적 정의와 설문지 구성

개인의 성격특성은 외향성(E), 호감성(A), 성실성(C), 정서적 안정성(N), 개방성(O)으로 구성된 Big 5 모델은 Costa & McCrae(1992)가 정리한 척도를 사용하였고, 각 요인별 5개 문항, 총 25개 문항으로 측정하였다[13,18,19]. 다음으로 셀프리더십은 스스로 동기를 부여하여 자신을 통제하고 영향력을 행사하여 자발적으로 문제를 해결하려고 하는 것으로 정의하고, 행동지향, 건설적 사고, 자연보상의 하위차원으로 구성하였다. Houghton & Neck(2002)이 개발한 셀프리더십 척도를 이용하였고, 총 15개 문항을 사용하였다[22].

매개변인으로 선정된 심리적 주인의식은 자신이 소속된 조직을 자신의 것이라고 느끼는 심리상태를 의미하며, 측정에 사용한 7개 문항은 Pierce 등(1991)이 제안한 것으로[22], 많은 선행연구에서 신뢰도가 확보된 것이다[5, 37,38].

종속변인으로 선정된 직무열의는 직무와 관련된 헌신, 몰두, 활력 등 긍정적인 정신 상태를 의미하는 것으로, Bakker 등(2009)이 사용한 9개 문항을 사용하였다[25]. 이직 의도는 조직의 구성원이 자신의 역할을 포기하고 다른 조직으로 떠나고자 하는 의도로 정의하고, Mobley 등(1978)이 사용한 4문항으로 측정하였다.

관련 성별, 연령, 학력, 직무, 근속기간, 직급, 업종 등 인구통계학적 변수를 통해 응답자의 특성을 파악하였다.

4.2 조사 개요 및 분석방법

본 연구의 대상은 현재 국내 기업에 재직하고 있는 직장인이며, 실증연구를 위한 데이터는 온라인 서베이를 통해 2017년 6월에 수집되었다. 수거된 257부 중에서 불성실하게 응답한 11부를 제외하고, 총 246명의 데이터를 최종분석에 이용하였다.

자료의 분석은 SPSS 21.0을 통해 기술통계분석과 신

뢰도 분석을 먼저 실시하고, AMOS 24.0을 활용해 확인적 요인분석(CFA)과 구조방정식모형(SEM: Structural Equation Modeling)을 통해 연구 모형을 검증하였다. 본 연구는 구조방정식을 통해 성격특성과 셀프리더십, 심리적 주인의식, 직무열의와 이직의도 간의 구조적 관계와 인과 관계를 파악하고, 심리적 주인의식의 매개적 효과를 분석하였다.

5. 연구결과

5.1 표본의 특성

본 연구는 영리 목적의 국내 기업에 소속되어 있는 직장인을 대상으로 총 246개의 데이터를 가지고 최종 분석을 실시하였다. 표본의 특성을 살펴보면 성별은 여성이 54.1%로 남성(45.9%)에 비해 약간 많았으며, 이는 기업 업종에서 서비스업(58.5%)이 다소 많았던 것에 비추어 설명된다. 연령대는 30대(46.3%)와 40대(33.7%)가 많았고, 평균 나이는 39세로 조사되었다. 학력은 대학졸업자가 52%로 가장 많았고, 석사학위가 27.6%로 뒤를 이었다. 직급은 과장/차장 28.9%, 임원진 19.9%, 주임/대리 18.3%, 사원 17.5% 등 다양하게 분포했으며, 근속기간은 5-10년차 30.1%, 2-5년차 24.4%, 10-20년차 23.6% 순이었으며, 평균 근속기간은 8년에 달하는 것으로 나타났다. 직무는 영업/마케팅이 29.3%로 가장 많았고, 인사/교육 18.7%, 기획/총무 14.2% 순으로 드러났다. 표본의 자세한 특성은 <Table 1>과 같다.

