

ERG요인이 조직애착에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과를 중심으로

장준호¹, 진춘화^{2*}

¹호남대학교 경영학부 부교수, ²호남대학교 경영학부 조교수

The Effects of ERG Factors on Organizational Attachment: Focused on the Mediating Effects of Self-Efficacy

Jun-ho Jang¹, Chunhua Jin^{2*}

¹Associated Professor, Dept. of Business Administration, Honam University

²Assistant Professor, Dept. of Business Administration, Honam University

요약 본 연구에서는 ERG의 하위요인들이 조직애착에 미치는 영향에서 자기효능감의 매개효과를 검증하는데 초점을 두었다. 이를 검증하기 위해 한국 내 기업에 근무하는 종업원을 대상으로 설문조사를 진행하여 실증분석을 진행하였으며, 연구결과 ERG의 하위요인들인 생존욕구, 관계욕구, 성장욕구가 모두 자기효능감에, 자기효능감도 조직애착에 유의한 정(+)의 영향을 미친다는 것이 밝혀졌다. 또한 자기효능감은 ERG 하위요인과 조직애착간의 관계에 있어서 모두 매개 역할을 한다는 것이 밝혀졌다. 이러한 연구결과를 바탕으로 실무적 시사점을 제시함과 동시에 향후의 연구 방향을 제시하였다.

주제어 : ERG요인, 생존욕구, 관계욕구, 성장욕구, 자기효능감, 조직애착

Abstract This study is to verify the mediating effect of self-efficacy in the relationship between elements of the ERG and organizational attachment. To verify this, a survey was conducted on employees working at companies in Korea and the research found that all three elements of ERG have a significant effect on self-efficacy, and self-efficacy also have a significant effect on organizational attachment. Thus, it was found that self-efficacy played a mediating role in the relationship between the three elements of ERG and organizational attachment. Based on these findings, we present practical implications while also presenting future research directions.

Key Words : ERG Factors, Existence Needs, Relatedness Needs, Growth Needs, Self-Efficacy, Organizational Attachment,

1. 서론

인간은 생존하는데 필요한 경제적·심리적 욕구를 가지며 이러한 욕구들은 내·외적인 요인의 자극으로 인해 행동으로 분출된다[1]. 욕구는 개인의 자아정체성, 가치관, 신념, 태도에 뿌리를 두고 있으며 욕구의 충족 정도에 따

라 만족감이 상이해지며 만족감 정도에 따라 직무태도나 행동, 조직애착에 상이한 영향을 미친다[2][3].

욕구를 충족하기 위한 노력은 자기효능감과 관련된다. 왜냐하면 개인적으로 설정하는 목표는 자신이 해낼 수 있다는 확신의 영향을 받기 때문이다. 따라서 자기효능감이 강한 사람들은 목표달성을 위한 노력들을 더 많이 기

*Corresponding Author : Chunhua Jin(chunhua517@honam.ac.kr)

Received November 26, 2020

Accepted March 20, 2021

Revised December 26, 2020

Published March 28, 2021

울이게 되고 개인이나 조직의 성과에 긍정적인 영향을 미칠 가능성이 커진다. 이로 인해 조직애착은 더 커지고, 이직률, 직무스트레스를 감소시키고 직무몰입, 직무만족 나아가서 경영성과를 향상시킨다[4][5][6][7].

따라서 본 연구의 목적은 ERG의 하위요인인 생존욕구, 관계욕구 및 성장욕구와 조직애착 간의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 검증하는 것이다. 본 연구를 통해 개인 욕구와 자기효능감의 중요성, 조직애착에 미치는 영향 및 자기효능감의 매개효과를 규명하고자 한다.

2. 이론적 고찰 및 연구가설의 설정

2.1 Alderfer의 ERG이론

Alderfer(1972)는 매슬로우의 5가지 욕구 위계를 존재욕구(Existence Needs), 관계욕구(Relatedness Needs), 성장욕구(Growth Needs)의 3가지 욕구 범주로 축소하여 실증조사가 보다 용이한 ERG 이론을 제시하였다[8].

존재욕구는 인간이 생존을 유지하는데 필요한 욕구로써 조직에서 제공되는 임금이나 혜택, 양호한 근로환경 등이 해당된다. 관계욕구는 자신을 둘러싼 사회환경과 관련된 욕구로써 상사, 동료 및 부하직원 등과의 관계가 핵심 내용이다. 성장욕구는 직무에 대한 개인적 성장을 지향한 개인의 노력에 관련된 욕구로써 개인의 능력에 있어서의 근본적인 변화와 관련되며 심리자본에 긍정적인 영향을 미친다.

