

# 구성원의 심리적 임파워먼트가 조직몰입과 팀 성과에 미치는 영향

안성은<sup>1</sup>, 이동연<sup>2</sup>, 채준호<sup>3\*</sup>

<sup>1</sup>전북대학교 경영학과 강사, <sup>2</sup>전북대학교 경영학과 박사과정, <sup>3</sup>전북대학교 경영학부 교수

## The Impact of Psychological Empowerment on Organizational Commitment and Team Performance

Sung-Eun An<sup>1</sup>, Dong-Yeon Lee<sup>2</sup>, Jun-Ho Chae<sup>3\*</sup>

<sup>1</sup>Part-time Lecturer, Department of Business Administration, Chonbuk National University

<sup>2</sup>Ph. D. Course, Department of Business Administration, Chonbuk National University

<sup>3</sup>Professor, Department of Business Administration, Chonbuk National University

요약 본 연구는 구성원의 심리적임파워먼트와 조직몰입 및 팀 성과의 관계에 관한 연구로 심리적임파워먼트가 조직몰입과 팀 성과에 미치는 영향을 연구했다. 주요 결과는 첫째, 심리적임파워먼트와 조직유효성의 관계에 대한 가설 검증결과 심리적임파워먼트는 조직몰입과 팀 성과에 유의한 영향을 미쳤으며, 둘째, 심리적임파워먼트와 조직유효성의 관계에 있어 조직 구성원이 지각한 공정성지각의 조절역할을 확인한 결과, 심리적임파워먼트가 구성원의 조직몰입과 팀 성과에 주는 영향에 있어서, 조직구성원이 공정성지각을 높게 인식은 조직몰입과 팀 성과에 유효한 성과로 이어져 조직의 성장에 유의한 결과를 보여 주 것으로 나타났다. 기업의 지속적인 성장을 추구함에 있어 구성원들의 끊임없는 심리적임파워먼트의 순환이 조직의 성장을 지속화 시켜줄 대안이라고 사료되며, 이를 위해 기업들은 조직구성원들이 공유할 수 있는 미래의 비전, 그리고 명확한 목표의 제시가 필요하며 지속적 조직 변화를 추구하여야 할 것이다. 연구결과를 바탕으로 시사점과 연구의 한계점 및 향후 연구방향을 제시하였다.

주제어 : 임파워먼트, 공정성지각, 조직몰입, 팀 성과, 인적자원 개발

Abstract The purpose of this study was to investigate the effect of empowerment on organizational commitment and team performance after establishing their relationship through research on empowerment, organizational commitment, and team performance. The main results were as follows: First, empirical results showed that organizational commitment and team performance had a significant influence on the relationship between empowerment and organizational effectiveness. Second, the role of empowerment The results of this study suggest that empowerment has a positive effect on organizational commitment and team performance when the perceived fairness perception is high. . In order for the company to continue to grow, the most important thing is that the cycle of continuous empowerment of its employees as a human resource is considered as an alternative to sustain the continuous growth of the organization. To this end, companies offer their future vision and goals that they can share I think we should continue to pursue changes in the organization. Based on the results of the study, the implications and limitations of the research and future direction of the research were suggested.

Key Words : Empowerment, Fairness Perception, Organizational Commitment, Team Performance, Human Resource Development

\*Corresponding Author : Jun\_Ho chae(jhchae@jbnu.ac.kr)

Received August 1, 2019

Accepted October 20, 2019

Revised September 20, 2019

Published October 28, 2019

## 1. 서론

본 연구에서는 심리적임파워먼트에 대해 이론적 정리를 하며 심리적임파워먼트와 팀 성과 그리고 조직몰입에 영향을 주는 조직 구성원의 공정성지각의 조절효과를 연구하고자 한다. 연구의 진행에 연구의 모형과 연구의 가설을 설계를 위한 문헌적인 연구를 진행하였다. 문헌적인 연구는 국내외의 연구자들에 의해 연구된 선행 연구 논문과 학술지 등을 통해 자료를 수집, 분석하였으며, 이 분석과정을 통해 심리적임파워먼트의 선행연구와 조직유효성에 관한 연구들을 정리하였다. 심리적임파워먼트를 독립변수로, 조직유효성인 조직몰입과 팀 성과를 종속변수로, 공정성지각을 조절변수로 구성하여 본 연구를 위한 가설과 연구문제들을 도출하였다[1-3]. 본 연구의 실증분석방법은 빈도분석(Frequency Analysis)을 실시하여 인구통계학 변수를 정리 하였고, 신뢰도 검증(Cronbach's alpha)을 실시하여 각 변수들에 대한 설문 측정문항의 내적 일관성을 조사 하였다[4,5]. 또한 요인분석(Factor Analysis)을 진행하여 각 측정변수 간의 구성개념 타당성(Construct Validity)을 확인하였으며, 상관관계분석(Correlation Analysis)을 실시하여 각 변수들의 관계의 유의성을 알아보았다. 또한 회귀분석(Regression Analysis)을 실시하여 선행 변수인 심리적임파워먼트가 결과변수인 조직유효성에 미치는 영향을 확인하고 구성원인 인지하는 공정성지각의 조절효과를 검증하였다[6,7]. 기업의 지속적인 성장을 위해서는 중요한 것 중 하나가 인적 자원이다. 따라서 기업 구성원들의 끊임없는 심리적임파워먼트의 순환이 조직의 지속적인 성장을 유지시켜 줄 중요한 요인이라고 생각되며, 이를 위해 기업의 리더들은 조직 구성원 전체가 공유할 수 있는 미래의 비전의 확립 및 조직의 목표를 분명히 제시하고 인적자원을 개발함으로써 조직의 혁신과 변화를 계속할 수 있을 것이라 생각한다[8-10].