<Table 1> Characteristics of the sample

Categories		N	%
Total		246	100
Gender	Male	113	45.9
	Female	133	54.1
Age	20s	25	10.2
	30s	114	46.3
	40s	83	33.7
	50s over	24	9.8
	Mean	38.8 years (S.D.=7.67)	
Scholarship	high school	13	5.3
	college	21	8.5
	university	128	52.0
	master degree	68	27.6
	doctoral degree	16	6.5

Career	below 2 years	36	14.6
	2~5 years	60	24.4
	5~10 years	74	30.1
	10~20 years	58	23.6
	over 20 years	18	7.3
	Mean	7.96 years (S.D=7.08)	
Position	staff	43	17.5
	assistant manager	45	18.3
	manager	71	28.9
	general manager	23	9.3
	director	49	19.9
	etc.	15	6.1
Team	sales/marketing	72	29.3
	general affairs/planning	35	14.2
	HR/education	46	18.7
	financial accounting	14	5.7
	R&D	12	4.9
	production management	11	4.5
	IT/technical support	19	7.7
	customer management	14	5.7
	etc.	23	9.3
Industry	manufacturing	24	9.8
	construction	11	4.5
	electronic	16	6.5
	finance	51	20.7
	service	144	58.5

5.2 신뢰도와 모형 적합도 검증

5.2.1 신뢰도 검증

성격특성과 심리적 주인의식 등 각 잠재요인의 신뢰도를 내적 일관성(internal consistency) 분석을 통해 검증하였다. 신뢰도 검증 결과, 성격특성의 하위차원 중 개방성 요인의 1개 문항을 제거하였고, 잠재요인들의 Cronbach α 계수는 .63 에서 .91 사이로 드러나, 문항의 신뢰도는 확보된 것으로 해석하였다[42,43].

<Table 2> Reliability for measuring

Latent variables		N	Mean	S.D	Cronbach's alpha
Per sonality	Big5_F1	5	3.74	0.60	.769
	Big5_F2	5	3.55	0.54	.634
	Big5_F3	5	3.77	0.55	.744
	Big5_F4	5	3.22	0.78	.780
	Big5_F5	4	3.62	0.63	.633
Self Leader ship	Self_F1	5	3.76	0.58	.808
	Self_F2	5	3.90	0.62	.846
	Self_F3	5	3.47	0.71	.854
Ownership		7	3.63	0.84	.912
Job Engagem ent	Enga_F1	3	3.34	0.87	.847
	Enga_F2	3	3.72	0.91	.904
	Enga_F3	3	3.96	0.76	.857
Turnover	Intension	4	2.55	1.06	.886

5.2.2 측정모델의 타당성 및 적합도

2차 요인구조로 이루어진 측정모델의 적합도 및 타당성을 확인하기 위해, 먼저 잠재요인들에 대한 집중타당도를 분석하였다. 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis)을 통해 확인한 표준화 요인 적재값(standardized factor loading)은 모두 0.5 이상으로 집중 타당도는 확보되었다. 평균분산추출(AVE: Average Variance Extracted), 개념 신뢰도(CR: Construct Reliability) 값을 표준화 요인 적재값과 오차를 이용한 계산공식을 통해 잠재요인의 구한 결과, AVE 값은 기준치인 0.5를 넘었고, CR 값 역시 적정 기준인 0.7를 넘는 것으로 나타나 수렴타당도는 수용 가능한 것으로 나타났다. 또한 잠재요인 간 상관계수의 제공 값 보다 모든 AVE 값이 큰 것으로 나타나 판별타당도도 확보된 것으로 판단하였다.

<Table 3> Confirmatory Factor Analysis

Latent Factor		factor loading	S.E.	C.R.	p	Construct Reliability	AVE
2 nd factor	1 st factor						
Per sonality	Big5_F1	.787				.898	.641
	Big5_F2	.632	.077	6.696	***		
	Big5_F3	.761	.077	11.624	***		
	Big5_F4	.556	.113	5.231	***		
	Big5_F5	.651	.088	8.247	***		
Self Leader ship	Self_F1	.691				.908	.768
	Self_F2	.823	.095	10.950	***		
	Self_F3	.762	.087	10.368	***		
Psy. Ownership	Own1	.712				.924	.638
	Own2	.697	.076	8.972	***		
	Own3	.886	.074	13.471	***		
	Own4	.872	.085	13.262	***		
	Own5	.868	.077	13.197	***		
	Own6	.804	.071	12.233	***		
	Own7	.717	.075	10.900	***		
Job Engagem ent	Enga_F1	.817				.940	.841
	Enga_F2	.936	.074	18.327	***		
	Enga_F3	.895	.072	17.241	***		
Turnover I	TI1	.811				.875	.639
	TI2	.937	.071	17.121	***		
	TI3	.813	.066	14.566	***		
	TI4	.715	.073	11.925	***		

$\chi^2=438.601(df=199, p<.001)$, $\chi^2/df=2.204$, RMSEA=.070, CFI=.930, RMR=.056

확인적 요인분석을 통해 도출된 측정모델에 대한 적합도 지수 검증 결과, $\chi^2=438.601(df=199, p<.001)$, $\chi^2/df=2.204$, RMSEA=.070, CFI=.930, RMR=.056으로 드러났다. χ^2 의 값은 표본의 크기에 영향을 받아 기각된 것으

로 해석되며, χ^2/df 의 값은 2.204로 바람직한 기준인 3.0 이하로 드러났고, CFI는 0.9 이상이었고, RMSEA도 최적 모델 기준인 0.8 이하로 나타나 전반적으로 양호한 것으로 해석하였다.

