

심리적 자본이 혁신행동과 조직몰입에 미치는 효과 및 조직지원의 조절효과

김상규 (한국폴리텍대학)*

안관영 (상지대학교)**

국문 요약

최근 조직환경의 변화가 급속하며, 조직과 환경 간의 상호작용도 매우 커지고 있다. 따라서 급변하는 환경변화에 대하여 조직은 능동적이고도 자발적으로 참여하려는 구성원들의 노력이 요구되고 있다. 상사나 조직에 의해 주어지는 업무에 국한하여 수동적으로 업무처리를 하기 보다는 구성원이 스스로 소속감을 갖고 자발적이며, 긍정적인 자세로 업무에 몰입하는 자세가 요구된다. 한국폴리텍대학의 경우, 공공교육기관으로서 사회적으로 부각되고 있는 다양한 사회적 계층, 특히 청년들의 실업해소를 위해 구성원들의 자발적이고도 적극적인 업무태도를 필요로 하고 있다. 이에 본 연구에서는 심리적 자본과 구성원들의 조직몰입 및 혁신행동의 관계를 조사하고, 이들의 관계에서 조직지원의 조절효과를 검증하고자 하였다.

첫째 조직몰입에 대해서는 자기효능감과 낙관주의가 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 자기효능감과 낙관주의가 조직몰입에 미치는 효과는 조직지원의 수준이 높을수록 조직몰입에 미치는 긍정적 효과는 배가되는 것으로 나타났다.

둘째 혁신행동은 조직의 변화와 환경변화에 대한 적응력을 제고하는데 도움이 된다. 이러한 혁신행동은 자기효능감, 회복력, 낙관주의 모두 긍정적 영향을 미친다는 점에서 이들 요소에 대한 관리가 요망된다. 심리적 자본과 혁신행동의 관계에서 조직지원의 조절효과는 나타나지 않았다.

셋째 조직지원은 그 자체로도 조직몰입과 혁신행동에 긍정적 영향을 미치며, 심리적자본인 자기효능감, 낙관주의와 상호작용하여 조직몰입에도 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

핵심주제어: 심리적 자본, 조직몰입, 혁신행동, 조직지원, 한국폴리텍대학

1. 서론

1.1 연구배경

급속한 기술발전으로 인하여 조직에서 중요한 화두로 떠오르고 있는 혁신은 경쟁우위를 확보하고 성공을 지속시키기 위한 핵심요소이다(Smith & Tushman, 2005). 조직에서 혁신은 구성원들의 행동에 의해 구체화되며, 그것을 혁신행동이라고 한다. 과거에는 제품과 공정과정에 대한 혁신과 같이 전문가에 의해 추진되는 기술혁신이 주요 관심의 대상이었으나, 이러한 혁신은 제한된 전문가에 의해 폐쇄적으로 추진되었다는 점에서 시장가치와 소비자 가치를 효과적으로 반영하지 못했다(Chesbrough, 2003; Chesbrough et al., 2006). 그 또한 혁신은 창의성과 구별되는 개념이며, 창의성이 기존의 제품, 서비스, 프로세스에 없던 새로운 아이디어를 도출하는 것이라면, 혁신은 도출된 아이디어를 실천에 적용하고 실행하는 것까지를 의미한다(전화익·윤관식, 2014).

최근 기업과 마찬가지로 공공영역에서도 조직운영의 차원에서 지속적인 혁신을 요구하고 있다. 한국폴리텍대학은 공공직업교육기관으로서 실업자 및 미취업자들에 대한 직업교육을 담당하고 있다. 일자리에 대한 사회적 요구가 확대되는 환경변화는 일반대학은 물론이고, 민간영역에서의 직업교육을 확대하고 있다. 이러한 환경변화는 공공직업교육기관의 정체성을 압박하는 요인으로 작용하고 있으며, 조직의 성과를 향상시키기 위해 무엇보다 구성원들의 혁신행동이 필요하다. 뿐만 아니라 직업교육이 당면하고 있는 또 다른 환경변화는 4차 산업혁명이다. 4차 산업혁명은 IoT처럼 IT와 제조업의 융합을 통해 산업전반으로 확대되고 있다. 이러한 변화에 필요한 직업교육을 위해서는 산업현장의 변화와 교육수요에 부합하는 교육과정 개발은 물론이며, 교육수요자들의 다양한 진로개발을 지원하기 위해서는 구성원들의 긍정적이고 적극적인 조직행동이 요구된다. 이러한 조직행동은 목표수행의지와 목표경로탐색에 관한 희망, 스트레스상황에서 평정심을 찾을 수 있는 회복력, 미래에 대한 긍정적인 낙관주의, 업무수행에 대한 자신감을 의미하는 자기효능감을 통합하는 개념인 심리적 자

* 주저자, 한국폴리텍대학, 교양학과 교수, ksg0169@kopo.ac.kr

** 교신저자, 상지대학교 경영학과 교수, kyahn@sangji.ac.kr

· 투고일: 2018-05-10 · 수정일: 2018-07-12 · 게재확정일: 2018-08-06

본이 필요하다(Verleysen et al., 2015). 또한 공공기관은 성과 극대화를 위해 성과관리시스템을 도입하였으며, 한국폴리텍대학의 경우, 개별 구성원 차원까지 폭넓은 정량적인 평가가 이루어지고 있다. 이는 구성원들의 조직몰입도를 감소시키고, 과도한 경쟁으로 인하여 개인주의적 성향과 조직소속감 저하시키는 요인으로 작용하고 있다. 이와 같이 조직의 외부환경 변화와 이에 대응하기 위한 성과지향적 조직운영의 문제점을 해소하는데 심리적 자본은 중요한 역할을 할 수 있으며, 조직 운영에 있어 관심을 가질 필요가 있다. 이와 같이 심리적 자본이 혁신행동과 조직몰입에 미치는 효과와 이들과의 관계에서 조직지원의 중요성에도 불구하고, 공공기관에 종사하는 조직구성원들을 대상으로 한 실증연구는 부족한 실정이다.

이에 본 연구에서는 먼저 심리적 자본이 혁신행동과 조직몰입에 미치는 효과를 실증적으로 검증하고 분석하고자 한다. 다음으로 심리적 자본과 혁신행동, 심리적 자본과 조직몰입의 관계에서 조직지원의 조절효과를 실증적으로 분석하고자 한다.

