

Print ISSN: 2233-4165 / Online ISSN 2233-5382
doi:http://dx.doi.org/10.13106/jidb.2020.vol11.no6.29

The Effect of Innovation-oriented Organizational Culture on Job Engagement and Job Stress: Focusing on Moderating Effect of Self-efficacy

Yoon-Ju BAEK¹, Yun-A LIM², Jae-Chang LEE³

Received: March 25, 2020. Revised: March 30, 2020. Accepted: June 05, 2020.

Abstract

Purpose: The purpose of this study is, in the situation where rapid response to the rapidly changing environment is required due to the development of the fourth industrial revolution such as artificial intelligence, virtual reality, and the internet of things, robotics, big data, additive manufacturing, bio-health, sharing economy and in the organizational culture aspiring toward the innovation of a major company, small business and a public institution, to analyze what influence a job-engagement and stress make, and what influence individual's self-efficacy as a moderator mediator makes, and to offer basic data for improving job-engagement and lowering job-stress.

Research design, data, and methodology: For doing this, the literature and the empirical studies were combined. Deriving innovation-oriented organizational culture as factors affecting the job engagement and job stress through the literature, and have established hypotheses to verify them. We have collected data of 281 from executives and staff-members working in areas including major company, small business and officials (the central government, a local public service, the prosecution, the police, and school). And these data were analyzed by SPSS 23 version. **Results:** Based on these data, the results of analysis were as follows; First, the innovation-oriented organizational culture which was recognized by organizational members had effect on job-stress. Second, the innovation-oriented organizational culture which was recognized by organizational members influenced job-stress. Third, in the relationship between the innovation-oriented organizational culture and job-engagement, self-efficacy did not influenced job-engagement. Finally, in the relationship between the innovation-oriented organizational culture and job-stress, self-efficacy influenced job-stress. **Conclusions:** Innovation-oriented organizational culture places importance on the organization's adaptability and flexibility in the external environment, so companies need to establish an innovation-oriented organizational culture favorable to achieving survival and successful innovation, and to develop and disseminate programs of positive and continuous organizations to improve task enthusiasm, reduce task stress, and enhance organizational performance. In the future, it will be necessary to verify the effectiveness of various organizational culture types through comparative analysis with companies that actively maintain an innovation-oriented organizational culture (Google, Kakao, etc.) and companies that prefer hierarchy-oriented organizational culture, relationship-oriented organizational culture, and market-oriented organizational culture.

Keywords: Organizational Culture, Innovation-Oriented Organizational Culture, Self-Efficacy, Job-Engagement, Job-Stress.

JEL Classification Code: J28, L00, O30.

1. 서론

최근 인공지능, 가상현실, 사물인터넷 등 4 차 산업혁명의 발달로 급변하는 환경에 대한 빠른 대응이 요구되는 상황에서 조직은 혁신지향 조직문화의 필요성이 더욱 높아지고 있다. 왜냐하면 혁신적인 조직문화의 환경 속에서 조직 구성원들의 생각과 행동이 더 혁신적으로 바뀔 수 있기 때문이다(Kwon, 2011). 특히, 혁신지향 조직문화는 조직의 외부환경 적응성과 유연성을 중요시하기 때문에 구성원들의 환경변화에 대한 적응과 변화행동을 유발한다(Choi, 2012). 그러므로

- 1 First Author, Graduate Student, Dept. of Industrial Psychology, Daejeon University, South Korea. Email: handdang1@hanmail.net
2 Graduate Student, Dept. of Industrial Psychology, Daejeon University, South Korea. Email: lgyuna@hanmail.net
3 Corresponding Author, Professor, Dept. of Industrial Psychology, Daejeon University, South Korea. Email: ljchang@dju.kr

© Copyright: The Author(s)
This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

기업들은 생존과 성공적인 혁신을 달성하기 위해 유리한 혁신지향 조직문화의 구축이 필요하다.

조직구성원이 인식한 혁신지향 조직문화의 수준이 높을수록 구성원의 직무열의 수준도 높아진다. 신뢰를 바탕으로 조직 구성원의 도전정신, 모험성을 중시하는 혁신지향 조직문화의 특성은 조직 구성원으로 하여금 일의 의미와 가치를 느끼게 하고 도전의식을 갖게 한다. 조직구성원이 인식한 혁신지향 조직문화와 직무열의의 관계를 살펴본 본 연구는 조직 구성원의 직무열의 수준을 높이기 위해서는 조직 구성원에 대한 신뢰를 바탕으로 적절한 권한 위임을 하여 구성원이 도전정신을 갖고 창의적인 사고와 행동을 할 수 있는 혁신지향 조직문화의 구축과 정착이 필요하다. 또한 변화되는 환경에 소외되거나 저항하는 구성원들을 최소화하여 최대한 많은 구성원이 조직의 혁신에 동참할 수 있도록 하는 유인책에 대한 고민이 반드시 함께 요구되어 진다.

본 연구는 대기업, 중소기업, 공공기관 등의 혁신을 지향하는 조직문화가 구성원들의 직무열의와 스트레스에 어떠한 영향을 미치며, 개인의 자기효능감이 조절 변인으로서 작용하는지 분석하여 직무열의를 향상시키고 직무스트레스는 낮추기 위한 기초 자료를 제공하는데 목적이 있다.

2. 선행연구 고찰 및 가설설정

2.1. 혁신지향 조직문화

Pettigrew(1979)는 'On Studying Organizational Culture'라는 논문에서 "조직문화는 상징, 언어, 신념, 이념, 그리고 의식과 전통 등 조직의 총체적 개념"이라고 맨 처음 조직문화라는 용어를 사용하기 시작했다. Harrison 은 조직의 문화적 특성이 조직의 이념적 지향에 따라 달리 형성된다고 보고 권력지향형, 역할지향형, 과업지향형 인간지향형으로 분류하기 시작했으며 Cameron and Quinn (1999)는 경쟁가치모형(competing value model)에 의해 '변화와 안정', '조직내부지향과 외부환경지향'이라는 축으로 합의(관계지향) 문화, 위계(위계지향) 문화, 개발(혁신지향) 문화, 합리(목표지향) 문화라는 4 가지 조직문화를 분류하였다

Koo(2014)의 연구에서 혁신지향 조직문화는 조직구성원에게 창의적 사고와 행동을 유발시켜 이로 인해 조직전반에 혁신의 실행을 중요시하는 기업문화라고 하였고, Kim and Park(2012)은 혁신지향 조직문화에 대해 조직이 변화나 외부환경에 적응하기 위해 노력하고 기술이나 절차에의 변화에 대해 혁신적이고 개방적인 조직문화라고 언급하였다. Park(2011)는 혁신지향조직문화를 외부의 환경변화에

신속하고 적극적으로 대응하기 위한 새로운 정보를 받아들여 혁신적이고 창의적인 행동을 즉시 실행하는 문화라고 정의하였다. 혁신지향조직문화는 발전문화(development culture) 혹은 개방 체계 모형이라고도 하며 조직이 직면한 환경에 필요한 적응성과 유연성을 강조하므로 적응성, 유연성, 창의성을 촉진시키는 것이 조직의 중요한 가치여서 리더는 위험을 감수하며 도전하여 외부자원획득과 성장에 유리하지만 실패를 경험할 수도 있다.