<Table 4> Correlation coefficient and AVE¹⁾

	Big5	Self	Own	Enga	TI
Big5	.641				
Self	.799	.768			
Own	.552	.615	.638		
Enga	.725	.733	.781	.841	
TI	-.289	-.233	-.501	-.464	.639

5.3 연구가설의 검증

먼저 이론모형에 대한 적합도 지수 검증 결과, $\chi^2=187.36(df=57, p<.001)$, $\chi^2/df=3.287$, $RMSEA=.097$, $RMR=.030$, $CFI=.922$, $NFI=.893$, $GFI=.895$ 등으로 드러났다. 모형의 적합성을 판단할 때는 되도록 여러 가지 적합도 지수를 제시해야 하며, 절대적합도지수인 RMSEA와 증분적합도 지수인 CFI는 확인해야 하는 것으로 권고된 대[44]. 이론 모형의 경우 RMSEA와 χ^2/df 의 값에서 최적 모델 기준치에 미치지 못하는 것으로 나타나, 수정지수(MI: Modification Index)를 검토하였다. 수정지수는 카이제곱 통계량을 낮출 수 있는 경로를 추천해주는 것으로, Byrne(2010)이 제시한 보수적인 기준을 수용해 수정지수 10 이상으로 한정하고, 잠재요인 간의 오차 항을 연결하는 과정을 계속 반복하였다[45].

수정 모형의 적합도 지수를 확인한 결과, $\chi^2=118.28(df=53, p=.000)$, $\chi^2/df=2.232$, $RMR=.021$, $GFI=.933$, $RMSEA=.071$, $CFI=.961$, $NFI=.932$ 의 결과로 드러났다. 표본의 크기로 인해 기각이 된 것으로 볼 수 있는 χ^2 값을 제외하고 다른 적합도 지수들은 최적 기준치를 넘어 서고 있었다. 또한 수정모형과 초기모형의 χ^2 통계량 차이 69.08(187.36-118.28)과 자유도 차이 4(57-53)는 통계적으로 유의하여($p=.000$), 수정모형을 채택하였다.

각 잠재요인 간 인과관계에 대한 검증결과는 <Table 6>에 제시하였다.

<Table 5> Fit Index

Fit Index	Absolute fit measures					Incremental fit measures	
	χ^2	χ^2/df	RMSEA	RMR	GFI	CFI	NFI
Theoretical model	187.36 df=57 p=.000	3.287	.097	.030	.895	.922	.893
Fix model	118.28 df=53 p=.000	2.232	.071	.021	.933	.961	.932
optimum standard	.05 over	3.0 below	.08 below	.05 below	.90 over	.90 over	.90 over

<Table 6> Path model results

Paths	β	B	S.E.	C.R. (t)	p (sig.)
Pers → Enga	.403	.621	.119	5.213	***
Pers → Turn	.128	.270	.237	1.140	.254
Self → Enga	.231	.388	.124	3.119	.002**
Self → Turn	.196	.449	.221	2.025	.043*
Pers → Own	.279	.463	.152	3.039	.002**
Self → Own	.328	.593	.163	3.629	***
Own → Enga	.369	.343	.049	6.974	***
Own → Turn	-.369	-.467	.096	-4.878	***
Enga → Turn	-.447	-.609	.171	-3.569	***

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

먼저 독립변인과 종속변인 간 관계에서 개인의 성격 특성이 직무열의와 이직의도에 미치는 영향을 검증한 결과, 성격특성은 직무열의에 직접적인 영향력을 갖는 것으로 나타나($\beta=.403, t=5.213, p<.001$) <가설 1>은 채택되었다. 반면, 성격특성과 이직의도 간의 관계를 검증하고자 한 <가설 2>는 기각되었다($\beta=.128, t=1.140, p>.05$). 즉, 개인의 성격특성은 이직의도에는 직접적인 영향력을 미치지 못하는 반면, 직무열의를 높이는데 유의한 영향력을 갖는 것으로 나타났다.