II. 이론적 배경

2.1 조직몰입

조직몰입 (Organizational Commitment)은 조직구성원이 자신이 소속된 조직에 대하여 느끼는 일체감의 정도를 의미하며, 조직구성원의 조직몰입의 수준이 높을수록 구성원들의 성과가 높아진다(Allen & Meyer, 1990; 하용규, 2008). 조직몰입은 조직구성원들이 조직에 대한 애착을 가짐으로써 조직의 목표와 조직이 추구하는 가치를 받아들이고, 자발적으로 조직에 충성하고, 지속적으로 조직의 구성원으로서 남고자 하는 욕구라고 정의할 수 있다(Allen & Meyer, 1990). 조직몰입은 조직구성원들이 조직에 대한 태도를 형성함으로써 구성원의 행동을 예측할 수 있기 때문에, 조직의 지속적인 생존 및 성과창출을 위해 우수한 역량을 보유한 조직구성원을 유지하고 확보해야한다는 점에서 주목받고 있다(정환채·오세윤, 2007; 양연희·이상철, 2018). 조직몰입의 구성요소는 규범적 몰입(Normative Commitment), 지속적 몰입(Continuance Commitment), 정서적 몰입(Affective Commitment)으로 구분할 수 있다(Allen & Meyer, 1990; 양연희·이상철, 2018).

2.2 혁신행동

혁신행동은 개인이 조직성과를 달성하기 위해 구체적으로 행동함으로써 신규 아이디어를 개발하고, 이를 실행하는 과정으로 정의될 수 있다(Scott & Bruce, 1994; 김청일·한경수, 2015; 김지영·전병훈, 2017). 혁신행동은 신규 아이디어를 창출하고 제안하는 것이며, 모든 분야에서 조직에 필요한 참신하고 유익한 아이디어를 만들어내는 것이야말로 혁신의 출발

점이다(Amabile, et al., 1996). 또한 혁신행동은 문제를 인식하여 새로운 아이디어를 제시하고, 실현을 위해 지지자를 조직하고 도출한 아이디어를 서비스나 제품, 프로세스 등으로 만들어가는 과정을 의미한다(Kanter, 1988; 이혜민·송해덕, 2017)

많은 연구들에서 변화하는 환경변화에 적응함으로써 생존할 수 있는 기업은 물론 모든 조직은 경쟁우위 확보를 위해 조직원들의 혁신행동이 중요한 역할을 한다고 보고 있다(Yuan, & Woodman, 2010). 새로운 아이디어의 도입 및 응용과 같은 혁신행동에 따라 기업의 성과가 결정되며, 이러한 혁신행동을 통해 기업의 목표가 달성되고, 기업의 경쟁력이 높아지기 때문에 중요한 성과변수라고 할 수 있다(한혜숙·김민성·김순호, 2014; 홍완기·안관영, 2016; 이혜민·송해덕, 2017). 혁신행동은 개인의 창의적 특성, 리더십 유형, 직무복잡성 등이 영향을 미치고, 이들의 상호작용 과정을 통해 강도와 내용이 달라진다(Oldham & Cummings, 1996). 창의성, 직무자율성, 개인의 성취욕구, 자기효능감, 조직구조 등 또한 혁신행동에 영향을 주는 선행요인이다(Janssen, 2000).

2.3 심리적 자본에 관한 연구

심리적 자본은 Seligman(1998)에 의해 긍정심리학 분야에서 기업의 성과에 영향을 미치는 중요한 심리적 요인으로 심리적 자본(Psychological Capital)은 교육훈련 등에 의해 개발되고 측정이 가능한 조직구성원의 긍정적인 심리상태를 의미한다(Abbas & Raja, 2015, Shaheen et al., 2016). 또한 심리적 자본은 목표수행의지와 목표달성을 위한 경로를 탐색함에 있어 요구되는 희망, 역경과 갈등, 실패, 책임감 증대 등의 맥락에서 평정심을 회복할 수 있는 복원력, 성공에 대한 긍정적인 자기설명의 방식이라고 할 수 있는 낙관주의, 업무수행에 대한 자신감을 의미하는 자기효능감 등을 하위구성요소로 하는 통합개념이다(Luthans et al., 2005; Bert Verleysen et al., 2015). 심리적 자본은 네가지 하위구성요소로 이루어져 있다. 첫째, 자기효능감(Self-Efficacy)은 주어진 목표나 과업을 성공적으로 수행할 수 있다는 자신의 능력에 대한 긍정적인 믿음 혹은 신념을 의미한다(Bandura, 1997). 또한 자기효능감은 성과를 높이기 위해 자신의 동기, 인지적 자원, 그리고 행동의 일련의 과정을 동원할 수 있다는 자신에 대한 평가이다(문옥선·이재주, 2014; Lorenz et al., 2016). 둘째 희망(hope)은 주어진 직무와 관련하여 목표를 달성할 수 있다거나, 목표달성을 위한 계획과 그 목표를 이루기 위해 요구되는 에너지 간의 상호작용에 기반을 둔 동기화된 상태이다(Snyder et al., 1991). 희망은 조직구성원의 성과와 관련이 있으며, 높은 수준의 희망을 가지고 있는 관리자는 업무수행을 통해 높은 성과와 직무만족을 보인다(Luthans & Youssef, 2007). 셋째, 낙관주의(Optimism)는 업무수행 과정에서 겪게 되는 다양한 어려움에도 불구하고 앞으로의 삶은 나아질 것이라는 긍정적인 기대를 의미한다(Luthans et al., 2005; 이승규·이민창, 2016).

넷째, 회복력 (Resiliency)은 시련이나 실패와 같은 불확실성이 높은 상황에서 벗어나 원래의 상태로 돌아갈 수 있는 능력을 의미한다(Ryff & Singer, 2003; Tugade & Fredrickson, 2004).

Luthans et al.(2004)는 서비스기업과 IT기업의 조직구성원을 대상으로 한 연구에서 심리적 자본이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미친다고 보았으며, 국내연구(정선우 외, 2013; 최수형·강희경, 2015; 김기성·문상정, 2016; 가성민 외, 2017)에서도 심리적 자본은 조직몰입을 강화한다고 하였다. 또한 Luthans(2012)는 희망, 낙관주의 자기효능감, 복원력으로 구성된 심리적 자본이 직무만족과 직무성과에 긍정적인 영향을 준다고 하였다. 특히 선행연구를 통해 밝혀진 것은 혁신행동은 외부의 구속과 통제보다는 내적인 동기부여에 영향을 받는 것으로 검증되었다(김유찬·송해덕, 2015; 이혜민·송해덕, 2017; Michael et al., 2011; Abbas & Raja, 2015; Oldham & Cummings, 1996). 한지훈·양혜술(2016)은 국내 기업의 직원을 대상으로 한 연구를 통해 심리적 자본이 높다고 인식할수록 혁신행동을 증가함을 확인하였다. 이러한 선행연구를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1: 심리적자본 (자기효능감, 회복력, 낙관주의)은 조직몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

가설 2: 심리적자본 (자기효능감, 회복력, 낙관주의)은 혁신행동에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