## 2. 이론적 배경

### 2.1 심리적임파워먼트

심리적임파워먼트란 권한부여 또는 권능확대 그리고 능력개발 또는 가능성부여 등 연구자에 따라 다양하게 해석될 성격의 개념이다. 경영학에 도입되기 시작한 것은 1980년 중반부터이며, 기존의 동기부여이론 및 기법들이 가진 많은 한계를 극복하기 위한 방법으로 기업의 혁신과 도약을 도모하는 수단으로 심리적임파워먼트가 등장하였다. 심리

적임파워먼트는 다음과 같은 중요성을 가진다. 첫째, 심리적임파워먼트는 조직의 구성원들에게 자신의 수행하는 일이 회사의 성과에 성패를 좌우 한다는 강한 사명 의식을 갖도록 한다는 것이다. 즉 조직의 구성원 개인마다 그들이 수행하고 있는 일들이 조직에서 매우 중요한 일이라는 의식을 간도록 한다. 둘째, 심리적임파워먼트는 조직내 우수한 인력을 양성하거나 인력을 확보하는 것에 중점을 두고 있으며, 특히 구성원이 업무를 수행하는 과정에 개인의 직무수행 기량을 향상시키는데 중점을 둔다. 셋째, 심리적임파워먼트는 자신이 담당하고 있는 직무에 대해 구성원 스스로의 사결정권을 갖게 하여 직무에 대한 통제감을 높임으로써 직무에 대한 무력감과 직무스트레스를 해소하게하며, 또한 구성원들에게 강한 업무의욕을 갖게끔하여 조직구성원에게 직무에 대한 성취감을 가져다 준다. 넷째, 심리적임파워먼트는 조직구성원들이 고객에 대한 서비스를 향상시키고 급변하는 환경변화에 신속하게 대응하도록 한다.

심리적임파워먼트의 범위에 따라서 개인차원과 집단차원으로 구분되어 질 수 있다. 본 연구에서는 개인차원의 심리적부분가, 개인의 인지적 과정에 중점을 두어 조직구성원 개인의 심리적임파워먼트의 구성요인에 대한 선행연구를 연구하였다. 심리적임파워먼트를 촉발시키는 개인의 심적, 내재적인 구성요인들을 연구한 Spreitzer(1995), Thomas와 Velthouse(1990)의 연구를 모델로 연구 하고자 한다. 사회학습 모형을 활용하여 연구한 Thomas와 Velthouse(1990)는 조직구성원들이 인지적으로 임파워먼트 되어가는 프로세스를 설명하고 있다.

### 2.2 공정성

조직공정성(organizational justice)은 조직 내 구성원의 직무수행 과정 속에서 조직구성원들이 경험하게 되는 여러가지 상호 교환론적 행위에 대한 공정성 지각의 차원들을 이해를 위한 개념으로 도입된 것이다. 이러한 조직공정성은 조직구성원에게 노력에 대해 공정한 보상으로 이어질 것이라는 기대감을 주 것이며, 긍정적 조직유효성 형성을 촉진시키는 계기가 될 것이고, 조직구성원의 조직 성과를 제고시키는데도 중요한 역할을 하게 된다는 점에서 조직유효성을 연결되는 조절역할이 크다고 할 수 있다.

조직공정성 이론은 사회정의를 조직에 적용함으로써 구성원들이 조직에 있어서 불공정하다고 인지하는 것에 따른 집단이나 개인의 반응과 행동 측면을 연구한 것으로 이것은 사회심리학적 분야에서 접근하였다. 조직공정성은 크게 분배공정성, 절차공정성, 상호작용 공정성으로 연구되었다[11].