셀프리더십과 종속변인 간 관계에서, 셀프리더십의 직무열의에 대한 영향을 검증한 <가설 3>은 지지되었다. 자신을 통제하고 자발적으로 문제를 해결하려는 셀프리더십이 높을수록 직무에 대한 열의가 높아지는 것으로 나타났다($\beta=.231, t=3.119, p<.01$). 반면 셀프리더십과 이직의도의 관계는 유의한 것으로 나타났지만, 본 연구에서 설정한 부적(-) 영향이 아닌 정적(+)인 영향을 보였다($\beta=.196, t=2.025, p<.05$). 조직구성원의 셀프리더십이 높을수록 이직의도도 함께 높아지는 것으로 나타나, <가설 4>는 기각되었다.

1) 대각선 굵은 글씨는 평균분산추출(AVE) 값임

다음으로 독립변인과 매개변인인 심리적 주인의식의 관계에서, 성격특성과 셀프리더십이 심리적 주인의식에 미치는 영향력을 검증하고자 한 <가설 5>와 <가설 6>은 채택되었다. 즉, 성격특성($\beta=.279, t=3.039, p<.01$)과 셀프리더십($\beta=.328, t=3.329, p<.001$)은 심리적 주인의식을 높이는 직접적 영향력이 있는 것으로 드러났다.

매개변인인 심리적 주인의식과 종속변인 간 관계에서, 심리적 주인의식은 직무열의에 정적(+인) 영향력을 갖는 것으로 드러나($\beta=.369, t=6.974, p<.001$), <가설 7>은 채택되었다. 또한 심리적 주인의식은 이직의도에 부정(-인) 영향을 미치는 것으로 나타나($\beta=-.369, t=-4.878, p<.001$), <가설 8>도 지지되었다. 즉, 소속 조직을 자신의 것이라고 느끼는 심리적 주인의식이 높을수록 직무에 대한 열의는 높아지고, 반대로 이직 의도는 낮출 수 있는 것으로 드러났다.

마지막으로 종속변인 간 관계에서, 이직의도에 대한 직무열의의 영향은 통계적으로 유의한 것으로 드러나($\beta=-.447, t=-3.569, p<.001$), <가설 9>도 채택되었다. 구성원들이 자신의 직무에 대해 몰두하고 헌신할수록 이직 의도는 낮아지는 것으로 나타났다.

한편, 성격특성과 셀프리더십, 직무열의와 이직의도 간의 관계에서 심리적 주인의식이 매개효과를 나타내는 지 확인하였다. 간접효과의 유의성은 모집단으로부터 무작위로 재표본 추출을 통해 표준오차를 추정하는 AMOS 프로그램의 부트스트래핑(bootstrapping) 방법을 통해 검증하였다. 심리적 주인의식을 중심으로 매개효과를 분석한 결과, 개인의 성격특성은 심리적 주인의식을 매개로 직무열의($\beta=.121, p>.05$)에는 정적(+인) 영향을, 이직 의도($\beta=-.279, p<.05$)에는 부정(-인) 영향을 미치고 있는 것으로 드러났다. 또한 셀프리더십은 심리적 주인의식을 매개로 직무열의($\beta=.103, p>.05$)에는 정적(+인) 영향, 그리고 이직의도($\beta=-.329, p<.05$)에는 부정(-인) 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

<Table 7> Indirect effect

D.V \ I.V	Personality	Self Leadership	Psy. Ownership
Job Engagement	.121 *	.103 *	
Turnover Intention	-.279 *	-.329 *	-.165 *

* p<.05

성격특성과 이직의도의 관계에서 심리적 주인의식의 매개효과를 검증하는 절차는, 1단계로 성격특성이 심리적 주인의식에 미치는 영향은 <가설 5>에서 확인되었다. 다음 2단계에서 심리적 주인의식에서 이직의도에 미치는 영향력을 검증한 <가설 8>도 유의한 것으로 드러났다. 하지만 3단계로 성격특성이 이직의도에 미치는 직접적인 영향력을 검증한 <가설 2>는 유의하지 않았다. 즉, 이직 의도에 대한 성격특성의 직접효과는 유의미하지 않은 반면, 성격특성은 심리적 주인의식을 매개로 이직의도에 영향을 미치는 간접효과만 유의한 것으로 나타나, 성격특성과 이직의도 간의 관계에서 심리적 주인의식은 완전 매개효과를 갖는 것으로 확인되었다. 동일한 절차에 따라 검증한 결과, 성격특성과 직무열의의 관계, 그리고 셀프리더십과 직무열의의 관계에서 심리적 주인의식은 부분매개 효과를 갖는 것으로 나타났다.