2.4 조직 지원에 관한 연구

사회적 지원은 조직이 구성원의 공헌을 가치있게 여기며, 조직 내에서 배려하는 정도에 대해 구성원이 가질 수 있는 전반적인 믿음을 의미하며, 조직으로부터 자신의 공헌에 대한 긍정적인 평가와 배려의 정도에 대한 신념이다(Chen et al., 2009; 박종표·전인오, 2012). 또한 사회적 지원은 조직구성원이 자신이 보살핌과 사랑을 받고 있다고 믿게 하고, 긍지를 갖도록 유도하여 의사소통과 상호책임성을 갖는 조직망 속의 일원이라는 것을 믿게 하는 정도라고 정의할 수 있다(Cobb, 1976). 사회적 지원은 조직 내부적으로 주어지는 상사의 지원, 동료의 지원, 조직차원의 지원으로 나눌 수 있으며, 조직 외부적으로 주어지는 고객의 참여지원 등이 있다(박연호, 2000; 정창훈·김영우, 2013, 노승덕·김기홍, 2016). 사회적 지원의 한 유형으로서 상사의 지원은 상사가 부하 직원에게 제공하는 심리적 지원과 신뢰감, 조언, 직무도움 등의 우호적인 지원을 말한다. Oldham & Cummings(1996)에 의하면, 상사지원은 조직구성원의 기분과 욕구에 관심을 가지고, 개인의 의견을 장려하고, 긍정성을 제공하며, 피드백을 주고, 조직구성원의 기술개발을 가능하게 하는 것으로 보았다(진윤희·성종, 2015).

동료지원은 조직행동분야에서 오랫동안 논의되어 왔으며,

연구결과를 통해 동료의 지원은 직무협조, 정보 그리고 정서적 지원 등을 통해 스트레스의 부정적인 효과를 완화시킨다고 보았다. 조직의 지원은 Eisenberger et al.(1986)에 의해 처음 제시된 개념이며, 초기 연구자들(Etzioni, 1975; Kelman, 1961; Levinson, 1965)은 조직구성원들이 지원에 대하여 전반적인 인식을 형성한다고 하였다. 또한 지원적인 조직은 조직구성원들의 복지와 요구에 관심을 기울이고 있는 조직을 말하며, 이러한 조직은 조직구성원들의 공헌을 소중히 여기고 구성원들에게 칭찬과 인정을 제공한다고 보았다(Eisenberger et al., 1986; 노승덕·김기홍, 2016).

조직지원은 상사지원과 동료지원과 같이 인적관계에서 주어지는 지원이 아닌 조직적 차원에서 조직구성원이 조직으로부터 자신이 가치있는 존재라는 점을 인정받고 있으며, 개인적인 안녕과 복지에도 관심을 가져준다는 것을 인식하는 정도를 말한다(김진희, 2011). 조직지원인식이 조직몰입에 긍정적인 효과가 있으며, 조직지원인식이 구성원들의 역할 스트레스를 완화하고 조직에 잔류하고자 하는 의지를 높인다는 연구결과도 있다(Fuller et al., 2003; Stamper & Johlke, 2003; 김진희, 2011). Buchanan(1974)은 조직지원인식을 느끼는 구성원은 사회적 교환의 개념에 의해 조직에 애착을 가지게 된다고 보았으며, 성과창출을 위한 조직의 핵심변수인 혁신행동으로 이어질 수 있다(Eisenberger et al., 1990). 이혜민·송해덕(2017)은 국내 IT서비스 기업에서 이동통신서비스 영업사원 300명을 대상으로 한 연구에서 긍정심리자본은 혁신행동에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 확인했다. 이와 같은 논의를 바탕으로 다음의 가설을 설정하였다.

가설 3: 조직지원수준이 높을수록 심리적자본이 조직몰입에 미치는 긍정적 효과는 강할 것이다.

가설 4: 조직지원수준이 높을수록 심리적자본이 혁신행동에 미치는 긍정적 효과는 강할 것이다.

3. 연구 설계

3.1 자료수집 및 분석방법

본 연구에서 제시한 가설을 검증하기 위한 자료는 주로 설문지를 이용하였다. 자료의 배부 및 수집은 표본추출오차를 줄이기 위해 전국 폴리텍대학의 교원 수를 감안하여 각 캠퍼스별로 20-30개의 설문을 할당하였다. 설문의 배부와 회수는 2016년 12월 13일부터 2017년 1월 25일 사이에 이루어졌다. 자료 수집방법은 한국폴리텍대학의 교직원을 대상으로 직접 방문하거나 e-mail을 발송하여 총 400부의 설문을 배부하여 총 332부의 설문을 회수하였다. 회수된 설문 중 부실하게 응답한 것을 제외하였으며, 응답자는 업무적 동질성을 유지하기 위해 일반직원을 제외하고 학생을 상대로 수업에 직접 참여

하는 교수와 교사 315명을 대상으로 분석이 이루어졌다.

가설검증을 위한 분석은 심리적자본과 조직몰입 및 혁신행동의 관계에 대한 가설 1, 가설 2는 다중회귀분석법을 적용하였다. 그리고 심리적자본과 조직몰입 및 혁신행동의 관계에서 조직지원의 조절효과에 대한 검증은 위계적 다중회귀분석법을 적용하였다. 그 이유는 조절효과 검증을 위한 방법으로서 Fisher's Z'계수법이나 이원분산분석의 경우 독립변수나 조절변수를 연속형에서 명목형으로 전환함에 따라 정보손실이 예상되기 때문이다(Baron & Kenny, 1986; Cohen & Cohen, 1983).

3.2 변수 측정 및 타당성분석

본 연구는 심리적자본, 조직몰입, 혁신행동 및 조직지원의 관계를 고찰하는 것이다. 실증분석을 위한 설문문의 구성은 선행연구에서 검증된 문항을 활용하여 본 연구에 맞도록 수정하였다. 심리적 자본에 대해서는 Luthans & Youssef(2007)에서 사용된 문항을 바탕으로 재구성하였다. 먼저 자기효능감에 대해서는 업무분야에 대한 자신감, 혼자서의 처리능력, 업무에 의한 팀 공헌도 등을 설문하였고, 희망은 직장생활이 성공적이라는 인식, 난관 봉착시 대안모색이나 스트레스 극복정도, 그리고 회복력은 업무실수에 대한 극복, 지적사항에 대한 신속한 대응정도, 업무적 난관의 극복 정도를 설문하였다.

낙관주의는 업무에 대한 긍정적 태도, 실패보다 성공에 대한 기대, 직장에서 고난보다 즐거움이 많다는 인식 등을 설문하였다.