2.2 ERG요인과 자기효능감

욕구는 특정 시기에 자신이 경험하는 결핍이며, 이러한 결핍에 따른 불편함을 감소시키기 위하여 개인은 각종 해결방법을 탐색하게 되고 궁극적으로 목표지향적인 행동을 하게 된다[9].

자기효능감은 특수한 과업을 수행할 수 있다는 자기자신의 능력에 대한 개인적인 믿음이다[10]. 자기효능감이 높은 사람은 항상 이성적으로 일을 대처할 수 있는 반면에 자기효능감이 높지 않은 사람은 감정적으로 문제를 다루고, 스트레스에 취약하다[11]. 이러한 자기효능감의 수준은 욕구 수준에 따라 상이하게 나타날 수 있고 이러한 욕구수준과 자기효능감과의 상호작용에 의해 조직애착에 차이가 발생할 수 있다.

따라서 본 연구는 ERG의 하위요인인 존재욕구, 관계

욕구, 성장욕구가 높을수록 자기효능감에 유의한 정(+)의 영향을 있을 것이라는 가설을 도출하였다.

가설1: 생존욕구는 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설2: 관계욕구는 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설3: 성장욕구는 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.3 자기효능감과 조직애착

조직애착은 조직구성원이 조직에 애착을 갖고 조직의 목표 달성에 노력하는 상태이며[12], 조직애착과 동일시는 경영 성과의 중요한 요인인 이직, 결근, 조직성과와 긴밀한 관계가 있다[13].

자기효능감은 조직애착에 긍정적인 영향을 미치며[14], 조직의 목표달성에 대한 신념의 강도에 따라 조직의 지향가치와 개인의 추구 가치가 부합되어 조직애착이 강화된다[15].

따라서 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설4: 자기효능감은 조직애착에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.4 자기효능감의 매개효과

자기효능감은 자기조절 체계속에서 자기조절의 하위 기능에 영향을 주는 매개요인으로 보아야 하며[16][17], 개인의 욕구 수준 및 조직에 대한 애착 간의 관계를 강화 혹은 약화하는 조절역할을 하기에 본 연구에서는 자기효능감 변수를 매개변수로 정하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설5: 자기효능감은 생존욕구와 조직애착 간의 관계를 매개할 것이다.

가설6: 자기효능감은 관계욕구와 조직애착 간의 관계를 매개할 것이다.

가설7: 자기효능감은 성장욕구와 조직애착 간의 관계를 매개할 것이다.

3. 연구모형 및 분석방법

3.1 변수의 측정

ERG의 측정지표는 홍성용(2006) 연구의 16개 문항들을 수정하여 사용하였으며[18], 자기효능감의 측정지표

는 김아영·차정은(1996)연구의 문항들을 수정한 9개 문항을 사용하였다[19]. 조직애착의 측정지표는 Mathieu & Zajac(1990)연구에서 사용한 8개 문항을 사용하였으며[20] 설문 응답자의 주관적 인식도는 모두 Likert 5점 척도를 사용하였다.

3.2 분석방법

본 연구에서는 SPSS 23.0을 사용하여 실증분석을 진행하였으며 측정대상의 일반적 특성을 파악하기 위하여 기술통계의 방법으로 요인분석과 신뢰도 분석을 하여 설정된 모형의 타당도와 신뢰도를 검증하였다. 또한 각 변인들의 구조적 관계를 확인하기 위하여 구조모형의 방법으로 검증을 진행하였다.

4. 실증분석

4.1 인구통계학적 분석

본 연구에서는 한국 내 기업에 종사하는 근로자 총 248명을 대상으로 설문조사를 진행하였다. 그 중에서 남성 종업원 수는 123명(49.6%)이고 여성 종업원 수는 125명(50.4%)이다. 연령대를 살펴보면 40대가 89명(35.%)로 가장 많았으며, 근속연수를 살펴보면 20년 이상 근무한 종업원이 56명(22.6%)으로 가장 많은 것으로 나타났다.