한편, 셀프리더십과 이직의도 간의 관계에서 심리적 주인의식은 부분매개 효과를 갖고 있는 것으로 나타났는데, 셀프리더십이 이직의도에 갖는 직접효과는 정적인 영향력을 미치는 것과 달리, 심리적 주인의식을 매개로 한 간접 효과는 부정적인 영향을 갖는 것으로 드러났다.

6. 결론

6.1 연구결과의 요약 및 논의

본 연구는 개인의 성격특성과 셀프리더십, 심리적 주인의식, 직무열의와 이직의도의 구조적 관계에 대해 국내 기업의 직원들을 대상으로 실증적으로 파악하였다. 구체적으로 개인의 성격특성과 셀프리더십에 따라 구성원의 직무열의와 이직의도가 영향을 받는지, 또한 심리적 주인의식이 독립변인과 종속변인들 간의 관계에서 매개효과를 갖는지 검증하였다.

본 연구의 구체적인 결과는 다음과 같다. 첫째, 외향성, 호감성, 성실성, 정서적 안정성, 개방성으로 구성된 개인의 성격특성은 이직의도에는 유의한 영향을 미치지 못한 반면, 직무열의에는 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 드러났다. 이러한 결과는 성격특성이 직무 만족 및 성과에 정적인 영향을 미친다는 선행연구들[32,33]의 결과와 맥락을 같이 하는 것으로, 개인이 가지고 있는 성격과 내적 성향에 따라 직무에 대한 열정과 몰입 정도에 영

향을 줄 수 있다는 것을 의미한다.

둘째, 셀프리더십은 직무열의와 이직의도에 모두 정적인 영향은 미치는 것으로 나타났다. 개인이 자발적으로 문제를 해결하려는 내적 동기인 셀프리더십이 높을수록 직무에 대한 열의를 높이는 것으로 밝혀졌고, 이는 셀프리더십의 직무에 대한 만족과 몰입에 유의한 영향을 미친다는 선행연구들[35,36]의 결과와 유사하였다.

한편, 본 연구에서 셀프리더십이 높을수록 이직하고자 하는 심리도 높아지는 것으로 드러난 점은 학문적 차원에서 의미를 갖는다. 셀프리더십과 이직의도 간의 관계를 실증적으로 분석한 연구가 많지 않은 상황에서 신입 사원을 대상으로 셀프리더십이 이직의도에 정적인 영향을 미친다는 선행연구[46]의 결과를 지지하는 것이며, 이러한 결과는 자율과 통제를 통해 과업을 성공적으로 수행하려는 내적 동기가 높을수록 이직을 통해 또 다른 목표를 해결하려는 의지가 높은 것으로 해석할 수 있을 것이다.

셋째, 개인의 성격특성과 셀프리더십은 심리적 주인의식에 정적인 영향을 미치는 것으로 드러났다. 이는 개방성, 외향성, 정서적 안정성과 같은 내적 성향과 자신을 통제하고 자발적으로 문제를 해결하려는 성향이 조직에 대한 소속감 및 정체성을 고취시킬 수 있다는 것을 의미하며, 본 연구가 실증적으로 밝혔다는 점에서 의의를 찾을 수 있다.

넷째, 심리적 주인의식은 직무열의에는 정적인 영향을, 이직의도에는 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 선행연구들[38,39]의 결과를 지지하는 것으로, 조직에 대한 주인의식을 가진 구성원일수록 소속감을 바탕으로 직무에 대한 몰두와 함께 근속하려는 의지가 높은 것으로 이해할 수 있다.

다섯째, 심리적 주인의식은 선행요인인 성격특성과 셀프리더십, 그리고 결과변인인 직무열의와 이직의도 간의 관계에서 매개효과를 갖는 것으로 드러났다. 특히, 성격특성은 이직의도에 대해 직접적인 영향력은 없는 것으로 드러난 반면, 심리적 주인의식을 매개로 한 간접효과만 유의하게 나타났다. 이러한 결과는 개인의 내적인 성향에 따라 이직의도에 영향을 주는 것이 아닌, 심리적 주인의식을 향상시킬 때 이직의도를 감소시킬 수 있다는 점을 의미한다.