혁신행동, 조직지원, 조직몰입은 Eisenberger et al.(2001), Janssen(2000)에서 검증된 문항을 응용하여 업무와 관련한 독창적 방법 고안, 새로운 아이디어 업무 적용, 아이디어 제안 활발, 조직성과를 높일 수 있는 아이디어 제시 등을 설문하였다. 이상의 설문문항은 리커트 5점 척도를 활용하여 측정하였다. 조직몰입은 현 직장에 대한 소속감, 일터에서의 보람, 구성원간의 유대감을 설문하였고, 조직지원은 구성원들이 직장 에서 애로사항이나 어려움에 봉착했을 때 조직에서 지원하는 정서적 지원이나 관심, 배려에 대해 설문하였다.

이상과 같이 만들어진 설문을 수집하여 요인분석과 신뢰도 분석을 통해 변수의 타당성과 신뢰성을 유지하고자 하였다. 요인분석의 경우 판별타당성의 확보를 위해 보편적으로 활용되는 기법인 주성분 요인분석을 실시하였다. 그리고 요인회전 방법으로는 상호 독립성을 유지하여 회전하는 방법인 직각 교차법을 이용함으로써 독립변수들 간의 다중공선성을 제거하고자 하였다. 그리고 각 문항의 선정은 선행연구(Price & Mueller, 1986)에서 제시한 기준에 따라 요인적재치가 0.4 이상인 것만을 채택하였으며, 신뢰도는 0.6을 기준으로 하였다. 이상과 같은 기준으로 요인분석과 신뢰도분석을 실시한 결과는 <Table 1>과 같다.

<Table 1> Factor analysis and reliability

items	회복력	혁신행동	조직지원	조직몰입	자기효능감	낙관주의
업무 수행시 자신감 기쁨	0.251	0.138	0.094	0.154	0.803	0.033
업무수행을 혼자서 익숙하게 처리	0.289	0.132	0.039	0.168	0.797	0.025
업무적으로 팀에게 공헌	0.374	0.240	0.004	0.079	0.724	0.123
업무적인 실수에 대해 신속하게 극복	0.815	0.112	0.096	0.030	0.077	0.063
업무로 난관 봉착해도 업무 수행 완료	0.791	0.176	0.040	0.093	0.149	0.077
상사의 업무적인 지적에 대한 신속히 대처	0.771	0.144	-0.003	0.092	0.278	0.003
업무에 대한 실패보다 성공에 대한 기대감 정도	0.309	0.093	0.232	0.213	0.138	0.693
직무상 고난보다 즐거운 일이 많다는 인식 정도	0.164	0.108	0.029	0.112	0.046	0.828
현 직장은 나의 직장이자 일터	0.106	-0.062	0.084	0.861	0.058	0.060
현 직장에서의 보람을 느낌	0.085	0.091	0.062	0.834	0.086	0.026
현 직장에서는 구성원을 가족과 같이 느낌	0.159	0.044	0.104	0.796	0.066	0.130
창의적 아이디어 자주 제안	0.225	0.807	0.024	0.025	0.146	0.069
업무적 개선 방법을 자주 하는 편	0.205	0.870	0.071	0.023	0.164	0.015
경비절감 방법을 자주 제안하는 편	0.231	0.830	0.127	0.085	0.147	0.090
구성원들의 애로사항시 지원	0.106	0.006	0.873	0.059	-0.007	0.043
구성원들의 대인관계 개선에 대해 관심	-0.060	0.128	0.850	0.04	0.033	0.005
구성원들의 애로사항에 대해 관심과 지원	0.184	0.084	0.816	0.03	0.048	-0.023
Eigen-value	2.532	2.313	2.270	2.219	2.019	1.229
Explained variances(%)	14.892	13.607	13.352	13.053	11.877	7.231
Cumulative explained variances(%)	14.892	28.499	41.851	54.903	66.781	74.012
Cronbach-α	.922	.905	.901	.877	.868	.705

요인분석결과 각 변수의 요인적재량의 곱을 합하여 나타나는 아이겐 값(설명력분산 구성비)은 회복력이 2.532(14.892%), 혁신행동이 2.313(13.607%), 조직지원이 2.270(13.352%), 조직몰입 2.219(13.053%), 자기효능감 2.019(11.877%), 낙관주의

1.229(7.231%)로 각각 나타났다. 이처럼 설명력분산구성비가 특정변수에 집중되지 않고 여러 변수들 간에 분산되어 나타났다는 것은 동일한 응답자가 설문에 응답함으로써 나타날 수 있는 동일방법편의 (Common Method Variance) 문제가 해

소되었음을 의미한다. 즉, 동일방법편의가 심각하다면 요인분석 결과 모형에 포함된 변수들의 변량을 설명하는 하나의 요인이나 혹은 지배적 요인이 도출될 수 있다. 그런데 본 연구에서의 주성분석 방법에 의한 요인분석결과 전체 변량 중에서 지배적이라 할 수 있는 어떤 요인도 나타나지 않아 동일방법편의 문제는 해소된 것으로 볼 수 있다(Podsakoff & Organ, 1986). 그리고 신뢰도 분석결과 연구변수들의 Cronbach- α 값은 .705~.922로 신뢰도가 유지됨을 알 수 있다.

IV. 조사결과의 분석

본 연구 목적은 심리적자본과 조직몰입의 관계(가설 1), 심리적자본과 혁신행동의 관계(가설 2), 그리고 심리적자본과 조직몰입의 관계에서 조직지원의 조절효과(가설 3)와 심리적자본과 혁신행동의 관계에서 조직지원의 조절효과(가설 4)를 검증하는 것이다. 이들 연구변수들 간의 관계를 검증하기 위해 위계적 다중회귀분석을 실시하였다. 이상과 같은 가설을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 <Table-2>, <Table-3>과 같다.

<Table 2> Multiple regression analysis

예측변수	종속변수	조직몰입 (모형 1)	혁신행동 (모형 2)
성별 ^{a)}		-.008	-.054
재직기간		.158**	-.046
자기효능감		.259**	.359**
회복력		.078	.250**
낙관주의		.124*	.131*
adjusted R ²		.191	.369
F		18.517**	28.846**

a) 0=여, 1=남
* $p < .05$ ** $p < .01$

먼저 심리적자본과 조직몰입의 관계에 대한 가설 1, 심리적

자본과 혁신행동의 관계에 대한 가설 2를 검증하기 위하여 위계적 다중회귀분석을 실시한 결과는 <Table-2>와 같다. 먼저 응답자들의 개인적 특성에 따른 잡음효과를 통제하기 위하여 성별, 재직기간을 통제변수로 사용하였다. 모형 1은 조직몰입을 종속변수로 하며 통제변수 (성별, 재직기간)와 심리적자본(자기효능감, 회복력, 낙관주의)을 예측변수로 하는 다중회귀분석 결과이다. 분석결과 자기효능감($\beta = .259, p < .01$)과 낙관주의($\beta = .124, p < .05$)는 조직몰입에 정(+)적으로 유의적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 회복력은 유의적 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 통제변수의 경우 성별은 유의적 영향이 없으며, 재직기간은 유의적이며 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 재직기간이 길수록 조직몰입도는 증가하는 것을 알 수 있다.

