

# 긍정심리자본과 조직시민행동간 직무배태성의 매개효과

한진환

충청대학교 경영회계학부 겸임교수

## Mediating effect of job embeddedness between positive psychological capital and organizational citizenship behavior

Jin-Hwan Han

Adjunct Professor, Chung Cheong University Faculty of Business & Accounting

요약 본 연구는 병원의 조직구성원들을 대상으로 긍정심리자본이 조직시민행동에 미치는 영향에서 직무배태성의 매개효과를 분석하였다. 연구의 대상은 대전광역시, 충청남·북도, 세종자치시 소재의 병원 등에 근무하는 의사, 간호사, 의료기사, 보건행정직원 및 기타 의료서비스직원을 대상으로 하였으며 453부를 가설검증에 이용하였다. 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 긍정심리자본은 조직시민행동에 정(+)에 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 둘째, 직무배태성의 적합성과 연계가 조직시민행동에 정(+)의 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으나, 희생은 조직시민행동에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 셋째, 긍정심리자본과 조직시민행동간 직무배태성의 적합성과 연계가 매개효과가 있는 것으로 나타났으며, 희생은 매개효과가 나타나지 않았다. 이러한 결과는 조직시민행동에 긍정심리자본이 직무배태성의 적합성과 연계를 통해 긍정적인 영향을 미친다는 점에서 직무배태성의 역할에 대한 새로운 접근이 필요하다고 할 것이다. 따라서 조직에서는 직무배태성의 활용에 대한 핵심적인 요소에 집중해야 할 필요성이 있다.

주제어 : 직무배태성, 적합성, 연계, 희생, 조직시민행동, 긍정심리자본

Abstract The paper investigates a mediating effect of job embeddedness in the influence of positive psychological capital on organizational citizenship behavior(OCB) for members of medical institutions. The members include medical doctors, nurses, medical technicians, health administrative staffs, and other medical service staffs of hospitals in Daejeon City, Chungcheongnam-do, Chungcheongbuk-do, and Sejong City. Using 453 questionnaires for hypothesis tests, the main results are as follows. Firstly, positive psychological capital exerts a significantly positive effect on OCB. Secondly, the fit and links of job embeddedness turn out to have a significant and positive effect on OCB, whereas the sacrifice does not have statistically significant effect on it. Thirdly, while the fit and links of job embeddedness appear to have mediating effects between positive psychological capital and OCB, the sacrifice of it does not exert a mediating effect. The findings thus suggest that we need a new approach to the role of job embeddedness in the positive impacts of positive psychological capital on OCB through the fit and links of job embeddedness. Furthermore, organizations need to focus on key elements in the application of job embeddedness.

Key Words : positive psychological capital, job embeddedness, fit, links, sacrifice, Organizational Citizen Behavior

\*Corresponding Author : Jin-Hwan Han(han9597@naver.com)

Received July 15, 2021

Accepted September 20, 2021

Revised September 7, 2021

Published September 28, 2021

## 1. 서론

병원조직이 직면한 가장 큰 문제는 인적자원관리라 할 수 있다. 병원은 전문적인 인력이 무형의 서비스를 근거로 고객의 만족과 병원의 경영성과를 창출하는 중요한 분야로서 타 업종에 비해 인적자원의 효율적 관리가 매우 중요하다. 그러나 최근의 코로나19로 인하여 간호 및 의료전문 인력의 부족이 매우 심각하다는 문제가 대두되고 있다.

이와 같은 병원을 둘러싼 환경의 변화로 역할 내 행동만으로는 조직목표를 달성하기 어려워 역할 외 행동에 대한 관심이 증대되고 있다. 자신의 직무가 아니지만 조직에 도움이 되는 자발적인 행동이 현재와 같은 환경 속에서 조직의 자원이 될 것이기 때문이다. 이와 관련하여 선행연구에서 조직의 효과성 향상에 조직시민행동이 유효한 영향을 미친다는 것이다[1].

조직시민행동(OCB : organizational citizenship behavior)은 병원조직에 있어서 지속적인 연구와 관심이 필요한 중요 개념이다. 직무와 직접적인 연관이 없고, 공식적인 보상이 없는 행동으로 장기적으로 조직성과에 긍정적 영향을 미치는 요인이다[2, 3]. 조직시민행동은 시간엄수, 협력, 자발적 행동, 창의적인 아이디어를 제안하는 행동으로서, 직무성과에 직접적 영향을 미치는 행동이다[3, 4].

병원은 경영환경의 변화에 맞추어 환자수를 늘리거나, 의료수가를 올리고, 병상수를 증가시키기에는 제도적으로 제한된 비영리법인이다. 따라서 병원은 외부환경에 적절히 대응하고 병원경쟁력을 높이기 위해서는 병원구성원들의 욕구충족과 만족감 증대를 통한 동기부여가 필요한데, 소홀히 하여 조직에 대한 자발적 행위를 유발시키지 못함으로써 경영적 손실이 크게 초래되었다[5].