### 2.3 조직유효성

조직유효성(organizational effectiveness)이란 조직의 성과를 평가하는 기준(도윤경, 2002)으로 조직의 목표에 관한 다양한 시각과 사회 구성체로서의 조직의 특성상 개념을 한마디로 정의하기는 어렵다. 조직 유효성에 대한 학자들의 다양한 견해들을 본 연구의 주제에 맞게 정리해보면 조직유효성은 조직의 목표와 구성원인 개인의 목표달성을 포함하는 개념(신유근,1989)으로 조직이 얼마나 효과적으로 운영되고 있는가, 조직이 얼마나 잘되고 있는가를 나타내는 정도로 정의할 수 있다. 이 연구에서 사용된 변수 중 조직의 유효성 측정을 위해 사용된 변수로 개인적 차원에서 측정되는 심리적임파워먼트와 관련되는 것으로서 조직유효성으로 구성원의 조직몰입 그리고 팀 성과로 인식하기로 하였다[12].

### 2.4 조직몰입

Allen 와 Meyer(1990)은 정서적, 계속적 및 규범적 몰입의 세 차원으로 의 조직몰입이 구성요인을 분류하였으며, 첫째, 정서적 몰입은 조직 구성원이 조직과 자신을 동일시하여, 조직에 대한 높은 자긍심을 지니게되며, 조직과 개인 자신 사이의 연계를 맺고자 하는 욕망이며, 정서적 몰입이 높은 구성원은 조직의 구성원으로서의 자격을 즐기고 조직에 대한 높은 자부심을 갖기에, 구성원이 자발적으로 조직의 성과를 달성하기 위한 높은 의욕을 보이게 된다는 것이다. 둘째, 지속적 몰입은 구성원 본인과 조직과의 관계에서 계산적으로 파악하여 이익과 손실의 비용에 대한 계산적 측면이 있으며, 비자발적 몰입으로 구성원이 조직에 대한 지속적 몰입에는 구성원이 조직을 떠나는 것에 대안이 없다는 요소도 내포하고 있기도 한다. 이것은 결론적으로 구성원 자신의 필요에 의해 조직에 남아 있는 것으로 볼 수 있다. 셋째, 규범적 몰입은 구성원이 도덕적 의무감을 가지고 조직이 구성원에게 부여한 역할과 본인이 직무를 수행 하며 갖는 책임을 완수하기 위해 노력하는 것을 의미한다. 본 연구에서는 다방면으로 선행연구를 통해 검증된 Allen 와 Meyer(1990)의 조직몰입의 측정도구를 본 연구에서도 적용하여 사용하기로 한다[13,14].

### 2.5 팀 성과

팀 성과는 조직에 있어 구성원의 개개인의 직무수행을 통해 갖게되는 직무만족과 대별하여 팀 전체의 개념이라고 이해되지만, 일반적으로 팀 효과성을 측정하는개념으로 선행 연구에서 많이연구되어 지고 있다. 선행 연구자들은 팀 효과성과 관련한 선행연구에 팀 효과성에 대한 좀더 구체적

인 차이를 측정을 통해 검증하고 인과적 관계를 확인하기 위해 다양한 연구모형을 설계하여 연구하고 있다. 연구자들은 팀 효과성을 측정, 평가를 측정함에 있어 서로 다른 기준과 관점을 가지고서 측정 하고 있다. 본 연구에서는 이러한 선행연구에서 보인 다차원적 특징을 가진 종속변수인 팀 효과성의 팀 성과 측면에 대해 중점을 두고서 조직구성원들이 인지하는 정성적인 차원에서 조직유효성을 살펴보고자 한다[15].

## 3. 연구모형과 연구가설

### 3.1 연구모형

본 연구는 선행연구에서 살펴본 이론적 토대를 배경으로 하여 심리적임파워먼트라는 개념을 여러 상황에서 똑같이 적용되는 일반적인 지속적 특성이 아니라 보상, 지각된 통제정도, 직무특성 등에 의해 영향 받는 인지적이고 연속적이며, 동적인 과정의 개념으로서 파악하여 연구모형을 설정 하였다(Spreitzer, 1995). 이론적 배경에 따라 첫 번째, 독립변수인 심리적임파워먼트가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구하였으며, 두 번째로 독립변수인 심리적임파워먼트와 종속변수인 팀성과, 조직몰입의 관계에 조절변수로 공정성지각의 역할을 하는지를 파악해보고자 하는 것이다. 본 논문의 연구모형은 Fig. 1과 같다.

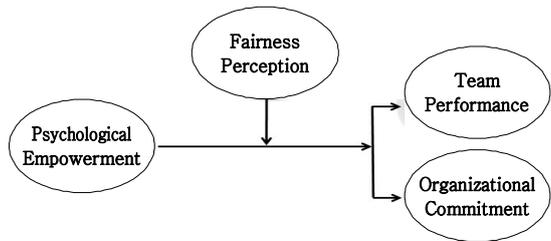


Fig. 1. Research Modeling

### 3.2 연구가설

이 연구의에서 설정한 가설은 위에서 제시한 연구모형처럼 가설을 설정, 독립변수인 심리적임파워먼트가 종속변수로 설정한 조직유효성 측정지표인 팀 성과 그리고 조직몰입에 대한 유효한 영향을 미치는지 확인하며, 또한 이러한 영향관계에서 조절변수인 공정성 지각의 역할에 대한 분석을 연구하고자 한다.