같은 방식으로 모형2에서 심리적자본(자기효능감, 회복력, 낙관주의)과 혁신행동의 관계를 분석한 결과 자기효능감($\beta = .359, p < .01$)과 회복력($\beta = .250, p < .01$), 그리고 낙관주의($\beta = .131, p < .05$)도 혁신행동에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 이에 대해 통제변수인 성별과 재직기간은 유의적 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

이상과 같은 분석결과 심리적자본(자기효능감, 회복력, 낙관주의)과 조직몰입의 관계에 대한 가설 1은 자기효능감과 조직몰입의 관계, 그리고 낙관주의와 조직몰입의 관계만 긍정적으로 나타나 가설이 채택되었다. 그리고 회복력과 조직몰입의 관계에 대한 가설은 기각되었다. 그리고 심리적자본과 혁신행동의 관계에 대한 가설은 모두 채택되었다.

그리고 통제변수와 심리적자본의 조직몰입에 대한 수정된 R²는 0.191이고, 통제변수와 심리적자본의 혁신행동에 대한 R²는 0.369로 나타났다. 이는 심리적자본은 근무 중인 조직이나 기업에 대한 소속감이나 애사심 보다는 새로운 제안을 하거나 아이디어 창출에 큰 영향을 미침을 알 수 있다.

<Table 3> Hierarchical multiple regression analysis and moderating effect of organization support

예측변수	종속변수 단계	조직몰입(모형 1)			혁신행동(모형 2)		
		step 1	step 2	step 3	step 1	step 2	step 3
성별 ^{a)}		-.008	.071	.027	-.054	-.046	-.036
재직기간		.158**	.149**	.148**	-.046	-.037	-.038
자기효능감		.259**	.253**	.270**	.359**	.331**	.333**
회복력		.078	.042	.013	.250**	.205**	.204**
낙관주의		.124*	.093	.008	.131*	.084	.073
조직지원			.182**	.178*		.172**	.160*
자기효능감*조직지원				.137*			.040
회복력*조직지원				.030			-.030
낙관주의*조직지원				.256**			-.036
ΔR ²		.191	.015	.025	.369	.010	.001
ΔF		12.942**	5.574**	6.455**	27.891**	4.079**	1.005
adjusted R ²		.191	.206	.231	.369	.379	.380
F		18.517**	19.274**	18.254**	28.846**	27.746**	27.862**
Durbin-Watson			1.708			1.810	

a) 0=여, 1=남
* $p < .05$; ** $p < .01$

다음으로 심리적자본(자기효능감, 회복력, 낙관주의)과 조직몰입의 관계에서 조직지원의 조절효과에 대한 가설 3을 검증하기 위해 분석한 결과는 <Table 3>에서 모형 1과 같다.

독립변수와 종속변수 간의 관계에서 조절효과는 위계적 다중회귀분석을 통해 검증할 수 있는데, 분석 과정에서 독립변수와 조절변수의 곱으로 이루어진 상호작용 항을 만들어 회귀분석을 실시하게 된다. 그러나 이러한 방법에서는 독립변수, 조절변수, 상호작용 항 간에 선형관계가 존재하기 때문에 다중공선성이 발생하게 된다. 이와 같이 다중공선성이 발생하는 경우, 회귀분석을 할 수 없고, 조절회귀분석을 실시할 때 상호작용 항을 직접 사용하면 이러한 문제가 발생하게 된다. 따라서 본 연구에서도 다중공선성의 문제를 해결하기 위하여 평균-조정 (Mean-Centering) 방식을 적용하였고, 변량증폭요인 (VIF)을 확인한 결과 다중 공선성 문제는 발생하지 않았다. 이 방법은 독립변수와 조절변수에 대해 각각 평균값을 뺀 평균조정 값을 측정치로 활용하였으며, 상호작용 항도 독립변수와 조절변수의 평균조정 값의 곱으로 측정하였다(한나영·김영조, 2011; 김상규·안관영, 2017).

모형 1의 1단계에서는 통제변수(성별, 재직기간)와 독립변수(자기효능감, 회복력, 낙관주의)를 예측변수로 하고 조직몰입을 종속변수로 하는 다중회귀분석을 실시하였다. 2단계에서는 1단계에서 투입된 예측변수에 조절변수(조직지원)를 추가하여 다중회귀분석을 실시하였다. 조절변수인 조직지원은 조직몰입에 정의 영향을 미치는 것으로 나타났으며 ($\beta=.182, p<.01$), 조절변수 추가에 따른 설명력의 증가분 (ΔR^2)은 .015로 나타났다. 3단계에서는 조직지원의 조절효과를 검증하기 위해 2단계에서 투입된 변수에 자기효능감*조직지원, 회복력*조직지원, 낙관주의*조직지원의 3개 상호 작용 항을 추가하여 다중회귀분석을 실시하였다. 추가에 따른 설명력의 증가분(ΔR^2)은 .025로 나타났다.

조절효과 분석결과 자기효능감*조직지원 항 ($\beta=.137, p<.05$)과 낙관주의*조직지원 항 ($\beta=.256, p<.01$)의 표준화회귀계수는 유의한 것으로 나타났다. 구체적으로 자기효능감과 조직몰입 간 정(+)의 관계는 조직지원 수준이 증가할수록 강하며, 낙관주의와 조직몰입 간 정(+)의 관계도 조직지원 수준이 증가할수록 강함을 의미한다. 따라서 가설을 채택하였으며, 회복력과 조직몰입 관계에서 조직지원의 조절효과에 대한 가설은 기각되었다. 따라서 가설 3은 부분적으로 채택되었다.

심리적자본과 혁신행동의 관계에서 조직지원의 조절효과에 대한 가설 4를 검증하기 위해 분석한 결과는 <Table 3>에서 모형 2와 같다. 모형 3에서 심리적자본과 조직몰입의 관계에서 조직지원의 조절효과를 검증하기 위해 위계적 다중회귀분석을 실시한 것과 같은 방식으로 분석을 실시하였다. 분석결과 통제변수, 독립변수와 함께 조절변수를 투입하여 분석한 결과 조절변수 추가에 따른 설명력의 증가분 (ΔR^2)은 .010으로 나타났으며, 조직지원은 혁신행동에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났($\beta=.172, p<.01$). 3단계에서는 조직지원의 조절효과를 검증하기 위해 2단계에서 투입된 변수에 자기효능

감*조직지원, 회복력*조직지원, 낙관주의*조직지원의 3개 상호 작용 항을 추가하여 다중회귀분석을 실시하였으며, 추가에 따른 설명력의 증가분 (ΔR^2)은 .001로 나타났다. 조절효과 검증을 위한 상호작용항의 표준화회귀계수는 모두 유의적이지 않은 것으로 나타나 심리적 자본과 혁신행동의 관계에서 조직지원의 조절효과에 대한 가설 4는 모두 기각되었다.