병원인적자원들은 전문직업인으로서 직무와 관련하여 주관적인 판단, 조직 내에서 사람들과의 깊고 친밀한 관계형성을 중시한다. 이와 관련하여 최근에는 긍정심리학에 근거한 긍정심리자본에 대한 관심이 학계에서 커지고 있다. 선행연구들은 긍정적 정서가 조직성과에 긍정적인 영향을 미치며[6, 7], 주변 환경에 대해 긍정적 정서를 가짐으로써 성과를 향상시킬 수 있다는 것이다[8].

그동안은 이직에 대하여 많은 연구가 이루어지고 있었지만 최근에는 잔류자에 대한 관점의 논의도 진행되고 있다. 이러한 연구들은 사람들이 왜 계속 조직에 머무르려고 하는지에 대한 연구로서 직무배태성 이론이 제시되었다. 직무배태성이란 개인의 삶속에 직업이 배태되어 있

음을 의미하는 것으로, 직무배태성이 높아지면 결국 이직이 줄어든다는 것이다[9].

직무배태성과 관련한 연구들에 의하면 직무배태성이 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동, 혁신행동 등에 긍정적인 영향을 미친다[10-13]는 연구들이 대부분이었다. 또한 긍정심리자본과 조직시민행동 관련 선행연구들은 대체로 기업을 대상으로 하여 기업관리의 관점 위주로 다루어지고 있었다. 반면, 코로나19로 인한 간호 및 의료전문 인력의 부족시대에 이들을 대상으로 한 연구나 직무배태성의 매개효과에 대한 연구가 효율적인 인력관리를 위해서 필요하다고 할 것이다.

따라서 본 연구는 긍정심리자본과 조직시민행동 간에 직무배태성에 대한 매개효과를 검증하는 연구를 병원조직구성원을 대상으로 살펴보고자 한다.

이 연구의 구체적인 목적은 첫째, 긍정심리자본이 조직시민행동에 미치는 영향과 둘째, 긍정심리자본과 조직시민행동간 직무배태성에 매개효과를 살펴보고자 한다.

## 2. 이론적 고찰

### 2.1 긍정심리자본

긍정심리자본(positive psychological capital)은 변화하는 환경에서 긍정적 심리를 통하여 진취적으로 사고하고 행동함으로써 성과를 향상하는 개인의 발전적이고 긍정적인 심리상태를 의미한다[14]. 이러한 긍정심리자본의 변수는 조직적인 관리와 개발가능성이 성과향상을 위해서 열려 있는 상태를 만족시켜야한다[15, 16]는 것이다.

긍정심리자본은 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력이라는 하위개념으로 구성되어 있다[17, 18]. 그러나 긍정심리자본의 네 요인들은 각각이 개념적으로 구성적 타당성을 갖추고 있으며, 공통적으로 목표달성을 위한 동기부여 및 결과변수에 대한 영향력이 유사하다는 점에서 이들을 하나의 상위구조개념으로 통합하여야 한다는 것이다[14, 17]. 즉, 긍정심리자본이란 명칭으로 통합함으로써 개인의 동기부여나 행동[14] 및 성과향상에 더 큰 관련이 있다는 것이다[15].

### 2.2 조직시민행동

조직시민행동(OCB: organizational citizenship behavior)은 자유재량의 행동으로 공식적인 보상이 없

지만 조직이 효과적으로 기능을 수행하도록 하는 행동을 말한다[19]. 또한 조직 내에서 구성원에게 주어진 업무역할이 아닌 구성원의 자발적이고 기능적인 행동을 의미한다[20]. 특히 조직내에 규정된 공식적인 행동이 아닌 조직 발전을 위한 자발적인 행동들을 조직시민행동이라고 하며[21], 시간준수, 협력, 규정 외 업무 수행, 조직발전을 위한 혁신적인 아이디어 제안, 타인과의 비이성적 논쟁을 피하는 행동 등이다[22].

이와 같은 다양한 개념들을 종합해보면, 조직시민행동은 조직에서 부여하는 공식적 업무역할은 아니지만 조직 발전을 위한 개인의 자유재량에 의한 행동이며, 자신이 속한 조직의 정보를 공유하고, 서로 협동하며, 봉사하는 일련의 행동을 의미한다[19-22].

따라서 조직시민행동은 공식적인 보상이 없어도 조직에 긍정적인 효과를 발휘하는 조직구성원의 모든 행동이라 규정할 수 있다[19, 20, 23-25].

### 2.3 직무배태성

직무배태성(job embeddedness)은 조직속에서 직무 또는 관계에 만족하지는 못하지만 이직을 하지 않고 조직에 남아있는 이유를 이해하는 새로운 개념이라고 할 수 있다[9].