본 연구는 실증적 연구로서, 다음과 같은 점에서 의의

를 가진다. 첫째, 셀프리더십과 성격특성, 심리적 주인의식, 이직의도와 직무열의 간의 구조적 관계를 실증적으로 규명하는 과정에서, 심리적 주인의식의 매개효과를 검증한 점은 실무적, 학술적 차원에서 의미가 있다. 특히 개인의 성격특성이 직접적으로 이직의도를 감소시키는 것이 아닌 심리적 주인의식을 높이려는 노력이 선행되어야 함을 학문적으로 규명하였다. 실무적 차원에서 조직의 효율성을 높이기 위해서는 구성원들이 조직에 대한 소속감과 책임감을 갖고, 지속적으로 근속하려는 의지를 갖는 것이 중요하며, 이를 위해 구성원 개개인을 어떻게 관리해야 하는 관점에서 시사점을 제공하고 있다.

둘째, 셀프리더십이 직무에 대한 열의와 함께 이직의도를 직접적으로 높인다는 점을 확인한 점에서 기업의 인적자원개발(HRD) 전략 수립 차원에서 실무적으로 의의를 갖는다. 즉, 성장과 과업 수행을 위해 스스로 동기와 통제를 하는 셀프리더십은 적절한 권한 부여와 교육을 통해 향상시킬 수 있는 것으로 심리적 주인의식을 함께 향상시켜야 한다는 점을 조직 관리 차원에서 염두에 두어야 할 것이다.

6.2 연구의 한계 및 제언

본 연구의 한계점과 향후 연구의 방향을 제언하면 다음과 같다. 첫째, 성격특성, 셀프리더십, 직무열의 등 2차요인구조를 통한 구조적 관계를 검증한 점은 본 연구의 의의라고 할 수 있지만, 후속 연구에서는 성격특성과 셀프리더십의 하위차원에 따른 각각의 설명력을 비교하려는 노력이 필요할 것이다.

둘째, 본 연구의 결과에 대한 일반화의 측면에서 한계를 지닌다. 국내 기업의 직장인으로 연구대상을 한정된 점에서, 본 연구의 결과를 공공기관 등 다른 유형의 조직에 일반화하기에 어려운 측면이 있다. 추후에는 업종과 규모 등을 세분화하는 등의 노력을 통해 연구결과를 재검증할 필요가 있을 것이다.

REFERENCES

- [1] J .H. Han, H. S. Yang, "Structural Relationships between the Variables of Person-Environment Fit, Positive Psychological Capital and Innovative Work

- Behavior.” *The Journal of Digital Policy & Management*, Vol. 14, No. 10, pp. 225-240, 2016.
- [2] M. E. Brown, “Identifications and some Conditions of Organizational Involvement.” *Administrative Science Quarterly*, Vol. 14, No. 3, pp.346-355, 1969.
- [3] J. D. Seo, “The Effect of SME Entrepreneurs’ Personality Traits and Self-leadership on Social Capital Mediated by Social Support”, Doctoral degree, Soongsil University, 2016.
- [4] J. J. Kim, “A Study on the Relationships between Personality Characteristics and Self-Leadership, Doctoral degree, University of Ulsan, 2011.
- [5] Y. C. Kim, “A Study on the Antecedents and Consequences of Psychological Ownership Perceived by the Employee of Tourism Industries.” Doctoral degree, Daegu University, 2009.
- [6] G. W. Allport, “*Patten and Growth in Personality.*” NY: Holt, Rinehart and Winston, 1961.
- [7] E. M. Rogers, “*Diffusion of Innovations.*” New York: Free Press, 1983.
- [8] H. K. Yu, M. Y. Kim, and H. K. Chung, “Employees’ Big 5 Personality, Perceived Organizational Support, and Customer Performance in Food Service Corporations.” *Korean Journal of Hospitality & Tourism*, Vol. 16, No. 5, pp. 201-219, 2007.
- [9] I. S. Lee, “An Analysis of Big 5 Personality Model and Business Ethics as Factors for Organizational Effectiveness.” *Korean management review*, Vol. 32, No. 6, pp. 1593-1621, 2003.
- [10] G. W. Allport and H. S. Odbert, “Trait-names: A psycho-lexical study.” *Psychological Monographs*, Vol. 47, No. 1, pp. 171-220, 1936.
- [11] R. B. Cattell, “The description of personality: Principles and finding sin afact or analysis.” *American Journal of Psychology*, Vol. 58, pp. 69-90, 1945.
- [12] L. R. Goldberg, “Language and individual differences: The Big-five factor structure.” *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 59, No. 6, pp. 1216-1299, 1990.
- [13] P. T. Costa and R. R. McCrae. “The NEO personality inventory manual”, Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, 1992.
- [14] O. P. John, L. P. Naumann and C. J. Soto, “Paradigm shift to the integrative big five trait taxonomy: History, measurement and conceptual issues.” *Handbook of Personality: Theory and Research*, New York: Guilford Press, pp. 114-158, 2008.
- [15] J. M. Digman, “Personality structure: Emergence of the five factor model.” *Annual Review of Psychology*, Vol. 41, pp. 417-440, 1990.
- [16] M. R. Barrick, M. K. Mount and T. A. Judge, “Personality and performance at the beginning of the new millenium: What do we know and where do we go next?.” *International Journal of Selection and Assessment*, Vol. 9, pp. 9-30, 2001.
- [17] J. Y. Son, “The Effect of Big 5 Personality Traits on the Leadership Code of Employees in Korea Corporations.” *Korean Journal of Business Administration*, Vol. 27, No. 7, pp. 1073-1089, 2014.
- [18] M. S. Park, “A Study on Causal Relationship among Personality Traits, Emotional Intelligence, Psychological Well-being and Job Performance.” Doctoral degree, Kyng Hee University, 2011.
- [19] C. O. Lee, “Effect of Big 5 Personality Traits of hotel culinary employees and LMX on Innocative Behavior.” Doctoral degree, Dong Eui University, 2014.
- [20] C. C. Manz, “*Mastering self-leadership: Empowering yourself for personal excellence*, Englewood Cliff, NJ: Prentice- Hall, 1992.
- [21] C. C. Manz and H. P. Sims, “*The New Super Leadership.*” San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers, 2001.
- [22] J. D. Houghton and C. P. Neck, “The revised self-leadership quetionnaire: testing a hierarchical factor structure for self-leadership.” *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 17, pp. 672-691, 2002.
- [23] J. L. Pierce, A. Rubenfeld, and S. Morgan, “Employee ownership: A conceptual model of process and effects.” *Academy of Management Review*, Vol. 16, pp. 121-144, 1991.