이 중 혁신지향 문화는 조직의 혁신과 환경 변화에 따른 적응에 큰 의의를 두어 유연성 있는 조직구조를 지향하고 조직 구성원들의 창의성, 모험성, 도전성을 중시하며, 구성원들이 조직의 지원을 받아 자율, 재량, 신뢰를 바탕으로 적극적으로 업무를 수행함으로써 조직의 변화를 이끌도록 한다.

2.2. 혁신지향 조직문화와 직무열의

Schaufeli and Bakker(2004)는 직무열의를 활력적이며 헌신적이고 몰두하는 마음가짐, 그리고 업무와 관련된 긍정적이며 성취 지향적인 마음의 상태라고 정의하였다. Peiro and Schaufeli (2002)는 직무열의의 구성요소로 활력, 헌신, 몰두 3가지를 제시하였다. 활력은 업무를 수행할 때 에너지 수준과 정신적인 회복력이 높아 자신의 일에 집중하는 의지를 가지며, 어려움에 처할 때에도 포기하지 않고 인내하는 것을 말한다. 헌신은 일의 가치, 열정, 영감, 자부심 및 도전으로 특징지어지며 이를 통해 업무에 강한 몰입을 나타내는 것이다. 몰두는 시간의 흐름을 자각하지 못할 정도로 일에 완전히 몰입하는 상태를 말한다(Schaufeli & Bakker, 2004).

혁신 지향적 조직문화가 구성원의 직무열의에 미치는 선행연구를 살펴보면, 우선 대기업 과장, 차장, 부장, 즉 상대적으로 근무기간이 긴 구성원을 대상으로 한 연구에서 혁신 지향적 조직문화가 직무열의에 정(+)의 영향을 미친다는 연구가 있다(Yeo, 2014). 그리고 근무연수 제한 없이 전체 직급을 대상으로 한 연구에서도 혁신 지향적 조직문화가 구성원의 직무열의와 상관성이 있다는 연구결과도 있다(Kim, 2016). 이러한 선행연구를 바탕으로 본 연구에서 설정한 가설은 다음과 같다.

H1: 혁신지향적 조직문화일수록 구성원의 직무열의가 더 높을 것이다.

2.3. 혁신지향조직문화와 직무스트레스

미국 국립산업안전보건 연구소(National Institute for Occupational Safety and Health; NIOSH, 2007)에서는 직무스트레스에 대해서 '업무상 요구사항이 근로자의 능력이나 자원, 바램과 일치하지 않을 때 발생하는 것'이라고 정의하였다.

혁신 지향적 조직문화가 조직구성원의 직무스트레스에 미치는 선행연구를 살펴보면, Lee(2015)의 항공종사자의 조직문화 특성이 직무스트레스에 미치는 영향에 관한 연구에 의하면 혁신지향 조직문화에서 조직관련 스트레스 요인, 직무관련 스트레스 요인, 개인관련 스트레스 요인은 모두 음(-)의 영향을 미치는 결과를 보이고 있다. 그리고 Lim(2016)의 연구에서 업무지향 조직문화는 직무스트레스와 정적인 상관관계를 보이고 직무스트레스와 이직의도 또한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또 Park(2017)의 병원간호사의 직무스트레스와 이직의도 간의 관계에서 조직문화 유형의 조절효과에 관한 연구에서 혁신지향 조직문화에서 업무관련 역할과 능력, 환자와의 갈등, 조직의 지지의 직무 스트레스는 이직의도에 영향을 미칠 만큼의 조절효과가 없는 것으로 나타났으나 혁신지향 조직문화와 업무관련 역할과 능력, 환자와의 갈등, 조직의 지지와의 상호작용은 유의미하게 나타남을 알 수 있었다. 이러한 선행연구를 바탕으로 본 연구에서 설정한 가설은 다음과 같다.

H2: 혁신지향적 조직문화일수록 구성원의 직무스트레스가 더 높을 것이다.

2.4. 자기효능감의 조절효과

자기효능감은 Bandura(1977)의 사회학습이론에서 도출된 개념이다. 이는 개인이 어떤 결과를 산출하기 위해 요구되는 행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 스스로의 신념이며, 특히 특정 업무를 성취하기 위해 필요한 행동을 조직, 수행하는 자신의 능력에 대한 판단으로 정의된다. 따라서 개인의 성취상황에서 어떤 목표를 세우고 자신이 선택한 목표를 달성하기 위하여 얼마만큼의 노력을 기울이며, 어려운 상황에 직면하였을 때 그 상황을 극복하기 위하여 얼마나 지속적으로 노력을 하게 되는가를 결정하는 중요한 요인이며, 개인의 사고방식이나 감정에도 많은 영향을 미친다(DiClemente, 1981).

또 Bandura(1997)는 자기 효능감의 수준이 높은 사람이 주어진 과업을 완수하기 위하여 열정과 노력을 배가 시킬 뿐 만 아니라 과업 자체에도 몰두한다고 하였다. Albrecht(2010)는 개인적 자원에서의 자기존중감, 자기효능감 등이 직무열의의 선행요인으로 나타났다고 밝히고 있다. Schaufeli, Heuven, Bakker, Schaufeli, and Huism (2006)는 자기효능감이 높은 종사자는 자신감과 믿음이 넘치고 조직구성원들의 긍정적인 마음가짐과 업무태도인 직무열의는 업무 수행능력과 밀접한 관계를 갖는다고 하였다(Lim, 2020). 즉 자기효능감이 직무열의에 미치는 영향을 검증한 결과 자기효능감은 직무열의에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 직무열의는 혁신행동에도 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또 Lee(2020)의 연구를 보면 놀이치료자의

자기효능감이 직무열의에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 상담자의 자기효능감이 치료과정에서 경험하게 되는 실패에도 좌절하지 않고 지속적으로 도전하게 만들기 때문으로 볼 수 있다(Kim, 2017).

이러한 결과는 상담자의 자기효능감 전체와 직무열의 간에 유의한 정적 관계가 있다고 보고한 연구(Jin & Son, 2014)와 부분적으로 일치하며, 초등교사의 자기효능감 전체와 직무열의 간에 유의한 정적 관계가 있다고 보고한 연구(Cho, 2009)와도 유사한 결과라고 볼 수 있다. Seo(2020)의 연구에서 건설업체 직원의 자기효능감은 직무열의에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 자기효능감이 높을수록 문제 상황을 도전적으로 평가하고 끈기 있게 몰두하도록 만듦으로써 직무열의를 향상시킨다(Lathans & Locker, 1991). 자기효능감이 높은 사람은 실패와 도전을 인내할 수 있는 능력을 갖고 있으며, 역경 속에서도 잘 견뎌낼 수 있는 탄력성과 감정조절 능력이 높다고 할 수 있다(Jang, 2005).