직무배태성의 핵심적 내용은 첫째, 직무가 자신에게 얼마나 적합한가, 둘째, 다른 사람들과의 연계의 정도, 셋째, 조직을 떠날 경우 발생하는 희생의 지각상태로[9, 26, 27] 구성되어 있다. 적합성은 구성원들이 자신이 소속된 조직에 적합하다고 지각하는 정도를 의미한다. 즉, 개인이 속한 조직과 환경에 적절한 조화를 이루고 조직에서 보상하는 것과 개인의 관심이 일치하는 정도를 의미한다. 연계는 구성원들이 조직이나 기관 혹은 주변 환경 내 다른 사람 또는 활동들과 연결되어 있는 정도를 의미한다. 희생은 각 개인이 조직을 떠나거나 직무를 그만두었을 경우 발생하는 심리적, 물질적 편익에 대한 지각을 의미한다.

따라서 직무배태성은 조직구성원의 조직잔류에 영향을 미치는 중요한 개념으로 개인이 직무(job)에 배태되는(embedded) 개념을 설명하고 있다[26-28].

### 2.4 긍정심리자본과 조직시민행동

조직에서 조직구성원들과 원만한 관계를 유지하려면 긍정적 감정을 가지고 있어야 하며, 동료와 상사의 일들나의 일처럼 적극적으로 협력하며, 조직의 성과목표를 달

성하기 위해 자발적으로 공헌하는 분위기를 조성하게 된다. 또한 긍정심리자본 수준이 높을수록 자신의 직무에서 요구되는 의무 이상으로 조직목표 달성에 자발적으로 공헌하는 행동을 할 것이다[29].

선행연구를 살펴보면, 긍정심리자본은 조직시민행동[30-32], 직무만족과 조직시민행동[33], 또한 조직몰입과 조직시민행동에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다[34]. 따라서 긍정심리자본이 높은 종업원은 주어진 업무뿐만 아니라 적극적인 노력과 역할수행을 하게 된다[35]. 긍정심리자본이 긍정적 직무태도를 유발하며[36], 반생산적 행동이나 이직의향 등 부정적 태도를 감소시킨다는 것이다[37]. 이러한 긍정심리자본과 조직시민행동에 관한 선행연구들을 근거하여 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 I 긍정심리자본은 조직시민행동에 정(+에 영향을 미칠 것이다.

### 2.5 직무배태성과 조직시민행동

직무배태성과 조직시민행동에 관한 선행연구들을 살펴보면, 직무배태성과 조직시민행동 간에 정적(+인 상관관계가 높은 것으로 나타났다[38-40]. Wijayanto와 Kismono(2004)는 병원에 종사하는 구성원들을 대상으로 직무배태성과 조직시민행동에 관한 실증연구를 수행한 결과, 직무배태성과 조직시민행동 간에는 정적(+인 상관관계가 있다는 것이다[41].

이러한 직무배태성과 관련한 선행연구들은 참여와 성과에 대한 결정을 연계하여 이해를 높이고자 하였다. 또한 참여(결근과 이직)와 성과(조직시민행동)의 지표에 다른 영향력을 가질 것이라는 것이다. 직무배태성이 높은 종업원은 직무에 자신이 적합하고, 만약 자신이 조직을 떠난다면 가치 있는 것을 희생하는 것으로 인식하기 때문에 수행을 위한 동기가 높아지게 된다는 것이다.

따라서 본 연구는 직무배태성과 조직시민행동에 대하여 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 II 직무배태성은 조직시민행동에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

### 2.6 직무배태성의 매개효과

사회적 교환관계를 맺은 당사자들은 물질적 부분 외에도 심리적인 요구의 충족이 이루어진다[42]. 또한 업무와

연계된 네트워크적인 특성을 포함하는 배태성의 구조에 따라 사회적 교환이 이루어지는 정도가 높아질 수 있다. 이는 구성원으로서 할당된 직무 주위에 존재하는 공식 및 비공식적 연결, 소속된 관계 등에 의해 영향을 받는다. 이는 자신의 직무에 배태됨으로써 투입되는 요인으로 관계를 지속하거나 향후에도 계속하여 교환을 시도하려는 일련의 과정들을 내포하고 있다. 관련 연구에 따르면 지원적 인 작업조건이나 고용보장 또는 급여와 같은 물질적 재화 등에 의해 교환관계가 달라진다고 제시하였다[43]. 그런 점에서 직무 그 자체나 수행에 대한 가치를 중요시 하는 배태성은 교환을 증진시킴으로써 긍정적인 개인의 인식이나 태도로 연결되는 효과를 가져 올 수 있다.