- [24] J. B. Avey, B. Avolio, C. Crossley and F. Luthans, "Psychological Ownership: Theoretical Extensions, Measurement, and Relation to Work Outcomes." *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 30, No. 2, pp. 173-191, 2009.
- [25] A. B. Bakker, W. B. Schaufeli, M. P. Leiter, and T. W. TAaris, "Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology." *Work & Stress*, Vol. 22, No. 3, pp. 187-200, 2008.
- [26] W. H. Mobley, "Employee Turnover: Cause, Consequences, and Control." MA: Addison-Wesley, 1982.
- [27] C. Pettijohn, L. Pettijohn, and A. J. Taylor, "Salesperson perceptions of ethical behaviors: Their influence on job satisfaction and turnover intentions." *Journal of Business Ethics*, Vol. 78, pp. 547-557, 2007.
- [28] J. K. Kim and Yu Fu, "The Effect of Perceptions of Organizational Politics on Turnover Intention and Organizational Citizenship Behavior in Chinese Convergency Companies." *The Journal of Digital Policy & Management*, Vol. 13, No. 8, pp. 177-189, 2015.
- [29] M. Barak, E. Michal, J. A. Nissly and A. Levin, "Antecedents child welfare, social network, and other human service employees." *Social Service Review*, Vol. 75, No. 4, pp. 625-661, 2001.
- [30] E. M. McDuff and C. W. Mueller, "The ministry as an occupational labor market." *Work and Occupations*, Vol. 27, pp. 89-116, 2000.
- [31] W. H. Mobley, O. H. Stanley, and A. T. Hollingsworth. "An evaluation of precursors of hospital employee turnover." *Journal of Applied psychology*, Vol. 63, No. 4, pp. 408-414, 1978.
- [32] H. J. Lee and G. B. Choi, "The Influence of Hotel Service Employee's Personality Trait on Job Performance: Focused on The Mediating Role of Job Resourcefulness and Employee's Service Orientation." *Journal of Korean Marketing Association*, Vol. 23, No. 3, pp. 117-140, 2008.
- [33] E. J. Kim and T. Y. Yoo, "The effects of job-related variables and personality traits on turnover intention of service employees in the food and beverage industry." *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 17, No. 3, pp. 355-373, 2004.
- [34] J. Y. Chang, "The Relationship between Personality Characteristics and Turnover Behavior of R&D Professionals." *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 14, No. 2, pp. 23-42, 2001.
- [35] Y. Y. Lee, "The Effect of Self-leadership on job commitment and Job stress: Focused on Mediating effect of Work and Life balance, Doctoral degree Hoseo University, 2012.
- [36] S. H. Choi, I. S. Jang, S. M. Park and H. Y. Lee, "Effects of Organizational Culture, Self-Leadership and Empowerment on Job Satisfaction and Turnover intention in General Hospital Nurses." *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 20, No. 2, pp. 206-214, 2014.
- [37] H. Y. Cho, K. J. Kim, and K. Y. Park. "An Exploratory Analysis of Antecedents and Consequences of Psychological Ownership: Focused on Hotel Employee." *Korean Journal of Hospitality & Tourism*, Vol. 20, No. 4, pp. 75-97, 2011.
- [38] J. E. Kim and M. O. Kim, "A Study on the Influence of Office Professionals' Psychological Ownership on Job Engagement-Job Consciousness as a Parameter-." *Journal of Secretarial Studies*, Vol. 25, No. 1, pp. 185-208, 2016.
- [39] M. S. Heo and M. J. Cheon, "An Empirical Study on the Relationship between Psychological Ownership and BPI Learning Activity: Factors Influencing Psychological Ownership and Moderating Effect of Job Engagement." *Korean Journal of Business Administration*, Vol. 29, No. 4, pp. 619-649, 2016.
- [40] J. H. Yang, "The Relations of Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention in Medical Technicians." *The Journal of Digital Policy & Management*, Vol. 14, No. 7, pp. 233-241, 2016.
- [41] D. H. Han, B. J. Chun, "The multi-level analysis