Yun(2017)의 선행연구에서 GWP 조직문화에서 정서적 몰입은 직무스트레스와 직무열의 사이에서 매개역할을 하고 있음을 알 수 있었고, Bum(2019)는 혁신행동이 조직성과에 미치는 영향과 조직문화의 매개효과 검증에서 조직문화는 혁신행동과 조직의 성과 관계에서 매개체 역할을 하는 것으로 확인하였다. Kim(2015)는 호텔종사원의 자기효능감과 자아실현이 직무만족에 미치는 영향에서 자기효능감이 직무만족과 직무열의에 유의한 것으로 나타났다. 이러한 선행연구를 바탕으로 본 연구에서 설정한 가설은 다음과 같다.

H3: 자기효능감은 혁신지향적 조직문화와 직무열의 간의 관계를 조절할 것이다.

Park(2020)의 연구를 살펴보면 자기효능감이 높은 사람일수록 문제 지향적이고 대처 전략을 추구하는 경향이 있으며, 자기효능감이 낮은 개인은 스트레스를 대처하기 위해서보다 감정적 방안을 추구한다. 즉, 높은 자기효능감을 가진 사람은 고객과 상호작용을 할 때 발생하는 다양한 감정들을 긍정적으로 인지할 가능성이 높고, 부정적인 감정을 긍정적인 감정으로 전환하여 표현할 가능성이 높다. 자기효능감은 직무스트레스의 원인과 결과 그리고 스트레스에 대한 대처방안 등 다양한 측면에 영향을 미친다(Yang & Lee, 2017). 자기효능감이 높은 종사자의 경우 그렇지 않은 종사자에 비해 직무 전반에 있어 스트레스 관련 증상을 덜 보고하는 경향이 있다(Lee, 2014). 반면, 자기효능감이 낮은 종사자의 경우에는 문제를 극복하려고 하는 것보다 회피하거나 일을 중단할 가능성이 높기 때문에 감정노동 과정에서 심리적인 불편함을 경험할 가능성이 있다(Yun, 2015). Kim and Park(2015)의 연구에서는 감정노동의 표면행위와 자기효능감이 사회·심리적 스트레스에 영향을 미치며, 특히 자기효능감의 영향이 크다고 하였다.

따라서 감정노동 종사자의 자기효능감은 직무스트레스를 대처하는데 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다.

Park(2020)의 연구에서 자기효능감은 직무스트레스에 유의한 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 광고업계 종사자의 자기효능감은 직무스트레스를 낮추는 것을 알 수 있었다. 또 Park(2020)의 연구에서 감정노동과 직무스트레스의 관계에서 자기효능감은 간접 매개역할을 수행하는 것으로 나타났다. 즉 광고업계 종사자의 감정노동은 직무스트레스에 직접적으로 영향을 미치기도 하지만, 자기효능감을 통해 직무스트레스에 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 광고업계 종사자의 경우 감정노동을 경험할수록 직무스트레스에 노출될 경향이 두드러질 뿐만 아니라, 자신의 능력에 대한 확신 정도가 낮아짐으로써 직무스트레스를 경험할 수 있다는 것을 의미한다. 즉 광고업계 종사자의 감정노동은 직접적으로 직무스트레스에 영향을 미치기도 하지만, 자기효능감을 통해 직무스트레스에 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. Kim(2019)의 연구결과에서 자기효능감은 요양보호사의 근무환경과 직무스트레스의 관계에서 자기효능감이 부분 매개역할을 수행함을 볼 수 있었다.

Han(2014)의 연구에서도 조직구성원의 경력몰입과 직무스트레스의 관계에서 자기효능감의 조절효과가 나타나는 것으로 확인되었다. Kim(2016)의 연구에서는 공무원의 감성역량과 직무스트레스가 자기효능감에 미치는 영향에서 직무스트레스는 자기효능감에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 직무스트레스의 하위유형에 속하는 '관계 갈등, 보상 부적절, 직장문화는 자기효능감에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, '직무요구, 직무자율, 조직체계'는 자기효능감에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 감성역량은 자기효능감에 유의한 영향을 미치고, 직무스트레스는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 선행연구를 바탕으로 본 연구에서 설정한 가설은 다음과 같다.

H4: 자기효능감은 혁신지향적 조직문화와 직무스트레스 간의 관계를 조절할 것이다

위와 같은 선행연구에 근거하여 설정한 본 연구 모형은 다음 Figure1과 같다.

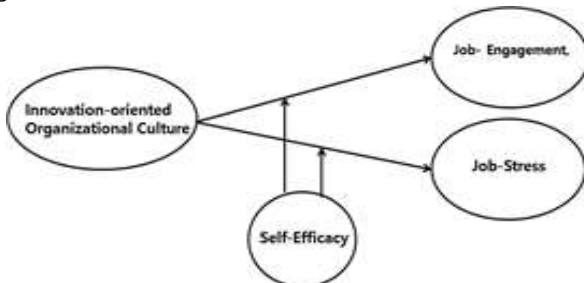


Figure 1: Model of This Study

3. 연구방법

3.1. 자료수집

대기업(1), 중소기업(1), 공기업(2), 기타공무원(중앙, 지방, 검찰, 경찰, 교사에 근무하는 조직구성원 총 281 명을 대상으로 조사를 실시하였다. 이 중 응답자의 성별은 남자(177 명, 63%), 여자(104 명, 37%)이고, 직급은 과장급(71 명, 25.3%), 부장급이상(62 명, 22.1%), 사원급(60 명, 21.4%), 대리급(46 명, 16.4%), 기타(41 명, 14.6%) 순이었으며, 직무는 서비스(42 명, 14.9%), 인사/교육(41 명, 14.6%), 연구/개발(29 명, 10.3%), 생산/기술(23 명, 8.2%), 전략/기획(22 명, 7.8%), IT/전산(2 명, 0.7%) 순이었다.

3.2. 측정도구

3.2.1 혁신지향 조직문화

조직문화는 Quinn and McGrath(1985)의 경쟁가치모형의 조직문화유형분류 척도 16 개 문항에서 혁신지향 조직문화에 해당되는 4개 문항을 사용하였다. 문항의 예를 들면 '우리 회사는 창의성, 적응성, 혁신성을 강조한다.' 등의 4 문항을 '1=전혀 그렇지 않다.' 부터 '5=매우 그렇다'까지 5점 리커트 척도를 적용하여 측정하였다. 본 연구의 전체 신뢰도인 Cronbach's α 는 .892 로 나타났다.