V. 결론 및 제언

최근 모든 조직환경의 변화가 극심하며, 조직과 환경 간의 상호작용도 매우 커지고 있다. 따라서 급변하는 환경변화에 대해 능동적이고도 자발적으로 참여하려는 구성원들의 노력이 요구되고 있다. 즉, 상사나 조직에서 지시하는 업무에 국한하여 수동적으로 업무를 수행하기 보다는 구성원 스스로 소속감을 갖고 자발적이며 긍정적인 자세로 업무에 몰입하는 자세가 요구된다. 한국폴리대학의 경우, 최근 사회적으로 부각되고 있는 청년층 실업을 해소하기 위해 역량을 경주하고 있다. 이에 본 연구에서는 심리적자본과 구성원들의 조직몰입 및 혁신행동의 관계를 조사하고, 이들의 관계에서 조직지원의 조절효과도 검증하였다. 분석결과 및 이에 따른 관리적 시사점은 다음과 같다.

첫째 조직몰입에 대해서는 자기효능감과 낙관주의가 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 자기효능감과 낙관주의가 조직몰입에 미치는 효과는 조직지원 수준이 높을수록 조직몰입에 미치는 긍정적 효과는 배가되는 것으로 나타났다. 따라서 자기효능감 제고를 위해 구성원들이 스스로 자신감과 성취감을 갖도록 하는 조치가 필요하다. 이러한 자신감은 높은 성과에 대한 부담보다는 적절한 업무목표나 성과목표를 제시하고 이를 반복적으로 달성함으로써 목표달성에 대한 자신감을 갖도록 하며, 이를 성과관리에 포함되도록 하는 것이다. 또는 조직이나 부서단위에서 직무수행에 대한 성공적 사례를 제시하여 구성원들의 자신감을 높이는 것도 바람직할 것이다. 또한 낙관주의 성향이 조직몰입에 긍정적 영향을 미친다는 점에서 업무적 실패에 대하여 책임추궁과 비판적이기보다는 실패는 성공의 한 요소라는 점을 강조할 필요가 있다. 이러한 접근은 구성원들이 실패에 대해 부담과 비판적 시각을 갖기 보다는 낙관적으로 업무를 추진하는데 도움이 되기 때문이다.

둘째 혁신행동은 조직의 변화와 환경변화에 대한 적응력을 제고하는데 도움이 된다. 이러한 혁신행동은 자기효능감, 회복력, 낙관주의 모두 긍정적 영향을 미친다는 점에서 이들 요소에 대한 관리가 요망된다. 자기효능감과 낙관주의 제고를 위해서 앞서와 같은 노력과 함께 회복력 증진을 위해 조직차원에서의 대 중업원 상담이나 고충처리제도의 활용이나 동료 및 상사와의 관계 개선을 위한 프로그램 제공 등이 효과적일 것이다.

셋째 조직지원은 그 자체로도 조직몰입과 혁신행동에 긍정적 영향을 미치며, 심리적자본인 자기효능감, 회복력, 낙관주

의와 상호작용하여 조직몰입에도 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 조직에서는 조직지원 제고를 위해 상담 제도나 멘토링제와 같은 정서적 지원, 또는 업무수행이나 태도에 긍정적 영향을 미칠 수 있도록 재정적 내지 제도적 지원을 하며, 업무수행에 따른 피드백을 통해 업무수행 결과를 스스로 확인하고 자신감을 갖도록 지원하는 노력이 바람직할 것이다.

REFERENCE

가성민·윤동열·한승현(2017). 일학습병행제 참여 중소기업 재직자들의 심리적 자본이 조직몰입에 미치는 영향: 기업현장교사와 학습근로자 간 LMX의 조절효과를 중심으로. *기업경영연구 (구 동림경영연구)*, 76(0), 83-100.

김기성·문상정(2016). 호텔종사원의 심리적 자본과 직무만족, 조직몰입간의 구조적 관계: 조직후원인식의 조절효과를 중심으로. *관광경영연구*, 20(6), 1-27.

김상규·안관영(2017). *심리적 자본, 조직시민행동 및 성과의 관계: 동료지원의 조절효과를 중심으로* 박사학위논문, 상지대학교.

김유찬·송해덕(2015). 제조업 연구개발인력의 직무특성과 조직지원인식이 혁신행동에 미치는 영향: 직무열의(Job Engagement)의 매개효과. *Andragogy Today*, 18(3), 143-166.

김지영·전병훈(2017). 대학의 기업가정신교육이 혁신행동에 미치는 영향. *벤처창업연구*, 12(6), 99-109.

김진희(2011). 조직지원인식, 팀웍, 조직몰입의 관계와 조직 냉소주의에 대한 효과. *기업경영연구(구 동림경영연구)*, 39(0), 1-16.

김청일·한경수(2015). *호텔직원의 긍정심리자본, 직무열의, 비생산적 업무행동 및 혁신행동 간의 영향 연구*. 박사학위논문, 경기대학교.

노승덕·김기홍(2016). *장애인체육지도 종사자의 사회적 지원, 직무스트레스, 이직의도 및 전문직업적 정체성의 관계 분석*. 박사학위논문, 용인대학교.

문옥선·이애주(2014). *커피바리스타의 심리적 자본이 직무만족, 조직시민행동, 고객지향성과의 영향관계: 마음챙김 조절효과를 중심으로* 박사학위논문, 세종대학교.

박연호(2000). *조직행동론*, 서울: 박영사.

박종표·전인오(2011). *MICE 산업종사자 직무스트레스요인이 이직의도에 미치는 영향: 직무만족·조직몰입 매개효과 및 사회적 지원의 조절효과 탐구*. 박사학위논문, 호서대학교.

양연희·이상철(2018). 공공기관 조직구성원의 회복탄력성(Resilience)이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 공기업과 준정부기관을 중심으로. *지방정부연구*, 21(4), 57-80.

이승규·이민창(2016). *사회복지전담공무원의 심리적 자본이 조직시민행동에 미치는 영향: 직무태도의 매개효과를 중심으로* 박사학위논문, 조선대학교.

이혜민·송해덕(2017). IT 영업사원의 긍정심리자본, 조직지원인식, 직무몰입, 혁신행동 간의 구조적 관계. *기업교육과 인재연구*, 19(4), 23-47.

전화익·윤관식(2014). *중소기업의 학습조직 구축이 인적자본, 혁신행동과 조직성과에 미치는 영향*. 박사학위논문, 한국기술교육대학교.

정선우·이영민·임다형(2013). 기초자치단체 공무원의 긍정심리자본 인식과 조직시민행동, 조직몰입 인식의 구조적 관계분석. *GRI 연구논총*, 15(1), 35-55.