of the impact on work engagement and job turnover due to colleagues and superiors deviant behavior in the workplace.” Korean Academic Society Of Business Administration, pp. 1226-1259, 2015.

- [42] H. S. Lee, and J. H. Lim, “SPSS 16.0 manual.” Paju, Bobmunsa, 2009.
- [43] J. F. Hair, W. C. Black, B. J. Babin, and R. E. Anderson, “Multivariate data analysis (7th Edition).” Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall, 2009.
- [44] J. H. Kim, S. H. Hong, and B. D. Choo, “Applications of Structural Equation Modeling in Management Studies: A Critical Review.” Korean Management Review, Vol. 36, No. 4, pp. 897-923, 2007.
- [45] B. M. Byrne, “Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming (2nd edition)”, New York: Routledge Taylor & Francis Group, 2010.
- [46] S. Y. Kim, S. S. Kim, “The effect of new employee’s self-leadership on turnover intention”, Korean Academic Society Of Business Administration, 2014.08, p. 3241, 2014.

백 수 민(Baek, Su Min)



- 2015년 2월 : 호서대학교 창업대학원 창업컨설팅트학과 졸업
- 2016년 4월 ~ 현재 : (주) 지팩토리 대표이사
- 2013년 9월 ~ 현재 : 한국지식개발연구소 소장
- 2015년 5월 : 대한민국 명강사33인 선정-(사)국민성공시대
- 2016년 10월 : 글로벌교육브랜드대상- HRD기업교육부문
- 2015년 3월 ~ 현재 : 호서대학교 벤처대학원 정보경영학과 박사과정 재학중
- 관심분야 : 경영, 조직문화, 셀프리더십
- E-Mail : g-factory@daum.net

양 해 술(Yang, Hae Sool)



- 1975년 2월 : 홍익대학교 전기공학과 졸업(학사)
- 1978년 8월 : 성균관대학교 정보처리학과 졸업(석사)
- 1991년 3월 : 日本 오사카대학 정보공학과 SW공학 전공(공학박사)
- 2006년 2월 : Kazakhstan 유러시안 경제대학(명예경영학박사)
- 1975년 5월 ~ 1979년 6월 : 육군중앙경리단 전자계산실 시스템분석장교
- 1980년 3월 ~ 1995년 5월 : 강원대학교 전자계산학과 교수
- 1986년 12월 ~ 1987년 12월 : 日本 오사카대학 객원연구원
- 1995년 6월 ~ 2002년 12월 : 한국소프트웨어품질연구소 소장
- 2010년 3월 ~ 2012년 2월 : 호서대학교 창업대학원 원장
- 2012년 11월 : 대통령표창(SW산업발전유공) 수상
- 1999년 11월 ~ 현재 : 호서대학교 벤처전문대학원 교수
- 관심분야 : SW공학(특히, SW품질보증과 품질평가, 품질 감리 및 컨설팅, SI), SW프로젝트관리, 품질경영.
- E-Mail : hsyang@hoseo.edub