3.2.2 직무열의

직무열의는 Salanova, Peiro, and Schaufeli (2002)이 개발한 직무열의 척도(Utrecht Work Engagement Scale, UWES)를 Lee(2006)이 번안하고 Jung(2008)이 수정하여 사용한 척도를 이용하였다. 문항의 예를 들면 직무열의의 하위요인 중 헌신에는 '나에게 있어 나의 일은 도전적이다' 등의 5 문항을, 몰두에는 '직무를 수행할 때 나는 직무 이외의 주변의 모든 것을 잊는다' 등의 6 문항, 활력에는 '아침에 일어났을 때, 나는 회사에 가고 싶다' 등의 6 문항으로 총 17 문항을 '1 점=전혀 그렇지 않다.' 부터 '5 점=매우 그렇다'까지 5 점리커트 척도를 적용하여 측정하였다. 본 연구에서 직무열의의 하위 요인의 신뢰도 Cronbach's α 는 헌신 .826, 몰두 .894, 활력 .878 이었으며, 전체 신뢰도는 .935 로 나타났다.

3.2.3 직무스트레스

직무스트레스 측정 도구는 Cho, Park, and Meong (2004)이 개발하고, Cho(2004), Chang et al.(2007)에 의해 정확성 및 신뢰성이 평가된 한국인 직무스트레스 측정도구 단축형(Korean Occupational Stress Scale, KOSS)을 사용하였다. 문항의 예를 들면 직무스트레스의 하위요인 중 직무요구에는 '나는 일이 많아 항상 시간에 쫓기며 일한다.' 등의 4 문항,

직무자율성 결여에는 '내 업무는 창의력을 필요로 한다' 등의 4 문항, 직무불안정에는 '직장사정이 불안하여 미래가 불확실하다' 등의 2 문항, 관계갈등에는 '나의 상사는 업무를 완료하는 데 도움을 준다' 등의 3 문항, 조직체계에는 '우리 직장은 근무평가, 인사제도(승진, 부서 배치 등)가 공정하고 합리적이다' 등의 4 문항, 보상 부적절에는 '나는 모든 노력과 업적을 고려할 때, 직장에서 제대로 존중과 신임을 받고 있다' 등의 3 문항, 조직문화에는 '회식자리가 불편하다' 등의 4 문항'으로 총 24 문항을 '1 점=전혀 그렇지 않다' 부터 '5 점=매우 그렇다'까지 5 점 리커트 척도를 적용하여 측정하였다. 본 연구에서 직무스트레스의 하위 요인의 신뢰도 Cronbach's α 는 직무요구 .314, 직무자율성 결여 .790, 직무불안정 .725, 관계갈등 .827, 조직체계 .832, 보상 부적절 .801, 조직문화 .806 이었으며, 전체 신뢰도는 .684 로 나타났다.

3.2.4. 자기효능감

자기효능감은 Kim and Cha(1996)의 것을 Kim(1997)이 수정한 일반적 자기효능감 척도 24 문항을 사용하였다. 자기 효능감의 하위요인 중 자기 확신감에는 '나는 부담스러운 상황에서는 우울하다' 등의 7 문항을, 자기 조절 효능감에는 '나는 일을 조직적으로 처리하는 편이다' 등의 12 문항, 과제난이도에는 '일은 쉬운 것일수록 좋다' 등의 5 문항으로 총 24 문항을 '1 점=전혀 그렇지 않다' 부터 '5 점=매우 그렇다'까지 5 점 리커트 척도를 적용하여 측정하였다. 본 연구의 전체 신뢰도인 Cronbach's α 는 .853 으로 나타났다.

3.3. 분석방법

본 연구에서 수집된 자료는 Windows 용 SPSS 23.0 한글 버전 프로그램을 사용하였고 다음과 같은 분석절차를 거쳤다. 첫째, 본 연구에서 사용된 측정도구의 신뢰도를 알아보기 위해 Cronbach's α 계수를 산출하였다. 둘째, 본 연구에서 측정된 주요 변인의 기초 통계는 기술통계 분석을 실시하여 분석하였다. 셋째, 본 연구에서 사용한 변인들 간의 상관관계를 알아보기 위해 상관관계 분석을 실시하였다. 넷째, 자기 효능감이 혁신지향 조직문화일 때 직무열의와 직무스트레스에 미치는 영향을 알아보기 위해 회귀분석을 실시하였다.

4. 연구결과

4.1. 측정도구의 신뢰도 검증

본 연구에서 측정된 신뢰도를 Cronbach's α 계수로 살펴본 결과, 전체 신뢰도와 각 하위 요인 신뢰도는 Table 1과 같이 나타났다. 또 KMO

및 Bartlett 로 타당도를 살펴보니 표본 적합도가 조직문화는 .889, 혁신문화는 .828, 자기 효능감은 .889, 직무열의는 .917, 직무스트레스는 .867 로 유의함을 알 수 있었다.

Table 1: Coefficient of internal consistency of each subtype of scale

factor	reliability	
innovative culture	.892	
self-efficacy	.853	
	self- confidence	.743
	self-regulation	.832
	task difficulty	.832
job-engagement	.935	
	devotion	.826
	involvement	.894
	vitality	.878
job-stress	.634	
	job-demand	.314
	autonomy absence	.790
	job-instability	.725
	relation conflict	.827
	organization system	.832
	inadequate compensation	.801
	organizational culture	.806

4.2. 측정변인 간의 상관관계 분석

본 연구에 포함된 변인들 간의 관련성을 살펴보기 위해서 먼저 상관분석을 실시하였다. 연구 변인들의 평균, 표준편차, 상호상관의 분석결과는 Table 2 와 같이 본 연구에서 사용되는 모든 개념 간에 유의한 상관이 있는 것을 확인할 수 있었다. 본 연구의 변인인 혁신문화와 자기효능감($r=.208, p<.01$), 혁신문화와 직무열의($r=.354, p<.01$), 혁신문화와 직무스트레스($r=.473, p<.01$), 자기 효능감과 직무열의($r=.499, p<.01$), 직무열의와 직무스트레스($r=.422, p<.01$)는 서로 상관이 있는 것으로 나타났으나 자기 효능감과 직무스트레스($r=.113, ns$)는 상관이 없는 것으로 나타났다.

Table 2: Correlation Analysis among Innovation Culture, Self-Efficacy, Job Engagement and Job Stress

	innovative culture	self-efficacy	job-engagement	job-stress
innovative culture	1			
self-efficacy	.208**	1		
job-engagement	.354**	.499**	1	
job-stress	.473**	.113	.422**	1
average	3.1984	3.2197	3.3161	2.5460
Standard deviation	.86448	.56616	.61350	.25565

4.3. 연구가설 검증

4.3.1 가설 1 검증

혁신지향 조직문화가 직무열의에 영향을 미칠 것이라는 가설 1 을 검증한 결과, 혁신문화는 직무열의에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났고($\beta=.251, p<.001$), 설명량은 125%이었다. Table3 에서 제시한 것과 같이 직무열의의 하위 영역인 헌신($\beta=.204, p<.001$), 몰두($\beta=.249, p<.001$), 그리고 활력($\beta=.204, p<.001$)에 유의미하게 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구의 가설 1 은 지지되었다.