#### 3.2.1 심리적임파워먼트와 조직유효성과의 관계

심리적임파워먼트와 조직유효성의 관계에 대한 다음과 같은 가설을 설정한다.

가설 1. 심리적임파워먼트는 조직몰입에 정(+의 유의한 영향을 미칠 것이다.

1-1 심리적임파워먼트는 정서적 몰입에 정(+의 유의한 영향을 미칠 것이다.

1-2 심리적임파워먼트는 규범적 몰입에 정(+의 유의한 영향을 미칠 것이다.

1-3 심리적임파워먼트는 지속적 몰입에 정(+의 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 심리적임파워먼트는 팀 성과에 정(+의 유의한 영향을 미칠 것이다.

### 3.2.3 심리적임파워먼트와 조직유효성과의 관계에 있어서 공정성 지각의 조절 역할

가설 3: 심리적임파워먼트와 조직몰입 간의 관계에 있어 공정성지각은 정(+의 조절효과를 가질 것이다.

3-1 심리적임파워먼트와 정서적 몰입 간의 관계에 있어 분배공정성은 정(+의 조절효과를 가질 것이다.

3-2 심리적임파워먼트와 지속적 몰입 간의 관계에 있어 분배공정성은 정(+의 조절효과를 가질 것이다.

3-3 심리적임파워먼트와 규범적 몰입 간의 관계에 있어 분배공정성은 정(+의 조절효과를 가질 것이다.

3-4 심리적임파워먼트와 정서적 몰입 간의 관계에 있어 절차공정성은 정(+의 조절효과를 가질 것이다.

3-5 심리적임파워먼트와 지속적 몰입 간의 관계에 있어 절차공정성은 정(+의 조절효과를 가질 것이다.

3-6 심리적임파워먼트와 규범적 몰입 간의 관계에 있어 절차공정성은 정(+의 조절효과를 가질 것이다.

3-7 심리적임파워먼트와 정서적 몰입 간의 관계에 있어 상호작용공정성은 정(+의 조절효과를 가질 것이다.

3-8 심리적임파워먼트와 지속적 몰입 간의 관계에 있어 상호작용공정성은 정(+의 조절효과를 가질 것이다.

3-9 심리적임파워먼트와 규범적 몰입 간의 관계에 있어 상호작용공정성은 정(+의 조절효과를 가질 것이다.

가설 4: 심리적임파워먼트와 팀 성과 간의 관계에 있어 공정성지각은 정(+의 조절효과를 가질 것이다.

4-1 심리적임파워먼트와 팀 성과 간의 관계에 있어 분배공정성은 정(+의 조절효과를 가질 것이다.

4-2 심리적임파워먼트와 팀 성과 간의 관계에 있어 절차공정성은 정(+의 조절효과를 가질 것이다.

4-3 심리적임파워먼트와 팀 성과 간의 관계에 있어 상

호작용공정성은 정(+의 조절효과를 가질 것이다.

## 4. 실증분석

### 4.1 연구변수의 정의 및 측정

심리적임파워먼트(empowerment)는 상사가 부하의 능력을 얼마나 신뢰하고 있으며, 업무의 방향성이나 공식적인 권한 등을 위임하고 있는 정도로서, Spreitzer(1995)의 의미(meaning), 역량(competence), 자기결정(self-determination), 영향력(impact) 항목을 포함하여 측정하였으며, 조직몰입은 자신이 속한 조직에 대해 얼마만큼의 열정을 가지고 몰두하느냐 하는 정도를 가리키는 개념(유기현,1999)으로 조직몰입의 측정에 사용할 도구는 Allen와 Meyer(1990)에 의해 개발되었고, 박순명(2010), 임승욱(2007), 한성(2010)에 의해 사용된 도구를 활용하였다. 팀 성과는 조직구성원들이 이룬 성과를 의미하는 것이며, 본 연구에서는 구성원들이 인지하는 일반적인 팀에서의 성과에 대한 주관적 평가 방법을 사용하여 측정하였다. 구성원이 인지하는 공정성은 조직내 구성원들이 조직 내의 역할 수행의 결과에 대한 보상배분 및 기타 상황에서 조직에 결정등의 지각하는 공정성의 차원에서 검증되었다. 이 연구에서 공정성 지각을 측정하기 위해 사용된 설문문항은 Niehoff와 Moorman(1993)의 측정도구를 사용하였다.