직무배태성의 매개효과에 대한 선행연구들은 리더십과 임파워먼트 등과 이직의도 사이에서 직무배태성이 매개효과가 있음을 확인하였다[44-46]. 이러한 논의들은 직무를 둘러싼 환경으로서 배태성이 조직과의 사회적 교환관계를 형성하는 매개체가 될 수 있음을 시사해 준다. 이에 본 연구는 긍정심리자본이 직무배태성을 매개로 조직시민행동을 높일 것으로 유추하고 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 III 긍정심리자본과 조직시민행동간의 관계에서 직무배태성은 매개역할을 할 것이다.

### 3. 연구설계

#### 3.1 연구모형

긍정심리자본과 조직시민행동간 직무배태성의 매개효과로 연구모형은 Fig. 1과 같다.

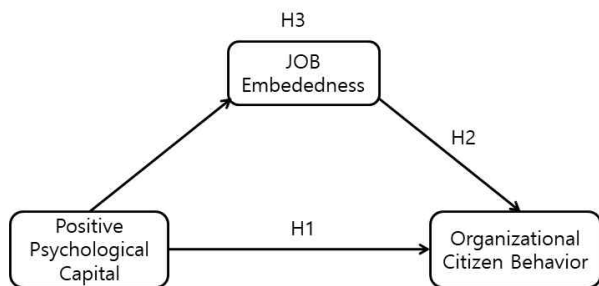


Fig. 1. Research Model

#### 3.2 연구의 대상

본 연구는 병원조직구성원의 긍정심리자본이 조직시

민행동에 미치는 영향과 직무배태성의 매개효과에 대한 실증연구를 실시하였다. 연구대상은 대전광역시, 충청남·북도, 세종자치시 소재의 병원 등에 근무하는 의사, 간호사, 의료기사, 병원행정직원 및 기타 의료서비스직원을 대상으로 2020년 11월 2일부터 2020년 12월 4일까지 총 600부를 배포하여 458부를 회수하였으며, 불성실하게 응답한 설문지 5부를 제외한 453부를 가설검증에 이용하였다. 회수된 설문지의 분석은 SPSS 26.0과 AMOS 21.0을 이용하여 기초분석을 실시하였으며, PROCESS macro 3.5를 이용하여 가설검증을 실시하였다.

본 연구의 설문항목들은 자기기입형식으로 이루어져 있어 공통방법편의가 존재할 수 있어[47], Harman's One-factor Test를 실시하여 동일방법편의가 있는지 확인하였다. 분석결과 총 5개의 요인으로 나타났으며, 공분산이 가장 큰 요인은 총변량의 38.852%를 설명하는 것으로 나타나 동일방법편의에 따른 영향은 없는 것으로 판단되었다.

또한 변수 간 상관관계(일반적으로  $r < 0.9$ )[48]를 분석한 결과 Table 3과 같이 모든 잠재변수 간에 상관계수가 기준보다 낮게 나타나 공통방법편의가 존재하지 않는 것으로 판단하였다.

응답자의 인구통계적 특성은, 성별은 남성이 118명 26.0%, 여성이 335명 74.0%, 학력은 전문대졸 126명 27.8%, 대졸 280명 61.8%, 대학원졸 47명 10.4%, 연령은 30세미만 169명 37.3%, 30-39세이하 258명 57.0%, 40-49세이하 16명 3.5%, 50세이상 10명 2.2%, 직종은 보건행정직 56명 12.4%, 의료기사 55명 12.1%, 간호사 321명 70.9%, 의사 21명 4.60%, 근무년수는 3년미만 132명 29.1%, 3년-10년미만 187명 41.3%, 10년-15년미만 126명 27.8%, 15년이상 8명 1.8%로 나타났다.

#### 3.3 변수의 측정

##### 3.3.1 긍정심리자본

긍정심리자본의 측정은 Luthans et al.(2007)의 연구에서 사용한 심리적자본 측정치(psychological capital questionnaire: PCQ)의 24가지를 개발하고 그 이후 Luthan et al.(2008)[49]은 12문항의 척도로 수정하였다. 본 연구에서는 Luthan et al.(2008)이 수정하여 사용한 12문항을 선정하여 하위변수를 상위개념으로 통합하여 측정하였다. “나는 나의 일에 전문가이다.” 등 총 4개의 항목으로 통합하여 측정하였다.

### 3.3.2 조직시민행동

조직시민행동은 “역할 내 행동을 넘어 조직을 위한 역할 외 행동”으로 Koys(2001)[50]이 개발하고 한진환(2016)[51]의 연구에서 검증된 5개의 문항을 이용하여 측정하였다. 주요 항목으로는 “나는 주어진 역할을 초과하여 자발적으로 업무를 수행한다”, “나는 도움이 필요한 동료 직원들을 자발적으로 돕는다” 등의 항목들에 대해 측정하였다.