Table 3: Regression Analysis on the Effect of Innovative Culture on Job Engagement and each Subtype.

	job-engagement											
	total			devotion			involvement			vitality		
	β	t value	R^2	β	t value	R^2	β	t value	R^2	β	t value	R^2
innovative culture	.251	6.313***	.125	.204	4.891***	.079	.249	5.260***	.090	.204	4.891***	.079

*** $p<.001$

4.3.2 가설 2 검증

혁신지향 조직문화가 직무스트레스에 영향을 미칠 것이라는 가설 2를 검증한 결과 혁신문화가 직무스트레스에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났고($\beta=.140, p<.001$), 설명량은 224%로 나타났다. Table4에서 보는 것과 같이 각 하위유형에 미치는 영향을 살펴본 결과

직무요구($\beta=.081, p<.001$), 자율 결여($\beta=.210, p<.01$), 관계갈등($\beta=.203, p<.001$), 조직체계($\beta=.380, p<.001$), 보상부적절($\beta=.329, p<.001$)에는 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고 직무불안정($\beta=-.022, p<.001$), 조직문화($\beta=-.203, p<.001$)으로 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구의 가설 2는 전반적으로 지지되었다

Table 4: Regression Analysis on the Influence of Innovative Culture on Job-Stress Each Subtype

	Job-Stress											
	Total			Job-demand			Autonomy absence			Job instability		
	β	t value	R^2	β	t value	R^2	β	t value	R^2	β	t value	R^2
Innovative culture	.140	8.969***	.224	.081	2.903***	.029	.210	5.773***	.107	-.022	-4.68***	.001

	Job-stress											
	Relation conflict			Organization system			Inadequate compensation			Organizational culture		
	β	t value	R^2	β	t value	R^2	β	t value	R^2	β	t value	R^2
Innovative culture	.203	5.417***	.095	.380	11.589***	.325	.329	9.246***	.235	-.203	-4.719***	.074

*** $p<.001$

4.3.3 가설 3 검증

자기효능감이 혁신지향적 조직문화와 구성원의 직무열의 간의 관계를 조절할 것이라는 가설 3을 검증하기 위해 혁신지향 조직문화와 자기효능감의 상호작용 항을 변수로 투입하여 그 영향력을 알아보았다.

그 결과는 Table5 에서 보는 바와 같이 혁신문화와 자기효능감의 상호작용효과는 유의미하게 나타나지 않았다($\beta=-.231, ns$). 따라서 본 연구의 가설 3은 기각되었다.

Table 5: Regression Analysis to the Effect of an Interaction of Innovative Culture and Self-Efficacy on Job-Engagement

model		non-standardization coefficient		standardized coefficient	t value	probability
		β	standard effort	β		
1	innovative culture	.185	.036	.261	5.146	.000
	self-efficacy	.482	.055	.444	8.750	.000
2	innovative culture	.311	.207	.438	1.501	.134
	self-efficacy	.605	.207	.558	2.915	.004
	Innovative X self-efficacy	-.039	.063	-.231	-.615	.539

4.4.4. 가설 4 검증

자기효능감이 혁신지향적 조직문화와 구성원의 직무스트레스 간의 관계를 조절할 것이라는 가설 4 를 검증하기 위해 혁신문화와 자기효능감의 상호작용 항을 변수로 투입하여 그 영향력을 알아보았다. 그 결과 Table 6 와 같이 혁신문화와 자기효능감의 상호작용효과는 유의미하게 나타났다. ($\beta = -.846, p < .05$). 따라서 자기효능감은 혁신문화와 직무스트레스 사이에서 조절효과를 보이는 것으로 나타나서, 본 연구의 가설 4 는 지지되었다. 자기효능감의 조절패턴을 알아보기 위해

자기효능감의 평균 ± 1 SD 를 기준으로 자기효능감이 높을 때와 낮을 때로 구분하여 혁신지향적 조직문화와 직무스트레스 간의 관계를 살펴보았다. 그 결과 Figure 2와 같이 자기효능감이 낮을 때보다 높을 때 혁신지향적 조직문화와 직무스트레스 간의 관계가 더 강하게 나타났다. 따라서 혁신지향적 조직문화와 직무스트레스 간의 관계에서 자기효능감이 조절효과를 나타냄을 알 수 있다.

Table 6: Regression Analysis to the Effect of an Interaction of Innovative Culture and Self-Efficacy on Job-Stress

model		non-standardization coefficient		standardized coefficient	t value	probability
		β	standard effort	β		
1	innovative culture	.139	.016	.470	8.698	.000
	self-efficacy	.007	.024	.016	.296	.767
2	innovative culture	.330	.091	1.117	3.627	.000
	self-efficacy	.195	.091	.432	2.137	.033
	Innovative X self-efficacy	-.059	.028	-.846	-2.135	.034



Figure 2 : The Moderating Effect of Self-Efficacy Between Innovative Culture and Job-Stress

5. 결론

5.1. 연구결과 요약 및 시사점

본 연구는 대기업(1), 중소기업(1), 공기업(2), 기타공무원(중앙, 지방, 검찰, 경찰, 교사)에 근무하는 5 개에 근무하는 임직원들을 대상으로 혁신을 지향하는 조직문화가 임직원들의 직무열의와 스트레스에 어떠한 영향을 미치며, 개인의 자기효능감이 조절변인으로서 어떠한 영향을 주는지 분석하고 검증하기 위해 실시하였다. 본 연구에서 얻어진 분석결과를 정리하고, 그 시사점을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 혁신 지향적 조직문화가 직무열의에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직구성원이 인식한 혁신지향 조직문화와 직무열의의 관계를 살펴본 Kim(2019)의 선행연구에서 혁신지향 조직문화의 수준이 높을수록 구성원의 직무열의 수준도 높아지는 것으로 나타났고, 대기업 직장인을 대상으로 한 Yeo(2013)의 연구에서는 혁신문화만 있는 조직에서는 직원들이 직무열의를 가질 수 있지만 일 중독을 경험하기도 한다고 분석하였다. 따라서 혁신지향 조직문화 중심에서의 조직은 협동하고 신뢰하는 분위기를 형성한다면 일 중독이 줄고 직무열의가 높아지는 시너지가 발생한다고 볼 수 있다. 본 연구결과에서도 조직구성원이 인식하는 혁신지향 조직문화일수록 직무열의에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 혁신지향 조직문화를 잘 정착시키기 위해서는 조직 구성원들 간 신뢰를 갖고, 새롭고 창의적인 사고와 행동을 존중해주며 실패를 용인할 수 있는 기업 분위기를 형성하기 위한 장기적인 노력이 필요하다.