### 4.2 변수의 신뢰도와 타당도 분석

본 연구에서 제안된 가설들의 검증을 위해 측정도구의 신뢰성과 타당성을 점검하였다. 측정도구의 신뢰도 분석의 결과 각 측정도구들의 변수들은 전체 평균  $\alpha$ 값이 0.70로 나타났으며, 비교적 높은 신뢰도를 보였으나 변수들 중 신뢰도가 낮은 것은 측정문항에서 제외시켰다. 요인분석을 실시하여 측정도구의 타당도를 검증하였다. 본 연구에서는 선행 연구 따라 판별 타당성 확보를 위한 요인 적재량을 0.5로 설정 검증하였다. 이와 같은 측면에서 독립변수 심리적임파워먼트, 조절변수 공정성지각, 팀성과 조직몰입의 종속변수 차원에서의 타당성 검증을 실시하였으며, 요인들에 구성되지 않는 항목들은 제거하여 진행하였다. 독립변수인 심리적임파워먼트는 총 1개의 요인으로 구분되었으며, 분석결과 설명된 총 분산은 54.29%로 나타났다. 임파워먼트의 Cronbach's  $\alpha$  값은 0.879로 신뢰도가 높은 것으로 나타났다. 종속변수인 조직몰입은 총 3개의 요인으로 구분되었으며, 분석결과 설명된 총 분산은 61.50%로 나타났다. 조직몰입의 Cronbach's  $\alpha$  값은 정서적 몰입의 경우 0.853, 지속

적 몰입의 경우 0.814, 규범적 몰입의 경우 0.832로 모두 신뢰도가 높은 것으로 나타났다. 종속변수인 팀 성과는 총 1개의 요인으로 구분되었으며, 분석결과 설명된 총 분산은 60.21%로 나타났다. 팀 성과의 Cronbach's  $\alpha$  값은 0.878로 신뢰도가 높은 것으로 나타났다. 조절변수인 공정성 지각은 총 3개의 요인으로 구분되었으며, 분석결과 설명된 총 분산은 66.34%로 나타났다. 공정성지각의 Cronbach's  $\alpha$  값은 분배공정성의 경우 0.823, 절차공정성의 경우 0.875, 상호작용공정성의 경우 0.922로 모두 신뢰도가 높은 것으로 나타났다. 따라서 이 측정도구들을 향후 분석에 사용하도록 한다. 특히 사항으로 설문조사 결과 임파워먼트의 경우 하위변수로 요인적재(Factor Loading)되지 않고 한 변수로 통합되었으며 변수하나로 묶여버렸다. 따라서 Eigen Value 1 이상의 문항을 추출한 것이며, 그 한 변수의 이름이 하위변수 네 개의 어떤 변수에도 부합하지 않았다. 따라서 임파워먼트 그 자체로 사용할 수밖에 없었다.

#### 4.2.1 변수 간의 상관관계

본 연구에서 Pearson 상관관계 분석을 실시하여 모든 변수들 간의 상호관련성을 파악하였는데 독립변수인 심리적 임파워먼트와 종속변수인 조직유효성(조직몰입, 팀 성과)간에 상관관계는 정의 관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 공정성지각으로 측정된 조절변수와 조직유효성(조직몰입, 팀 성과)을 측정한 종속변수인간에 정의 상관관계가 있는 것으로 확인되었다. 성별, 연령, 직위 등 인구통계학적 변수인도 모든 변수와 정의 상관관계를 나타내고있는 것으로 확인되었다.

#### 4.2.2 동일방법편의에 대한 평가

Harman(1976)의 단일요인분석을 실시하여 동일방법편의를 평가하였다. 요인분석에서 Eigen value가 1이상인 요인이 한 개만 도출되거나 아니면 여러 개의 요인이 도출된다 하더라도 한 요인의 분산설명력에 있어 한 요인의 설명력이 절대적이 된다면 동일방법편의가 있다고 가정한다(Podsakoff, Mackenzie et al., 2003). 전체 변수항목에 대한 탐색적 요인 분석 결과 Eigen value 1이상 회전되지 않은 요인분석의 값은 동일방법편의의 사후검정을 위한 결과 값은 요인분석 결과 값과 같았다. 8개의 요인이 전체분산의 66.6%를 설명하고 있으며, 첫째 요인이 47.785%로 나타나 단일요인으로 분석되어 중대한 동일방법편의는 없다는 것으로 확인되었다.