### 3.3.3 직무배태성

직무배태성을 측정하기 위해 직무나 지역사회와 적합한지의 정도, 다른 사람이나 주위환경에 대한 연계의 정도, 지금의 상태에서 벗어날 때 자신이 잃게 되는 것들에 대해 적합성(fit), 연계(links), 희생(sacrifice)의 3가지 차원으로 분류한 Mitchell, Holtom, Lee 및 Erez(2001)의 연계, 적합성, 희생을 직무배태성으로 조작적 정의하고, 이들이 개발한 설문 중 추출하여 조직에 대한 적합성 4문항, 연계 4문항, 희생 4문항으로 총 12 문항을 사용하여 측정하였다. 직무배태성의 측정도구의 타당성을 검증한 결과 연계 4문항, 적합성 4문항, 희생 4문항으로 표준적재치가 .693이상으로 적재되었으며 설명력이 78.223%를 설명하고 있어 직무배태성의 측정도구는 타당성이 있다고 할 수 있다.

변인들은 “전혀 그렇지 않다”를 1점, “매우 그렇다” 5점으로 하는 리커트 5점척도로 측정하였다.

### 3.3.4 인구통계학적 변수

인구통계학적 변수로는 성별, 학력, 연령, 직종, 근무년수와 같은 사항을 측정하였다.

## 4. 실증분석

### 4.1 신뢰성 및 타당성 분석

신뢰성은 직무배태성 .907, 적합성(fit) .894, 연계(links) .910, 희생(sacrifice) .907, 긍정심리자본 .890, 조직시민행동 .885으로 신뢰성이 높은 것으로 나타났다.

전체단위에 대한 탐색요인분석을 직각회전방법으로 실시한 결과 구성하는 요인은 5개 요인으로 분산 설명력이 75.318%로 나타났다. 따라서 유의적인 적재가 이루어진 설문문항들이 있는 변수들만을 이용하여 공분산행렬(covariance matrix)을 이용한 확인요인분석

Table 1. Reliability Analysis Results

Variables	item N	Cronbach's α
Job embeddedness	12	.907
fit	4	.894
links	4	.910
sacrifice	4	.907
positive psychological capital	4	.890
OCB	5	.895

(confirmatory factor analysis)을 실시하였다.

각 단계별로 항목구성의 적합도를 평가하기 위하여  $\chi^2$  (작을수록 바람직),  $\chi^2$ 에 대한 p값( $\geq .05$ ),  $\chi^2$ 와 df의 비  $\leq 5$ , NFI, IFI, CFI(Index:  $\geq .90$ ), RMSEA(Index  $\leq .08$ ) 등을 이용하였다[52-54]. 확증요인분석의 결과는 Table 2와 같이 적합도가 높은 것으로 나타났으며, 연구단위들에 대한 표준 적재치가 모두  $\geq .550$ 로 집중타당성이 입증되었다[55, 56]. 개념신뢰도 0.7, 평균분산추출이 0.5보다 크게 나타나 수렴타당성이 확인되었다.

Table 2. Validity Analysis Results

variable	standardized loading	C.R	AVE	
Positive Psychological Capital	0.550	0.924	0.759	
	0.936			
	0.931			
	0.899			
Job Embeddedness	Fit	0.704	0.914	0.727
		0.837		
		0.873		
		0.895		
	Links	0.739	0.930	0.770
		0.895		
Sacrifice	0.872	0.913	0.726	
	0.881			
	0.714			
	0.892			
OCB	0.921	0.923	0.708	
	0.852			
	0.668			
	0.727			
	0.762			

$\chi^2=750.981(p=.0000)$ ,  $d.f.=179$ ,  $\chi^2/d.f.=4.195$ , IFI= .952 NFI= .939, CFI= .952, RMSEA= .078

변수간의 상관관계는 Table 3과 같이 모든 변수들이 유의한 상관관계가 있으며, 두 변수간 상관관계 계수가 두 잠재변수 각각의 분산추출제곱근보다 작아 판별 타당성이 입증되었다[57].

Table 3. Results of Correlation Analysis

	Fit	Links	Sacri	PPC	OCB
mean	3.8962	3.7522	3.6667	4.0585	3.6415
SD	0.7914	0.7818	0.8518	0.7587	0.6962
Fit	<u>0.871</u>				
Links	0.549**	<u>0.853</u>			
Sacri	0.455**	0.468**	<u>0.877</u>		
PPC	0.447**	0.388**	0.328**	<u>0.852</u>	
OCBP	0.435**	0.376**	0.338**	0.298**	<u>0.841</u>

\* p< 0,05, \*\* p<0.01.

4.2 가설의 검증

독립변수와 매개변수, 통제변수를 모두 투입한 분석을 실시한 결과 통제변수의 영향력이 유의하지 않아 가설 검증에는 통제변수를 제외하였다.