둘째, 혁신 지향적 조직문화가 직무스트레스에 영향을 미치는 것으로 나타났다. Lee(2015)의 연구에서 혁신지향 조직문화 유형은 업무 관련 자율성, 창의성, 혁신적 업무처리가 용인되고 장려되는 조직분위기를 가리키며 이러한 문화에서 조직관련 직무스트레스가 높아지는 것으로 나타났듯이 본 연구에서도 혁신지향적 조직문화일수록 조직구성원의 직무스트레스가 높게 나타났다. 혁신지향조직문화를 형성함에 있어 새로운 제도와 정책을 시행할 때 구성원들이 받아들이는 변화가 직무스트레스에 영향을 미치므로 이에 대해 진정성 있는 참여를 기대하기 위해서 각 조직에서는 구성원들에 조직의 변화에 대한 설명을 충분히 하고 긍정적인 인식과 적극적인 태도 변화를 이끌어 낼 수 있도록 그에 적절한 교육과 이에 따른 보상이 충분히 주어져야 할 것이다.

셋째, 자기효능감이 혁신 지향적 조직문화와 구성원의 직무열의간의 관계를 조절하는 지를 살펴본 결과, 자기효능감이 혁신문화와 직무열의의 사이에서 조절역할을 하지 못하는 것으로 나타났다. Yun(2017)의 선행연구에서 GWP 조직문화와 구성원들의 직무 열의의 사이를 정서적 몰입이 긍정적으로 매개할 것이라는 가설에서 정서적 몰입은 직무열의에 긍정적인 영향을 주고 있음을 확인할 수

있었지만 본 연구에서는 자기효능감이 혁신지향 조직문화와 직무열의 사이에서 큰 조절효과를 보이지 않는 것으로 나타났다. 그 이유를 살펴보면 In(2015)은 혁신지향 조직문화는 창의, 혁신, 성장, 동태성, 유연성, 개방성, 참여, 신속, 성장, 새로움을 지배적 속성으로 정의하며, 조직의 외부 환경 변화에 대한 신속하고 적극적인 대응을 위해 필요한 조직문화 유형이라고 정의하였다. 또 Kwan(2011)은 혁신지향 조직 문화가 조직구성원들이 혁신적인 사고를 할 수 있도록 권장하고 새롭고 창의적인 방법을 모색하며 환경변화에 신속하게 대응하기 위한 전문지식과 능력을 중요하게 여기는 문화라고 하였다. 그리고 Kim and Park(2012)은 혁신지향 조직문화에 대해 조직이 변화나 외부환경에 적응하기 위해 노력하고 기술이나 절차에의 변화에 대해 혁신적이고 개방적인 조직문화라고 언급하였다. 따라서 위의 연구결과를 바탕으로 본 연구는 자기효능감이 낮은 사람일수록 혁신지향 조직문화에서 직무열의가 높아진 연구결과를 확인할 수 있었다. 이는 조직구성원들의 직무열의는 개인의 승진, 인정, 경쟁의식 등의 욕구를 높여(Kim, 2013) 자신이 스스로에게 긍지를 느끼며 사회나 다른 사람으로부터 인정을 받으려 하므로 자신의 노력에 의해 성공적으로 경쟁하고 만족을 얻으려고 하는 경향이 있으므로(McClelland, 1975) 혁신지향 조직문화의 구성원이 되기 위해서 자기효능감이 낮은 조직구성원들은 직무열의가 높아질 수밖에 없기 때문이다. 직무열의가 나타날 수 있도록 직무과정 속에서 자기효능감 중 직무와 관련된 직무열의의 구성요소인 활력과 헌신, 그리고 몰두의 속성을 다 발휘할 수 있도록 긍정적이고 지속적이며 정서적 만족 상태를 인식하도록 교육적, 제도적, 보완책이 필요한 것으로 보인다.

넷째, 자기효능감이 혁신 지향적 조직문화와 구성원의 직무스트레스 간의 관계를 조절하는 지를 살펴본 결과, 자기효능감이 혁신문화와 직무스트레스의 사이에서 조절역할을 하는 것으로 나타났다. Yun(2017)의 선행연구에서 정서적 몰입이 GWP 조직문화와 구성원들의 직무스트레스 사이에서 매개역할을 하여 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났듯이, 본 연구에서는 자기효능감이 혁신지향적 조직문화와 직무스트레스 간에 조절역할을 하는 것으로 나타났다. 자기 효능감이 높은 사람일수록 자기가 수행하는 행동에 대하여 헌신하려는 경향이 강하고 도전적인 목표를 설정하고 달성하려는 의지도 높다는 Bandura(1977)의 연구와 맥락을 같이 한다. 그리고 자기효능감이 높은 사람은 업무에 대한 불만이 적어 결국 통제력이 높음으로(Kang 2006) 자신의 능력에 대한 강한 자신감으로 인해 직무스트레스 상황에 대해 긍정적이고 적극적인 행동을 하는 것으로 볼 수 있다. 따라서 Park(2020)의 연구결과에서도 볼 수 있듯이 자기효능감은 직무 스트레스를 약화시키므로 자기효능감이라는 변인에 대해 주목할 필요성이 있다고 볼 수 있다. 상급 관리자는 조직 구성원이 자기효능감을 높일 수 있도록 유연한 조직문화를 제공하고 업무성과에 따른 긍정적인 피드백을 제시하여 자기조절능력을 키울 수 있도록 적극적으로 지원할 필요가 있다.

5.2. 연구의 한계점 및 향후 연구방향

본 연구는 방법론적인 면에서 몇 가지 한계점을 보이고 있다.

첫째, 서울, 경기, 충청지역을 중심으로 대기업과 중소기업, 공기업을 선정하여 표본의 대표성이 집중되어 연구결과를 일반화하는 데 제한적이라 할 수 있고, 또한 표본의 직업군이 대기업, 중소기업, 공기업의 사무직에 한정되어 있는 것도 일반화하는 데 제한적이라고 할 수 있다. 따라서 향후 연구에서는 표집 방법의 개선을 통해 표본을 골고루 수집하면 그 결과를 일반화할 수 있을 것이다.

둘째, 본 연구는 혁신지향 조직문화에만 초점을 두고 연구를 진행하였다. 따라서 향후에는 혁신지향 조직문화를 활발하게 유지하고 있는 기업(구글, 카카오 등)과 위계지향 조직문화, 관계지향 조직문화, 시장지향 조직문화를 선호하는 기업과의 비교 분석을 통해 다양한 조직문화 유형에 따른 효과 검증할 필요가 있을 것이다.