정창훈·김영우(2013). *서울특별시 사회복지담당공무원의 감정노동이*

직무스트레스와 직무소진에 미치는 영향: 사회적 지원의 조절효과를 중심으로 박사학위논문, 서울시립대학교.

정환채·오세윤(2007). *감성과 조직몰입이 조직시민행동에 미치는 영향: 병원조직을 중심으로* 박사학위논문, 호남대학교.

진윤희·김성중(2016). 진성리더십 및 조직지원인식이 조직시민행동에 미치는 영향. *한국콘텐츠학회논문지*, 16(4), 23-35.

최수형·강희경(2015). 중국인 근로자의 긍정심리자본이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향. *경영과 정보연구*, 34(5), 233-249.

하용규(2008). 호텔인적자원관리기법이 조직몰입에 미치는 영향. *한국콘텐츠학회논문지*, 8(12), 404-413.

하니영·김영조(2011). 심리적 임파워먼트와 조직시민행동의 관계에 대한 성취욕구의 조절효과 검증. *인사조직연구*, 19(1), 185-226.

한지훈·양해숙(2016). 개인-환경 적합성, 긍정심리자본, 혁신행동 간의 구조적 관계. *디지털융복합연구*, 14(10), 225-240.

한혜숙·김민성·김순호(2014). 커피전문점 이용객의 개인특성이 서비스 가치, 고객만족, 그리고 재구매 의도에 미치는 영향. *호텔경영학연구*, 23(6), 155-172.

홍완기·안관영(2016). 중소기업 구성원의 임파워먼트와 혁신행동의 관계 및 심리적 주인의식의 조절효과. *벤처창업연구*, 11(3), 145-155.

Allen, N. J., & Meyer, J. P.(1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63(1), 1-18.

Abbas, M., & Raja, U.(2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 32(2), 128-138.

Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M.(1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154-1184.

Bandura, A.(1997). *Self-efficacy: The exercise of control*, New York: Freeman.

Baron, R. M., & Kenny, D. A.(1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173.

Buchanan, B.(1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 533-546.

Chen, Z., Eisenberger, R., Johnson, K. M., Sucharski, I. L. ,& Aselage, J.(2009). Perceived organizational support and extra-role performance: which leads to which?. *The Journal of Social Psychology*, 149(1), 119-124.

Chesbrough, H.(2003). *Open Innovation*, Cambridge, MA: Harvard University Press.

Chesbrough, H., Vanhaverbeke, W. & West, J., (Eds.)(2006). *Open innovation: Researching a new paradigm*. Oxford University Press on Demand.

Choi, S. H., & Kang, H. K.(2015). The effects of positive psychological capital on organizational commitment and job satisfaction: the mediating role of positive emotion. *Management Information Systems Review*, 34(5), 233-249.

- Cobb, S.(1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*.
- Cohen, J., & Cohen, P.(1983). *Multiple regression/correlation for the behavioral sciences*. Erlbaum, Mahwah NJ.
- Etzioni, A.(1975). *Comparative analysis of complex organizations*, rev. Simon and Schuster.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D.(1986). *Perceived organizational support*. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500-507.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V.(1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L.(2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42.
- Fuller, J. B., Barnett, T., Hester, K., & Relyea, C.(2003). A social identity perspective on the relationship between perceived organizational support and organizational commitment. *The Journal of Social Psychology*, 143(6), 789-791.
- Ga, S. M., Yoon, D. Y., & Han, S. H.(2017). The Effects of SME Employee's Psychological Capital on the Organization Commitment: The Moderating Effect of LMX. *Korean Corporation Management Review*, 76(0), 83-100.
- Ha, Y. K.(2008). Impact of Human Resource Management Practices on Organizational Commitment in Hotel Industry: Focused on the Luxury Hotel Restaurants in Seoul. *Journal of the Korea Contents Association*, 8(12), 404-413.
- Han, H. S, Kim, M. S., & Kim, S. H.(2014). The effect of personality traits of a coffee shop customer on service value, customer satisfaction, and repurchase behavior: focused on franchise coffee shop versus independent coffee shop. *Korean Journal of Hospitality and Tourism*, 23(6), 155-172.
- Han, J. H., & Yang, H. S.(2016). Structural Relationships between the Variables of Person-Environment Fit, Positive Psychological Capital and Innovative Work Behavior. *Journal of Digital Convergence*, 14(10), 225-240.
- Han, N. Y., & Kim, Y. J.(2011). The Impacts of Psychological Empowerment on the Organizational Citizenship Behaviors of Hotel Service Employees : The Moderating Effect of Need for Achievement. *Korean Journal of Management*, 19(1), 185-226.
- Hong, W. K., & Ahn, K. Y.(2016), The Relationship Between Empowerment and Innovative Behavior, and the Moderating Effect of Psychological Ownership in Small Musiness. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 11(3), 145-155.
- Janssen, O.(2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
- Jeon, H. I., & Yoon, G. S.(2014), *The Effect of Building Learning Organizations in Small-Medium Enterprises on Human Capital, Innovative Behavior and Organization Performance*. Korea University of Technology Education Ph. D Dissertation.
- Jeong, C. H., & Kim, Y. W.(2013). *A Study on the Effect of Emotional Labor on the Job Stress and Job Burnout of Social Work Civil Servants of SMG: focused on the Regulation Effect of Social Support*. University of Seoul Ph. D Dissertation.
- Jeong, H. C., & Oh, S. Y.(2007). *The impacts of emotions and organizational commitment on organizational citizenship behavior : centered on hospital organization*, Honam University Ph. D Dissertation.
- Jin, Y. H., & Kim, S. J.(2016). Effect of authentic leadership and perceived organizational support on organizational citizenship behavior. *Journal of Digital Contents Society*, 16(4), 23-35.
- Jung, S. W., Lee, Y. M., & Lim, D. Y.(2013). The Structural Modeling on the Perception of Local Government Officers' Positive Psychological Capital and the Perception of Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment. *GRI Review(Gyeonggi Research Institute)*, 15(1), 35-55.
- Kanter, R. M.(1988). Three tiers for innovation research. *Communication Research*, 15(5), 509-523.
- Kelman, H. C.(1961). Three processes of social influence. *Public Opinion Quarterly*, 25, 57-78.
- Kim, C. I., & Han, K. S.(2015). *Study on the effects about relationship between hotel employees' positive psychological capital, job engagement, counterproductive work behavior and innovative behavior*. Kyonggi University Ph. D Dissertation.
- Kim, J. Y., & Jeon, B. H.(2017), The effects of university entrepreneurship education on innovation behavior: focusing on moderating effect of team-based learning. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 12(6), 99-109.
- Kim, J. H.(2011). The Effects of Perceived Organizational Support, Teamwork, Organizational Commitment on Organizational Cynicism. *KOREAN CORPORATION MANAGEMENT REVIEW*, 39(0), 1-16.
- Kim, K. S., & Moon, S. J.(2016). The Structural Relationships between Psychological Capital, Job Satisfaction and Organizational Commitment of Hotel Employees: Focusing on the moderating effect of perceived organizational support. *Journal of Tourism Management Research*, 20(6), 1-27.
- Kim, S. G., & Ahn, K. Y.(2017). *The Relationships among Psychological Capital, Organizational Citizenship Behavior and Performance : The Moderating Effect of Co-worker Support*. Sangji University Ph. D Dissertation.
- Kim, Y. C., & Song, H. D.(2015). The effect of job characteristics and perceived organizational support on the innovative behavior for R & D employees at manufacturing industries, and the mediating effect of job engagement. *Andragogy Today : International Journal of Adult & Continuing Education*, 18(3),