4.2 요인분석

탐색적 요인분석 결과를 살펴보면 자기효능감은 총 9개 문항으로써 이를 측정하는 문항들은 .762에서 .846까지 요인1로 묶였고, 조직애착은 총 8개 문항으로써 이를 측정하는 문항들은 .785에서 .874까지 요인2로, 성장욕구는 .604에서 .800까지 요인3으로, 생존욕구는 .659에서 .866까지 요인4로, 관계욕구는 .514에서 .836까지 요인5로 묶였다.

또한 변수들의 고유치를 살펴보면 2.611부터 6.739까지 모두 1 이상으로 나타났고 KMO 값은 .926(sig=.000)으로 나타났으므로 요인분석을 실시하는데 적절하다고 볼 수 있다.

4.3 기술통계, 신뢰도, 상관관계 분석

신뢰도 분석을 실시한 결과를 확인하면 다음과 같다. 생존욕구는 .906, 관계욕구는 .832, 성장욕구는 .904, 자

기효능감은 .956, 조직애착은 .957이며 모두 .7이상으로 나타났기 때문에 신뢰도가 확보되었다.

Table 1. The Result of Factor Analysis

Variables	Item	Component				
		1	2	3	4	5
Self-Efficacy (S-E)	Self-efficacy1	.775	.150	.204	.221	.163
	Self-efficacy2	.801	.150	.192	.155	.182
	Self-efficacy3	.813	.230	.194	.160	.122
	Self-efficacy4	.846	.221	.185	.107	.112
	Self-efficacy5	.762	.180	.166	.241	.041
	Self-efficacy6	.793	.245	.215	-.011	.131
	Self-efficacy7	.811	.187	.250	.034	.101
	Self-efficacy8	.764	.191	.318	.010	.132
	Self-efficacy9	.797	.116	.211	.115	.088
Organizational Attachment (OA)	OA1	.226	.829	.156	.132	.120
	OA2	.235	.798	.150	.160	.150
	OA3	.116	.785	.135	.059	.139
	OA4	.163	.841	.161	.153	.174
	OA5	.157	.838	.094	.176	-.014
	OA6	.210	.812	.237	.092	.053
	OA7	.187	.874	.095	.194	.047
	OA8	.196	.848	.131	.139	.111
Growth Needs (GN)	GN1	.357	.111	.604	.117	.088
	GN2	.177	.116	.800	.188	.147
	GN3	.245	.212	.797	.029	.091
	GN4	.317	.162	.763	-.024	.027
	GN5	.273	.168	.787	-.016	.168
	GN6	.251	.222	.724	.099	.248
Existence Needs (EN)	EN1	.113	.129	.103	.844	.171
	EN2	.109	.093	.047	.849	.142
	EN3	.197	.113	.115	.866	.164
	EN4	.111	.247	.064	.792	.075
	EN5	.143	.328	-.028	.659	.215
Relatedness Needs (RN)	RN1	.023	.178	.209	.326	.675
	RN2	.272	.098	.115	.214	.836
	RN3	.270	.142	.157	.153	.831
	RN5	.213	.221	.329	.195	0.514
eigenvalue		6.739	6.307	4.201	3.870	2.611
explain rate(%)		21.061	19.710	13.127	12.093	8.160
accumulation rate(%)		21.061	40.771	53.897	65.990	74.150
KMO=.926(sig=.000)						

상관관계 분석 결과를 살펴보면 다음과 같다. 관계욕구(r=.476, p<.001), 성장욕구(r=.604, p<.001), 생존욕구(r=.358, p<.001)는 모두 자기효능감과 정(+)의 상관관계를 보여주었다.

또한 자기효능감(r=.475, p<.001)과 조직애착은 정(+)

의 상관관계를 지니고 있는 것으로 나타났다. 또한 관계 욕구($r=.415, p<.001$), 성장욕구($r=.435, p<.001$), 생존 욕구($r=.415, p<.001$)는 모두 조직애착과 정(+의) 상관 관계를 지니고 있는 것으로 나타났다.

Table 2. The Result of Descriptive Statistics, Reliability and Correlation Analysis

	Average	Standard deviation	EN	RN	GN	S-E	OA
EN	3.555	.904	(.906)				
RN	3.779	.692	.508***	(.832)			
GN	3.621	.760	.261***	.493***	(.904)		
S-E	3.859	.668	.358***	.476***	.604***	(.956)	
OA	3.745	.793	.415***	.415***	.435***	.475***	(.957)

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

4.4 가설검증

본 연구의 가설검증을 위하여 구조방정식 경로 분석을 진행하였다. Table 3은 생존욕구와 조직애착 간의 관계에 있어서 자기효능감의 매개효과를 검증한 결과이다. 생존욕구($\beta=.415, p<.001$)는 조직애착에 정(+의) 영향을 미친다는 것이 밝혀졌다. 따라서 가설1은 채택되었다.