References

- Andrew, M. P. (1979). On Studying Organization Cultures. *Administrative Science Quarterly*, 24(4), 570-581. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/2392363>.
- Baek, B. H., & Hwang, H. Y. (2015). The Impact of Innovation-orientation on Organization Justice and Employee's character (Gender, Seres, Tenure). *Journal of Industrial Economics and Business*, 28(6), 2713-2724.
- Bandura. (1977). Albert Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change *Psychological review*, 84(2), 191-215.
- Bum, C. N. (2019). *Influence of Innovation Behavior on Organizational Performance and Mediation of Organizational Culture* (Master's dissertation). Won-Kwang University, Ik-san, Korea.
- Byun, J. S. (2016). *A Study on the Effect of authentic Leadership on Innovative Behavior and Organizational Citizenship Behavior* (Doctoral dissertation). Dong-shin University, Daegu, Korea.
- Cameron, K. S., & Quinn. R. E. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Cha, J. E. (1997). *(A) Study for the general self-efficacy scale development* (Master's dissertation). I-hwa yeoja University, Seoul, Korea.
- Cho, E. J. (2009). *The effect of teacher efficacy on job enthusiasm and exhaustion: the mediating effect of problem solving and goal instability* (Master's dissertation). Kyung-nam University, Chang-won, Korea.
- Cho, J. J. (2004). *A study on the development of quality evaluation model for total quality management of system integration corporations and the adoption to a QFD model* (Master's dissertation). Chung-Ang University, Seoul, Korea.
- Cho, J. J., Park, S. G., & Meong. G. S. (2004). Development of quality evaluation model for overall quality management of SI organization and SI company and application to QFD. *The Korea society of Management information Systems*, 2004(1), 828-834.
- Cho, J. Y. (2017). *The Effects of Employees' Job stress on Depression and Work engagement: Mediating Effect of Depressed mood Response Style* (Master's dissertation). Korea Counseling Graduate University, Seoul, Korea.
- Choi, C. Y. (2012). *A Study on the mediating effect of innovative behaviors in the relation of organizational culture and the department of personal duties* (Master's dissertation). Korea University, Seoul, Korea.
- Han, B. J. (2010). *A Study on the Relationship among Organizational Culture, Leadership Styles, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior: Focused on the Comparison Public-Private Organization* (Doctoral dissertation). Seoul-tech University, Seoul, Korea.
- Han, B. J. (2011). A Change Study among Organizational culture, Leadership styles, Employee Attitudes: Focused on the Comparison in 2007 and 2010. *Korean Association for Organization Studies*, 19(1), 201-240.
- Han, K. Y. (2014). *Moderation Effects of Self-Efficacy between Career Commitment and Job Stress* (Master's dissertation). Han-Yang University, Seoul, Korea.
- Heung, J. H. (2018). *Impact of Job Demand on Job Enthusiasm: Focusing on the Mediating Effect of Self-efficacy* (Master's dissertation). Won-Kwang University, Ik-san, Korea.
- Heuven, E., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Huism, B. V. (2006). The role of self-efficacy in performing emotion work. *Journal of vocational behavior*, 69(2), 222-235.
- In, C. W. (2015). *The influence of middle school students' daily stress on school life adjustment* (Master's dissertation). A-ju University, Suwon, Korea.
- Jang, C. H. (2018). *Structural Relationships among Organizational Culture, Communication, Job Attitude and Self-efficacy* (Doctoral dissertation). Won-Kwang University, Ik-san, Korea.
- Jang, G. W. (2019). *Influence of organizational culture on job satisfaction, job performance, and organizational commitment: mediating role of feedback environment* (Master's dissertation). Chung-Ang University, Seoul, Korea.
- Jang, H. S. (2005). Use of SSG Techniques in Developmental Psychology Research. *Journal of Korean Psychological Association*, 2005(1), 72-73.
- Jang, S. J. (2004). Factors Related to Job Satisfaction of Occupational Therapist. *Korean journal of Occupational Therapy*, 15(1), 117-130.
- Jang, S. J. (2007). The Measurement and Evaluation of Job-Stress. *Occupational health*, 229, 17-21.
- Jin, D. C., & Son. E. J. (2015). The effect of counselor's job autonomy and professional development opportunities on job enthusiasm: mediating effect of vocational self-efficacy. *Counseling Research*, 16(4), 177-192.
- Jung, D. H. (2019). *A Study on the Effects of organizational culture and organizational justice on job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behaviors* (Doctoral dissertation). Ui-duk University, Gyeongju, Korea.
- Jung, H. Y. (2008). *A Study on the Relationship between Internal Control Material and Job Enthusiasm: focusing on the*