### 4.3 가설검증

본 연구에서는 심리적임파워먼트와 종속변수인 조직유효성 간의 관계에 관한 가설검증을 하기 위해 상관관계분석(Correlation Analysis)을 실시하였다. 상관관계분석(Correlation Analysis)은 두 변수가 얼마나 밀접한 선형 관계를 가지고 있는가를 검증하기 위해 사용하며, 각 변수들 간의 관련성 정도는 특정 변수의 분산 중에서 다른 변수가 같이 변화하는 것으로서 분산이 어느 정도나에 좌우되어 있다고 본 수 있다. 또한 심리적임파워먼트와 종속변수인 조직유효성간의 관계에 다중회귀분석(Multiple Regression)을 추가 분석을 진행하였으며, 이러한 다중회귀분석 과정을 통해 회귀모형의 유의성을 판단하기 위한 추가적으로 분산분석(Analysis of Variance: ANOVA)과 다중공선성(Multicollinearity) 검증도 실시하였다. 계층적 다중회귀분석(moderated hierarchial multiple regression analysis)을 이용하여 심리적임파워먼트와 종속변수인 조직유효성 간의 관계에서 공정성지각의 조절변수의 효과를 검증하였다.

#### 4.3.1 심리적임파워먼트와 조직몰입의 영향관계 검증

가설 검증을 위하여 각 변인 간의 상대적인 영향력의 정도를 알아보 심리적임파워먼트와 종속변수인 조직몰입의 회귀분석을 실시하였다. 심리적임파워먼트를 독립변수하여 조직몰입이라는 조직유효성을 종속변수로 사용한 회귀분석을 진행한 결과이며 가설의 내용처럼 이 모두 정(+ )적인 관계를 갖고 있다는 것을 확인할 수 있다. 따라서 가설 “심리적임파워먼트는 조직몰입에 정(+ )의 유의한 영향을 미칠 것이다”는 지지되었다.

#### 4.3.2 심리적임파워먼트와 팀 성과의 영향관계 검증

회귀분석의 결과 구성원의 심리적임파워먼트와 종속변수인 팀 성과의 관계에 대한 설명력은 .085로나타나 팀 성과의 8.5%를 설명한다고 확인할 수 있다. 또한 F통계량 값, F값과 유의도(sig, F)는 분석결과 F 값은 8.701이고 유의도는 0.000( $p < 0.001$ )으로 회귀모형이 통계적으로 유의미한 것을 검증한 결과 본 연구의 회귀모형은 통계적으로 유의미한 것으로 확인되었다.

### 4.4 조절변수의 효과검증

#### 4.4.1 심리적임파워먼트와 정서적 몰입에 간의 분배공정성의 조절효과 검증

본 연구는 단계적 회귀분석을 활용하였다. 심리적임파워먼트가 종속변수인 정서적 몰입에 미치는 영향에 대해 분배공정성은 정(+ )의 조절효과를 가지며 이는 심리적임파워먼

트가 종속변인인 정서적 몰입에 영향을 미치는 과정에서 조절변인인 분배공정성과 상호작용하고 있음을 확인할 수 있었다.

#### 4.4.2 심리적임과위먼트와 지속적 몰입에 간의 분배공정성의 조절효과 검증

심리적임과위먼트와 조절변인인 분배공정성의 곱으로 이루어진 상호작용변수의 영향력이 종속변인인 지속적 몰입에 통계적으로 유의하지 않은 결과를 나타내었다( $\beta = -.192, 0.609$ ). 따라서 심리적임과위먼트가 종속변인인 지속적 몰입에 미치는 영향에 대해 조절변인인 분배공정성은 조절효과는 없는 것으로 확인되었다. 또한 심리적임과위먼트가 종속변인인 규범적 몰입에 미치는 영향에 대해 조절변인인 분배공정성은 조절효과는 없는 것으로 파악되었다.

심리적임과위먼트와 조절변인인 분배공정성의 곱으로 이루어진 상호작용변수의 영향력이 종속변인인 팀 성과에 통계적으로 유의미한 영향을 주는 것으로 파악되었다( $\beta = 1.006, 0.007(p < .01)$ ). 조절 항을 투입하였을 때, 설명력( $R^2$ )이 2.3% 증가하였으며,  $R^2$ 변화량은 ( $p < 0.001$ ) 수준에서 유의미하였다. 따라서 심리적임과위먼트가 종속변인인 팀 성과에 미치는 영향에 대해 조절변인인 분배공정성은 정(+ )의 조절효과를 가지는 것으로 분석되었다. 심리적임과위먼트와 조절변인인 절차공정성의 곱으로 이루어진 상호작용변수의 영향력이 종속변인인 정서적 몰입에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었다( $\beta = .944, 0.004(p < .01)$ ) 조절 항을 투입하였을 때, 설명력( $R^2$ )이 0.2% 증가하였으며,  $R^2$  변화량은  $p < .05$  수준에서 유의미하였다. 따라서 심리적임과위먼트가 종속변인인 정서적 몰입에 미치는 영향에 대해 조절변인인 절차공정성은 정(+ )의 조절효과를 가진다. 한편 다중공선성의 문제를 파악하기 위해 분석한 결과 분산팽창지수(VIF)도 1.883으로 기준치를 밑돌아 다중공선성은 없는 것으로 분석되었다.