긍정심리자본과 조직시민행동간에 직무배태성의 매개 역할에 관한 가설을 검증하기 위해서 PROCESS macro 3.5의 model 4를 이용하였으며, 부트스트래핑 5,000회 지정 및 신뢰구간 95%를 설정하였고 직무배태성은 평균중심화하여 분석하였다. 분석결과, Table 4, Fig. 2와 같다.

Table 4. Path analysis results

	path	β	se	t	p	LLCI	ULCI
Fit	constant	1.9251	.1795	10.7265	.000	1.5724	2.2778
	PPC	.4857	..0435	11.1729	.000**	.4003	.5711
	R²= .2168, F=124.8340, p= .000***						
Links	constant	2.054	0.1831	11.2205	.000	1.6942	2.4137
	PPC	0.4184	0.0443	9.4377	.000**	0.3313	0.5056
	R²= .1649, F=89.0703, p= .000***						
Sacrifice	constant	2.1612	0.206	10.4917	.000	1.7564	2.566
	PPC	0.3700	0.0499	7.435	.000**	0.2729	0.469
	R²= .1092, F=55.2792, p= .000***						
OCB	constant	1.7014	0.1939	8.7749	.000	1.3204	2.0825
	PPC	0.1263	0.0454	2.7827	.006**	0.0371	0.2155
	Fit	0.1748	0.0473	3.6959	.000**	0.0818	0.2677
	Links	0.1234	0.0476	2.5944	.010**	0.0299	0.2169
	Sacrifice	0.0773	0.04	1.9351	.054	-0.0012	0.1558
	R²= .1921, F=26.6334, p= .000***						

주: Fit:적합성, Lins:연계, Sacrifice:희생, PPC:긍정심리자본, OCB:조직시민행동  
 LLCI, ULCI : 간접효과의 95% 신뢰구간 내에서의 하한값과 상한값  
 \* p<0.05, \*\* p<0.01에서 유의함.

첫째, 가설 I “긍정심리자본은 조직시민행동에 정(+)에 영향을 미칠 것이다.”를 검증한 결과 긍정심리자본이 조직시민행동에 긍정심리자본만을 투입했을 때 유의한 정(+)의 영향(β= .2915, p<0.01)을 미치고, 매개변수를 투입

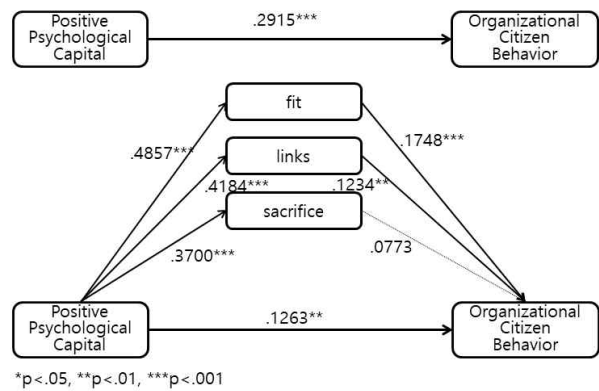


Fig. 2. Path analysis results

한 경로에서도 유의한 정(+)의 영향(β= .1263, p<0.01)을 미치는 것으로 나타나 가설 I 은 채택되었다. 이러한 결과는 선행연구[30-34]와 일치하는 것으로 나타났다.

둘째, 가설 II “직무배태성은 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.”를 검증한 결과, 직무배태성의 적합성이 조직시민행동에 유의한 정(+)의 영향(β= .1748, p<0.01)을 미치고 있는 것으로 나타났으며, 연계가 조직시민행동에 유의한 정(+)의 영향(β= .1234, p<0.01)을 미치고 있는 것으로 나타났으며, 희생은 조직시민행동에 유의한 영향(β= .0773, p>0.05)이 없는 것으로 나타났다.

셋째, 가설 III “긍정심리자본과 조직시민행동간의 관계에 직무배태성은 매개역할을 할 것이다.”를 검증하기 위하여 PROCESS macro 3.5의 model 4를 이용하였고, 5,000회의 부트스트래핑을 지정, 신뢰구간을 95%로 설정하여 효과분석을 실시하였으며 결과는 Table 5와 같다.