Table 3. The Result of Multiple Regression Analysis

Dependent variable: Organizational Attachment						
	Model 1		Model 2		VIF	
	β	t	β	t		
Existence Needs	.415***	7.147	.281***	4.884	1.147	
Self-Efficacy			.374***	6.509	1.147	
R2	.172		.294			
Δ R2	.169		.288			
F	51.076***		51.014***			

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

또한 모형2에서의 생존욕구($\beta=.281, p<.001$)가 조직애착에 미치는 영향은 모형1에의 영향력보다 작아진 것을 확인할 수 있으며 매개효과($\beta=.374, p<.001$)도 유의한 것으로 나타났다. 따라서 가설5는 지지되었다.

다음으로 관계욕구($\beta=.415, p<.001$)는 조직애착에 정(+의) 영향을 미친다는 것이 밝혀졌다. 따라서 가설2는 지지되었다. 또한 모형2에서 생존욕구($\beta=.244, p<.001$)가 조직애착에 미치는 영향은 모형1에의 영향력보다 작아진 것을 확인할 수 있으며 매개효과($\beta=.359, p<.001$)도 유의한 것으로 나타났다. 따라서 가설6도 지지된다는 것이 확인되었다.

Table 4. The Result of Multiple Regression Analysis

Dependent variable: Organizational Attachment					
	Model 1		Model 2		VIF
	β	t	β	t	
Relatedness Needs	.415***	7.144	.244***	3.931	1.293
Self-Efficacy			.359***	5.781	1.293
R2	.172		.271		
Δ R2	.168		.265		
F	51.036***		45.593***		

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

마지막으로 성장욕구($\beta=.435, p<.001$)는 조직애착에 정(+의) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설3은 채택되었다. 또한 모형2에서의 성장욕구($\beta=.234, p<.001$)가 조직애착에 미치는 영향은 모형1에의 영향력보다 작아진 것을 확인할 수 있으며 매개효과($\beta=.333, p<.001$)도 유의한 것으로 나타났다. 따라서 가설7 역시 채택되었다.

Table 5. The Result of Multiple Regression Analysis

Dependent variable: Organizational Attachment					
	Model 1		Model 2		VIF
	β	t	β	t	
Growth Needs	.435***	7.582	.234***	3.395	1.573
Self-Efficacy			.333***	4.837	1.573
R2	.189		.260		
Δ R2	.186		.254		
F	57.487***		43.057***		

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

5. 결론

5.1 결과 및 시사점

본 연구에서는 자기효능감의 매개효과를 중심으로 ERG의 하위요인들이 조직애착에 미치는 영향을 검증하였다. 연구결과 본 연구의 가설들은 모두 지지되어 장준호·경성림·김수(2020)의 연구결과와 동일하다는 것이 밝혀졌다[21] ERG의 하위요인 중 성장욕구가 조직애착에 미치는 영향이 가장 크다는 것도 밝혀졌다.

또한 ERG요인과 조직애착 사이에서 자기효능감의 매개효과를 확인한 결과, ERG요인 중 생존욕구와 조직애착 간에서 자기효능감이 미치는 매개효과가 가장 크다는 것이 밝혀졌다.

이와 같은 연구결과는 자기효능감의 중요성과 효과성을 충분히 반영하며 자기 자신에 대한 믿음인 심리적 요인이 조직에서 실무적으로 왜 중요한지를 다시 한 번 입증한 결과로서 향후 자신감, 자긍심, 자존감 등을 향상시킬 수 있는 제도적 메커니즘을 구축해야 할 것으로 보인다. 특히 자기효능감은 후천적인 노력의 결과로서 자기효능감을 증진시킬 수 있는 긍정적 사고와 자신감 회복 프로그램 등을 기업에서 다양하게 제공할 필요가 있다.

5.2 한계점 및 향후 연구 방향

본 연구의 한계점은 한정된 지역의 한정된 기업에서 설문을 하였다는 점이다. 향후 보다 폭 넓은 지역에서 보다 다양한 근로자를 대상으로 설문의 폭을 넓혀 연구를 진행할 필요가 있다.