심리적임과위먼트와 조절변인인 절차공정성의 곱으로 이루어진 상호작용변수의 영향력이 종속변인인 팀 성과에 통계적으로 유의하지 않은 결과를 나타내었다( $\beta = .058, 0.878$ ). 조절 항을 투입하였을 때, 설명력( $R^2$ )은 0.0% 으로 변화가 없다. 따라서 심리적임과위먼트가 종속변인인 지속적 몰입에 미치는 영향에 대해 조절변인인 절차공정성은 조절효과는 없는 것으로 파악되었다.

심리적임과위먼트와 종속변인인 규범적 몰입와의 관계를 살펴보면, 심리적임과위먼트는 종속변인인 규범적 몰입에 .261의 영향을 주고 있으며, 이것은 통계적으로 유의한 결과를 보이고 있는 것으로 나타났다. 따라서 심리적임과위먼트가 종속변인인 규범적 몰입에 미치는 영향에 대해 조절

변인인 절차공정성은 조절효과가 없는 것으로 확인되었다.

## 5. 결론

본 연구는 심리적임과위먼트에 대한 선행연구를 검토 검토하는 작업을 진행하였으며, 심리적임과위먼트의 개념을 설명함에 있어 조직유효성으로 조직구성원들이 조직에 대한 조직몰입과 조직에서의 성과로 팀 성과를 종속변수로 선정하여 각 변수들 간의 상대적 영향력 정도를 분석하여 보았고, 심리적임과위먼트와 조직몰입, 팀성과의 조직유효성 간의 관계에 조절변수로 공정성 지각의 조절 효과를 검증하기 위한 연구모형을 설계하였고, 가설을 설정하여 전체적인 이론적 틀에 대해 검증작업을 진행하였다. 본 연구에 대한 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 심리적임과위먼트와 조직몰입, 팀성과의 조직유효성의 관계에 대한 가설을 검증한 결과 심리적임과위먼트는 조직유효성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이는 선행연구에서 나타나는 결과와 일관성이 있는 결과를 보이고 있다. 즉, 심리적임과위먼트는 조직구성원들로 하여금 조직몰입도(정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적몰입) 및 팀 성과를 높여 줌으로서 조직의 유효성에 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

둘째, 심리적임과위먼트와 조직몰입, 팀성과의 조직유효성의 관계 분석에서 조절변인인 공정성지각이 조절역할을 할 것이라는 것을 검증한 결과, 심리적임과위먼트가 조직구성원의 조직몰입과 팀 성과에 미치는 영향에 있어서, 조절변수인 공정성지각(분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성)을 높게 인식 했을 때 팀 성과에 더 큰 효과성을 주어 조직의 지속적인 성장에 유의한 것결과를 보이는 것으로 나타났다.

셋째, 조절변인인 조직공정성 지각이 심리적임과위먼트와 종속변인인 조직몰입 간의관계를 조절할 수 있는가를 분석하여본 결과, 조직구성원들의 조절변인인 분배공정성 지각을 하였을 경우 종속변인인 정서적 몰입에 정(+ )의 조절효과를 주는 것으로 분석되었으나, 지속적 몰입, 규범적 몰입에는 조절효과는 없는 것으로 분석되었다. 조절변인 절차공정성 지각은 종속변인 정서적 몰입에 정(+ )의 조절효과를 분석되었으나, 지속적 몰입, 규범적 몰입에 미치는 영향에 대해 조절효과는 없는 것으로 분석되었고, 조절변인 중 상호작용 공정성 지각 또한 종속변인 중 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입에 미치는 영향에 대해 조절효과는 없는 것으로 분석되었다.

본 연구는 선행 연구에서 직접적인 상관관계가 있다고

결론지어졌던 독립변수인 심리적임파워먼트와 종속변수인 조직유효성(조직몰입, 팀 성과) 사이를 조절변수인 공정성 지각이 높게 인식함으로 구성원을 변화시켜, 조직이 추구하는 지속적인 성장에 유효한 결과가 있음을 확인하여주고자 하는 것이었다. 이러한 연구목적에서 제시한 본 연구모형 및 그 가설에 대한 실증분석의 결과 몇 가지 이론적 실증적 시사점을 얻을 수 있었다.