- Mediating Effects of Social Exchange Relationships and Organization-based Self-esteem* (Master's dissertation). Korea University, Seoul, Korea.
- Jung, K. J., & Park, S. B. (2018). The Emotional Intelligence Effects on Foreign LCs' Self-Efficacy and Job Stress. *Internal Journal of Industrial Distributions & Business*, 9(5), 93-104.
- Kang, N. H. (2013). *A mediator effect of self-efficacy in the association between job stress and burnout among general hospital nurses* (Master's dissertation). Korea University, Seoul, Korea.
- Kang, Y. S. (2006). *A Study on social worker's self-efficacy* (Doctoral dissertation). Won-Kwang University, Iksan, Korea.
- Kang, Y. S. (2006). A study on influence of job satisfaction upon self-efficacy of social workers. *Korean Association of Social Welfare Policy*, 26, 123-148.
- Kim, D. S. (2019). *Effect of the organizational culture experienced by social workers on job stress: focusing on mediating effects of work-family conflict* (Master's dissertation). Yon-sei University, Seoul, Korea.
- Kim, H. H. (2017). *Dog training program to improve self-efficacy of play therapists. Foot and application* (Doctoral dissertation). Daegu University, Daegu, Korea.
- Kim, J. E. (2014). *Regional differences in an organization: influence of Job Stress and personal Characteristics on Job Engagement* (Master's dissertation). Catholic University, Seoul, Korea.
- Kim, J. H., & Park, Y. S. (2015). Emotional labor and self-efficacy of nurses in Jeju Impact on psychosocial stress, Korean Society for Nursing Administration. *Journal of Nursing Administration*, 21(1), 111-121.
- Kim, J. J., Roh, J. H., Won, J. U., Lee, S. Y., & Chang, S. J. (2010). The Relationship between Occupational Stress and Burnout among Occupational Therapists. *Annals of Occupational and Environment Medicine*, 22(3), 173-182.
- Kim, J. Y. (2019). *The relationship of organizational culture and job engagement cognized by S company's members* (Master's dissertation). Korea University, Seoul, Korea.
- Kim, H. G. (2016). *The moderating effect based on classification of organizational culture cognized by members in the relation of coaching behavior of S company's manager and member engagement enthusiasm* (Master's dissertation). Korea University, Seoul, Korea.
- Kim, H. I. (2018). *The effects of organizational culture typology on job engagement through job crafting* (Master's dissertation). Yon-sei University, Seoul, Korea.
- Kim, M. H. (2019). *The long-term care institution's working environment protects the job stress. Impact: Verification of the mediating effect of self-efficacy* (Doctoral dissertation).
- Kim, S. H., Park, H. S. (2012) An Empirical Study of Factors Influencing Use of Tablet-PC and Task Performance and moderating Effects of Innovative Culture of Organization. *Proceedings of the Korea Management Information Society Conference*, 1, 160-185.
- Kim, S. H. (2015). *Influence which Hotel Employee's Self-efficacy and Self-realization has on Job Satisfaction: Focusing on the Moderating Effect of Job Engagement* (Doctoral dissertation). Ho-nam University, Gwangju, Korea.
- Kim, S. J. (2016). *The Influence of Government Officials' Emotional Competency and Job Stress on Self-Efficacy* (Master's dissertation). Soong-sil University, Seoul, Korea.
- Kim, Y. B. (2019). *The Effect of Organizational Culture Type of Police and Private Security on Their Organizational Effectiveness: Focusing on the Mediating Effect of Job Stress and Social Support* (Doctoral dissertation). Kyung-gi University, Suwon, Korea.
- Koo, J. M. (2014) A study on the Exploration of construct Elements for Innovation-Oriented Corporate Culture: based on Marketing Companies. *Management Consulting Research*, 14(1), 1-31.
- Kwon, J. S. (2011). The Influence of Innovative Organization Culture to Human Resource Innovation and Organizational Commitment. *Journal Business Research*, 26(1), 152-182.
- Lee, H. J. (2014). *Emotional labor of airline crews has contributed to job exhaustion and quality of service. Impact: Focusing on the moderating effect of work immersion and self-efficacy* (Doctoral dissertation). Gyeong-Gi University, Graduate School of Service Management, Suwon, Korea.
- Lee, J. H. (2015). *A Study on the influence of Flight practitioner's organizational culture characteristic on job stress* (Master's dissertation). Korea Aerospace University, Koyang, Korea.
- Lee, R. (2006). *The role of emotional labor strategies in the job demand-recourse model with burnout and engagement: call centre employees case* (Master's dissertation). A-Jou University, Suwon, Korea.
- Lee, R., Kim, W. S., & Shin, K. H. (2006). The role of emotional labor strategies in the job demand-recourse model with burnout and engagement. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 19(4), 573-596.
- Lee, S. M. (2020). *The Effects of Play Therapists' Job Stress and Self-Efficacy on the Job Engagement* (Master's dissertation). Sook-myung University, Seoul, Korea.
- Lee, Y. K. (2017). Effects of Emotional Workers on Self-Efficacy and Emotional Disharmony: Mediating effect of attribution. *Korea Industrial Management Association, Management Research*, 32(1), 273-304.
- Lim, K. M. (2020). *The Effect of Emotional Leadership on Employees' Innovative Behavior and Customer Orientation: Mediating Effect of Self-Efficacy and job Engagement* (Doctoral dissertation). Dong-Eui University, Busan, Korea.
- Lim, S. Y. (2016). *The Effect of the University hospital nurse's Job-stress, nursing organizational culture, and turn over intention on happiness index* (Master's dissertation). Kyung-hee University, Seoul, Korea.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990) Work motivation and satisfaction; Light at the end of the tunnel. *Psychological Science*, 1(4), 240-246.
- McClelland, D. C. (1975) *Power: the inner experience*. New York, NY: Haisted Press.
- Moon, E. S. (2018). *A study on factors of organizational culture affecting work engagement: focusing on the moderating effect of leader and follower* (Master's dissertation). Han-Yang University, Seoul, Korea.
- Moon, S. C. (2006). *The study on the broadcasting programming creativity: focused on the organizational culture and production environment factors* (Doctoral dissertation). Han-Yang University, Seoul, Korea.
- Moon, S. C. (2006). A Study on the Broadcasting Programming Creativity - Focused on the PD' Perception of the Organizational Culture, Production Environment Factors, Organization Behavior. *Korean Journal of Broadcasting and*

- Telecommunication Studies*, 20(3), 124-165.
- Park, J. H. (2020). *Influence of Advertising Workers' Emotional Labour on Job Stress and Turnover Intentions: Self-Efficacy Mediation Effect* (Doctoral dissertation). Seoul Venture University, Seoul, Korea.
- Park, K. H. (2017). *The Effect of the Job Stress of Nurse's on Turnover Intention: Focusing on Organizational Culture* (Master's dissertation). Kook-Min University, Seoul, Korea.
- Park, M. J. (2011) The Impact of Innovation Culture on Workers' Creative Behaviors - Taking LMX Quality as Central Effect Measurement of Golf. *Course Organization*, 126(4), 201-217.
- Parker, R., & Bradley, L. (2000). Organizational Culture in the Public Sector: evidence from six organizations, Commonwealth of Australasia. *International Journal of Public Sector Management*, 13(2), 125-141.
- Peiro, M., & Schaufeli, W. B. (2002). Self-efficacy specificity and burnout among information technology workers; An extension of the job demand-control model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), 1-25.
- Quinn, R. E., & Kimberly, J. R. (1984). Paradox, planning, and perseverance: Guidelines for managerial practice. *Managing organizational transitions*, 295, 313.
- Quinn, R. E., & McGrath, M. R. (1985). The transformational of organizational cultures: A competing values perspective. In P. J. Frost, L. F. Moore, M. R. Louis, C. C. Lundberg, & J. Martin (Eds.) *Organizational Culture*, 315-334.
- Salanova, M., Peiro, J. M., & Schaufeli, W. B. (2002) Self-efficacy specificity and burnout among information technology workers: An extension of the job demand-control model. *Psychology press European Journal of work and organizational psycho*, 11 (1), 1-25.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004) Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and engagement: A Multi: Sample Study. *John Wiley & Sons LTD Journal of organization behavior*, 25(3).
- Seo, J. K. (2020). *The effect of Empowering Leadership of Construction Company Managers on Work Engagement and Job Performance though Employee's Belong and Self-Efficacy: Moderating Effect of Organizational Culture* (Doctoral dissertation). Dong-Eui University, Busan, Korea.
- Wilmar, B. S., & Arnold, B. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burn out and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 2004(25), 293-315.
- Yang, Y. (2017). *The Effect of Emotional Labor on Burnout and Turnover Intention of Employee in Chinese Franchise Companies: Focusing on Moderation Effect of Self-Efficacy* (Master's dissertation). Se-Myung University, Jecheon, Korea.
- Yeo, J. H. (2014). *The Effect of Organizational Culture on Workaholism and Work Engagement* (Master's dissertation). A-Jou University, Suwon, Korea.
- Yoon, J. H. (2015). *The self-efficacy of education service workers affects emotional disharmony Study on impact: mediating effect of attribution tendency and emotional labor strategy Deeply* (Doctoral dissertation). Ho-Nam University, Gwangju, Korea.
- Yun, S. M. (2017). *The Influence of GWP Organization Culture on Affective Commitment, Job Stress, and Job Engagement: Focusing on a Case of Public Enterprise* (Master's dissertation). Dong-Guk University, Seoul, Korea.
- Yun, S. M. (2017). The Influence of GWP Organization Culture of Korean Public Enterprise on Job Stress and Job Engagement: Mediation Effect of Affective Commitment. *Corporate and Human Resource Training*, 19(1), 23-51.