- 143-166.
- Lee, H. M., & Song, H. D.(2017). Structural Relationship among Positive Psychological Capital, Perceived Organizational Support, Work Engagement, and Innovative Behaviors for IT Sales Persons. *Journal of Corporate Education*, 19(4), 23-47.
- Lee, S. G., & Lee, M. C.(2016). *The Effects of Public Social Worker's Psychological Resource on the Organizational Citizenship Behavior : Focusing on Mediating Effects of Job Attitude*. Chosun University Ph. D Dissertation.
- Kim, Y. C., & Song, H. D.(2015). The effect of job characteristics and perceived organizational support on the innovative behavior for R & D employees at manufacturing industries, and the mediating effect of job engagement. *Andragogy Today : International Journal of Adult & Continuing Education*, 18(3), 143-166.
- Levinson, H.(1965). Reciprocation: The relationship between man and organization. *Administrative Science Quarterly*, 370-390.
- Lorenz, T., Beer, C., Pütz, J., & Heinitz, K.(2016). Measuring psychological capital: construction and validation of the compound PsyCap scale (CPC-12). *PloS one*, 11(4), e0152892.
- Luthans, F.(2012). Psychological capital: Implications for HRD, retrospective analysis, and future directions. *Human Resource Development Quarterly*, 23(1), 1-8.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital.
- Luthans, F., & Youssef, C. M.(2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W.(2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271.
- Michael, L. H., Hou, S. T., & Fan, H. L.(2011). Creative self efficacy and innovative behavior in a service setting: Optimism as a moderator. *The Journal of Creative Behavior*, 45(4), 258-272.
- Moon, O. S., & Lee, A. J.(2014). *The Effects of Psychological Capital on Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior and Customer Orientation among Coffee Baristas: Focusing on Moderating Effect of Mindfulness*. Sejong University Ph. D Dissertation.
- Oldham, G. R., & Cummings, A.(1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39(3), 607-634.
- Park, J. P., & Jeon, I. O.(2011). *Effects of MICE industrial employee's job stressors on intent to leave: exploring the mediating role of job satisfaction · job commitment and the moderating role of social support*. Hoseo University Ph. D Dissertation.
- Park, Y. H.(2000), *Organizational Behavior*, Seoul PAKYOUNGSA.
- Podsakoff, P. M., & Organ, D. W.(1986). Self-reports in organizational research: Problems and prospects. *Journal of Management*, 12(4), 531-544.
- Price, J. L., & Mueller, C. W.(1986). *Absenteeism and turnover of hospital employees*.
- Roh, S. D., & Kim, K. H.(2016). *Social support, job stress, willingness to quit, and professional identity of sports educators for the disabled*. Yong In University Ph. D Dissertation.
- Ryff, C. D., & Singer, B.(2003), Flourishing under fire: Resilience as a prototype of challenged thriving. *Flourishing: Positive Psychology and the Life Well-lived*, 15-36.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A.(1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Seligman, M. E. P.(1998). *Learned Optimism*, New York: Pocket Books.
- Shaheen, S., Bukhari, I., & Adil, A.(2016). Moderating role of psychological capital between perceived organizational support and organizational citizenship behavior and its dimensions. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 5, 41-50.
- Snyder, C. R., Irving, L. M., & Anderson, J. R.(1991). Hope and health. *Handbook of social and clinical psychology: The Health Perspective*, 162, 285-305.
- Smith, W. K., & Tushman, M. L.(2005). Managing strategic contradictions: A top management model for managing innovation streams. *Organization Science*, 16(5), 522-536.
- Stamper, C. L., & Johlke, M. C.(2003). The impact of perceived organizational support on the relationship between boundary spanner role stress and work outcomes. *Journal of Management*, 29(4), 569-588.
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L.(2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 320.
- Verleysen, B., Lambrechts, F., & Van Acker, F.(2015). Building psychological capital with appreciative inquiry: Investigating the mediating role of basic psychological need satisfaction. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 51(1), 10-35.
- Yang, Y. H., & Lee, S. C.(2018). A Study on the Effect of Resilience of members in Public Institutions on Job Satisfaction and Organizational Commitment : Focusing on Public Enterprises and Quasi-Governmental Agencies, *The Korean Journal of Local Government Studies*, 21(4), 57-80.
- Yuan, F., & Woodman, R. W.(2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342.

The Effects of Psychological Capital on Innovation Behavior and Organizational Commitment, and the Moderating Effect of Organizational Support

Kim, Sang Gyu*
Ahn, Kwan Young**

Abstract

The purpose of this study is to review the relationship between psychological capital and organizational commitment/ innovative behavior, and the moderating effect of organizational support. In order to verify and achieve the purposes mentioned above, questionnaire data were gathered and analysed from 315 professors and teachers of Korea Politechnics Colleges.

Multiple regression and multiple hierarchical regression analysis were applied to test the proposed hypotheses: 1) the relationship between psychological capital and organizational commitment, 2) the relationship between psychological capital and innovative behavior, 3) the moderating effect of organizational support on the relationship between psychological capital and organizational commitment, 4) the moderating effect of organizational support on the relationship between psychological capital and innovative behavior.

Empirical survey's findings are as follows;

First, self-efficacy and optimism appeared to be positively related with organizational commitment, and all psychological capital factors(self-efficacy, resilience and optimism) appeared to be positively related with innovative behavior.

Second, organizational support appeared to have moderating effect partly on the relationship between psychological capital and organizational commitment, but it did not have a moderating effect on the relationship between psychological capital and innovative behavior. Self-efficacy and optimism appeared to be more positively related with organizational commitment in higher organizational support situation than in lower organizational support situation.

Key Words: Psychological capital, Organizational commitment, Innovative behavior, Organizational support, Korea Politechnics

* First Author, Professor of Culture Dept., Korea Politechnics, ksg0169@kopo.ac.kr

** Corresponding Author, Professor of Business Administration Dept., Sangji Universit., kyahn@sangji.ac.kr