Table 5. Multi-mediating Test results

path	B	se	LLCI*	ULCI**
Total	0.1652	0.0284	0.1126	0.2224
PPC→Fit→OCB	0.0849	0.0261	0.0367	0.1386
PPC→Links→OCB	0.0516	0.021	0.0125	0.0943
PPC→Sacrifice→OCB	0.0287	0.0172	-0.0030	0.0642

분석결과, 전체 간접효과의 크기는 0.1652(0.1126~0.2224)로 95% 신뢰구간에서 0이 존재하지 않아 유의미한 것으로 나타났다. 매개효과 검증결과 적합성(PPC→Fit→OCB)은 0.0849(0.0367~0.1386)로 신뢰구간 95%에성 0의 값이 존재하지 않아 매개효과가 유의한 것으로 나타났다. 연계(PPC→Links→OCB)는 0.0516(0.0125~0.0943)으로 신뢰구간 95%에서 0의 값이 존재하지 않아 매개효과가 유의한 것으로 나타났다. 희생(PPC→Sacrifice→OCB)은

0.0287(-0.0030~0.0642)로 신뢰구간 95%에성 0의 값이 존재하여 매개효과가 없는 것으로 판단하였다. 한편 긍정심리자본과 조직시민행동간 경로의 총효과가  $\beta = .2915(p < 0.01)$ 이었다가 매개변수들이 투입되면서 직접효과가  $\beta = .1263(p < 0.01)$ 으로 감소하여 긍정심리자본과 조직시민행동간의 관계를 직무배태성의 적합성, 연계가 다중매개하는 것으로 나타났다.

## 5. 결론

### 5.1 연구결과의 요약

본 연구는 최근 코로나19로 인해 의료계 안팎의 가장 이슈가 된 키워드는 바로 ‘의료인력’이며, 이는 올해도 지속되고 있다. 이러한 시점에서 의료인력의 자발적인 행동에 어떠한 요인들이 영향을 미치는지를 알아보기 위하여 병원의 조직구성원들을 대상으로 긍정심리자본이 조직시민행동에 미치는 영향에서 직무배태성의 매개효과를 분석하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

첫째, 조직시민행동에 긍정심리자본이 정(+)에 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이는 구성원들이 긍정적인 업무태도의 활성화 추구에 집중하여 동료에 및 애사심으로 대변되는 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 조직시민행동에 직무배태성의 적합성과 연계가 유의한 정(+)의 영향을 미치지, 회생은 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 또한 긍정심리자본과 조직시민행동간 직무배태성의 적합성과 연계가 매개효과가 있는 것으로 나타났으며, 회생은 매개효과가 나타나지 않았다. 이러한 결과는 자신이 속한 조직과 자신이 수행하고 있는 직무가 자신의 특성과 적합하다고 지각할수록 그리고 조직구성원들과의 애착심이 높을수록 동료를 위해 업무 이외 자발적인 행동을 하는 것으로 나타났다. 따라서 업무배정에 있어서 개인이 선호하는 업무에 배정한다거나 조직에 대한 애착심을 높일 수 있도록 조직지원이 이루어진다면, 자신의 사소한 불편은 감수하고 조직에 대한 비난없이 조직발전을 위해 자발적인 노력을 할 것이다.

### 5.2 연구의 시사점

본 연구는 의료 인력의 자발적인 행동에 어떠한 요인들이 영향을 미치는지를 알아보기 위하여 병원의 조직구성원들을 대상으로 긍정심리자본이 조직시민행동에 미치

는 영향에서 직무배태성의 매개효과를 분석한 연구로 그 의미가 있으며 연구결과 조직시민행동에 긍정심리자본이 직무배태성의 적합성과 연계를 통해 긍정적인 영향을 미친다는 점에서 조직에서는 직무배태성의 활용에 대한 핵심적인 요소에 집중해야 할 필요성이 있다고 할 것이다.

첫째, 이론적 측면에서 긍정심리자본의 결과요인으로 조직시민행동과의 관계를 병원의 구성원들을 대상으로 실증적으로 규명함으로써 긍정심리자본이 조직시민행동을 유발하는데 있어 구성원의 직무배태성의 적합성과 연계를 통해 보다 향상시켰다는 것이다. 이는 직장에서 긍정심리자본이 직무배태성의 적합성과 연계를 통해서 조직시민행동을 강화시킨다는 것을 입증하였다는 점이다. 소수의 연구가 이루어진 직무배태성의 연구의 범위 확장과 활용도를 높여 보다 합리적인 판단을 할 수 있도록 하였다.

둘째, 관리적 측면에서 구성원들의 조직시민행동은 조직이 불확실할수록 더욱 필요하다는 것이다. 이러한 조직시민행동에 긍정심리자본이 직무배태성을 통해 긍정적인 영향을 미친다는 점에서 직무배태성의 역할에 대한 새로운 접근이 필요하다 할 것이다.

따라서 조직에서는 직무배태성의 활용에 대한 핵심적인 요소에 집중해야 할 필요성이 있다. 조직 생활에서 경험하는 긍정적 심리는 구성원들에게 긍정적인 반응으로 나타난다는 점이다. 조직과 직무와 적합성, 동료나 상사와의 사회적·심리적 관계, 유대관계 등이 높은 관련성을 지닌다. 이와 같이 조직시민행동에 대한 의도나 행위로 이어질 수 있는 긍정적인 심리상태는 직무배태성에 의해 배가 될 수 있다. 높은 수준으로 직무에 배태된다면 자발적인 행위는 높아지게 될 것이다.