또한 본 연구에서는 자기효능감을 매개변수로 활용하였으나 향후 연구에서는 자기효능감의 조절효과에 초점을 맞추는 연구를 진행할 필요가 있을 것이다.

REFERENCES

- [1] L. W. Porter & R. M. Steers. (1983). *Motivation and work behavior*. New York : MacCraw-Hill.
- [2] S. H. Chi. (2019). *The Study of the Flight attendants' ERG Motivation, Job Crafting, Core Self-Evaluation, Turnover Intention*. Doctoral dissertation. Dong-A University, Busan.
- [3] C. A. Arnolds & C. Boshoff. (2002). Does higher remuneration equal higher job performance? An Empirical Assesment of the Need-Progression Proposition in Selected Need Theories. *South African Journal of Business Management*, 31(2), 53-64. DOI: 10.4102/sajbm.v31i2.734
- [4] N. J. Allen & J. P. Meyer. (1990). The Measurement and Antecedent Exits of Affective Continuance and Normative Commitment to Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-8.
- [5] R. T. Mowday, L. W. Porter & R. M. Steers. (1982). *Employee Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York : Academic Press.
- [6] L. W. Porter, R. M. Streers, R. T. Mowday & P. V. Boulian. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- [7] R. M. Steers. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- [8] C. P. Alderfer. (1972). *Existence relatedness and growth : Human needs in organizational settings*. New York: Free Press.
- [9] C. T. Kulik, G. R. Oldham & P. H. Langner. (1988). Measurement of job characteristics: Comparison of the original and the revised Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 73(3), 462-466. DOI: 10.1037/0021-9010.73.3.462
- [10] A. Bandura. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- [11] W. H. Cho, B. S. Kim & H. C. Choi. (2014). The Mediating Effects Self-Efficacy on the Relationships Between Adult Attachment and Job Burnout, *Korea Journal of Counseling*, 15(4), 1457-1474.
- [12] J. P. Meyer & N. J. Allen. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations, *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372.
- [13] J. E. Dutton, J. M. Dukerich & C. V. Harquail. (1994). Organizational images an member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- [14] Y. J. Kim & J. W. Kim. (2008). The Influence of Leadership on OBC and Organizational Commitment through Self-efficacy in Organizational Members, *Journal of Korean Association of Human Resource Development*, 11(2), 1-23.
- [15] E. S. Park & H. S. Choi. (2011). A Study on the Effects on Group Efficacy and Organizational Effectiveness of Hotel Organizational Personality, *Journal of Korea Academic Society of Tourism Management*, 26(5), 277-292.
- [16] A. Bandura.(1997). *Self-efficacy: the Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman.
- [17] D. H. Schunk. (1991). Self- Efficacy and Academic Motivation, *Journal of Educational Psychologist*, 26, 3-4.
- [18] S. Y. Hong. (2006). *A Study on the Determinants Affecting Event PD's Job Satisfaction: Focused on Alderfer's ERG Theory*. Master dissertation. Yonsei University, Seoul.
- [19] A. Y. Kim & J. E. Cha. (1996). Self-efficacy and measurement. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Association Winter Learning Competition*, 51-64.
- [20] A. M. Saks & B. E. Ashforth. (1997). A Longitudinal Investigation of The Relationships between Job Information Sources, Applicant Perceptions, of Fit, and Work Outcomes. *Personnel Psychology*, 50(2), 395-426.
- [21] J. H. Jang, C. L. Qing & X. Jin. (2020). The Impacts of ERG Factors on Organizational Attachment : Focused on the Mediating Effects Job Fit. *Journal of Digital*

Convergence, 19(1), 23-28.

장 준 호(Jang, Jun-Ho)

[정회원]



- 1995년 2월 : 호남대학교 경영학사
- 1998년 8월 : 전남대학교 경영학석사
- 2005년 8월 : 전남대학교 경영학박사
- 2010년 3월 ~ 현재 : 호남대학교 경영학부 부교수
- 관심분야 : 인사관리, 조직행동
- E-Mail : jjh4653@honam.ac.kr

진 춘 화(Jin, Chun-Hua)

[정회원]



- 2006년 3월 : 일본 고마자와대학 경영학사
- 2008년 3월 : 일본 고마자와대학대학원 경영학석사
- 2019년 8월 : 호남대학교 경영학 박사
- 2016년 4월 ~ 현재 : 호남대학교 경영학부 조교수
- 관심분야 : 인사관리, 조직행동
- E-Mail : Chunhua517@honam.ac.kr