REFERENCES

[1] S. E. Seibert, S. R. Silver & W. A. Randolph. (2004). Taking Empowerment to the Next Level: A Multiple-Level Model of Empowerment, Performance, and Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47(3), 332-349.  
DOI : 10.5465/20159585

[2] D. G. Altman & E. C. Feighery. (2004). Future Directions for Youth Empowerment: Commentary on Application of Youth Empowerment Theory to Tobacco Control. *Health education & behavior*, 31(5), 641-647.  
DOI : 10.1177/1090198104268683

[3] A. K. Sigurdardottir & H. Jonsdottir. (2008). Empowerment in diabetes care: towards measuring empowerment. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 22(2), 284-291.  
DOI : 10.1111/j.1471-6712.2007.00506.x

[4] V. Yaghoubi & T. Abrahamsson. (2012). Automated Modal Analysis Based on Frequency Response Function Estimates. *Proceedings of the International Modal Analysis Conference*, 30(5), 9-18.  
DOI : 10.1007/978-1-4614-2425-3\_2

[5] E. Cho & S. Kim. (2015). Cronbach's Coefficient Alpha: Well Known but Poorly Understood. *Organizational research methods*, 18(2), 207-230.  
DOI : 10.1177/1094428114555994

[6] P. Priya & A. Venkatesh. (2012). Integration of Analytic Hierarchy Process with Regression Analysis to Identify Attractive Locations for Market Expansion. *Journal of Multicriteria Decision Analysis*, 19(3-4), 143-153.  
DOI : 10.1002/mcda.1471

[7] A. M. Brown, G. Tower & R. Taplin. (2005). Human resources discloses in the annual reports of Pacific Island countries' entities. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 43(2), 252-272.

[8] S. P. Yeh. (2011). The effects of fairness perception of performance appraisal on psychological contract and organizational citizenship behavior. *Journal of Information and Optimization Sciences*, 32(3), 685-696.  
DOI : 10.1080/02522667.2011.10700080

[9] M. Linzmajer, M. Hubert, T. Eberhardt, T. M. Fojcik & P. Kenning. (2014). The Effect of Glucose

Consumption on Customers' Price Fairness Perception. *Schmalenbach business review*, 15(5), 7-49.  
DOI : 10.1007/BF03396917

[10] D. M. Blancero, R. G. DelCampo & G. F. Marron. (2007). Perception of Fairness in Psychological Contracts by Hispanic Business Professionals: An empirical study in the United States. *International Journal of Management*, 24(2), 346-375.

[11] P. D. LOPEZ. (2009). Studying Organizational Justice Theory Applications in the Field: A Practitioner's Perspective. *Industrial And Organizational Psychology*, 2(2), 226-229.  
DOI : 10.1111/j.1754-9434.2009.01139.x

[12] D. R. DENISON, S. HAALAND & P. GOELZER. (2004). Corporate Culture and Organizational Effectiveness. *Organizational dynamics*, 33(1), 98-109.  
DOI : 10.1016/j.orgdyn.2003.11.008

[13] D. van Knippenberg & E. Sleebos. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: self-definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of organizational behavior*, 27(5), 571-584.  
DOI : 10.1002/job.359

[14] S. S. Chen. (2007). Digital Preservation: Organizational Commitment, Archival Stability, and Technological Continuity. *Journal of organizational computing and electronic commerce*, 17(3), 205-215.  
DOI : 10.1080/10919390701294012

[15] M. Higgs, U. Plewnia & J. Ploch. (2005). Influence of team composition and task complexity on team performance. *Team Performance Management*, 11(7-8), 227-250.  
DOI : 10.1108/13527590510635134

안 성 은(Sung-Eun An)

[장학원]



- 2013년 8월 : 전북대학교 경영학과(경영석사)
- 2016년 8월 : 전북대학교 경영학과(경영학박사)
- 2016년 3월 ~ 현재 : 전북대학교 경영학과 겸임교수
- 관심분야 : 인적자원, 노사관계, 리더십
- E-Mail : goodi66@naver.com

이 동 연(Dong-Yeon Lee)

[장학원]



- 2018년 8월 : 전북대학교 경영학과(경영석사)
- 2019년 3월 ~ 현재 : 전북대학교 경영학과(박사과정 중)
- 2019년 4월 ~ 현재 : 전주대학교 LINC+사업단 과장
- 관심분야 : 인적자원, 노사관계, 리더십
- E-Mail : 38707@hanmail.net

채 준 호(Jun-Ho Chae)

[장학원]



- 2000년 3월 : University of Warwick(B.A. Hons) Politics and International Studies(정치학)
- 2001년 3월 : University of Manchester(M.A. Econ) Development Studies(개발학)
- 2007년 3월 : University of Warwick(Ph.D.) Politics and International Studies(정치학/노사관계)
- 2011년 1월 ~ 현재 : 전북대학교 경영학부 부교수로 재직
- 2010년 ~ 2011년 : 삼성경제연구소 인사조직실 수석위원
- 2014년 ~ 현재 : 전북지방노동위원회 공익위원(조정).
- 2017년 3월 ~ 현재 : 전북대학교 경영대학원 부원장
- 관심분야 : 비교노사관계, 공공부문 노사관계, 임금체계, 비정규직
- E-Mail : [chaejunho@gmail.com](mailto:chaejunho@gmail.com)