따라서 직무 수행과정에서 조직시민행동을 높이는 도구로 직무배태성을 활용할 경우 일정 차원에 기대어 시행해야 함을 시사한다. 배태성이 형성되는 요인으로서 긍정적 심리가 중요하다는 것을 인식해야 할 것이다.

### 5.3 연구의 한계 및 향후 연구과제

본 연구는 다음과 같은 한계점이 존재한다.

첫째, 연구대상이 대전광역시, 충청남·북도, 세종자치시의 병원의 종사원들만을 대상으로 하였다. 따라서 상황적 특이성을 해결하기 위해 향후에는 보다 다양한 지역이나 산업으로 확장되어야 할 것이다[58].

둘째, 긍정심리자본과 직무배태성의 긍정적인 효과를 관리 기제로 사용하게 되는 조직은 전략 및 목표에 따라 다른 시각적 접근방법이 필요하다. 직무배태성은 여러 방

향으로의 관점과 가능성을 갖는다. 따라서 조직에서 추구하는 제도가 어떠한 측면인지 또는 인적자원의 유지 및 개방인지에 따라 관심을 달리해야 한다.

이러한 측면에서 향후의 연구에서는 다양한 개인특성을 조절변수와 결과변수로 고려해야 할 것이다.

## REFERENCES

- [1] P. M., Podsakoff, and S. B. Mackenzie, (1997), Impact of organizational citizenship behavior of organizational performance: a review and suggestions for future research, *Human Performance*, 10(2), 133-151.
- [2] C. A. Smith, D. W. Organ, and J. P. Near, (1983), Organizational citizenship behavior : Its Nature and Antecedents, *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.
- [3] D. W. Organ, (1988a), *Organizational Citizenship Behavior : The Good Soldier Syndrome*, Lexington, MA: Lexington Books.
- [4] L. Van Dyne, J. W. Graham, & R. M. Dienesch, (1994), Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation, *Academy of Management Journal*, 37(4). 765-802.
- [5] Hwan-Chae Jeong, (2007). *The impacts of emotions and organizational commitment on organizational citizenship behavior : centered on hospital organization*, Doctoral dissertation. Graduate School of Honam University, Gwangju.
- [6] F. Luthans, S. M. Norman, B. J. Avolio, & J. B. Avey, (2008c). "The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship," *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219-238.
- [7] Jin-Hwan, Han, (2020), The Effect of Perceived Flexible Culture of adhocracy-clan on the Change Oriented OCB through Mediator of Positive Psychological Capital, *Journal of Digital Convergence*, 18(6), 133-141.  
DOI : 10.14400/JDC.2020.18.6.133
- [8] Yoo-Ho Moon, (2014). *The effect of positive psychological capital on psychological ownership and organizational citizenship behavior : focusing on the mediating effects of perceived justice and group-efficacy*, Doctoral dissertation. Graduate School of Anyang University, Anyang.
- [9] T. R. Mitchell, B. Holtom, T. W. Lee, & M. Erez, (2001), Why people stay : using Job Embeddedness to predict voluntary turnover, *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.
- [10] Kyung-Ah Lee, (2012). *The effects of employees's job embeddedness on turnover intention and organizational citizenship behavior in hotel industry*, Doctoral dissertation. Graduate School of Kyungsoong University, Anyang, Pusan.
- [11] Young-Jin Yoo, (2011). The Effect of Job Embeddedness Constructs on Innovation-related Behaviors and Turnover Intention, *Journal of the Korean Society of Dietary Culture*, 26(6), 649-65  
UCI : G704-000572.2011.26.6.003.
- [12] Seong-Su, Park, (2016), A study on the Effects of Job Embeddedness on Turnover Intention for Private Security Guards - Focused on the Mediating Effect of Organizational Citizenship Behavior, *The Journal of Police Policies*, 30(3), 349-384.  
DOI : 10.35147/knpsi.2017.30.3.349
- [13] Mi-seon Kim, Seong-Su, Park, (2017), The Effects of Job Embeddedness on Organizational Citizenship Behavior, *Public Policy Review*, 31(3), 1-21.  
DOI : 10.17327/ippa.2017.31.3.001
- [14] F. Luthans, B. J. Avolio, J. B. Avey, & S. M. Norman, (2007), "Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction," *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- [15] J. B. Avey, F. Luthans, & C. M. Youssef, (2009), "The additive value of positive psychological capital in predicting value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*. 3(1), 1-22.
- [16] F. Luthans, (2002b). "The need for and meaning of positive organizational behavior," *Journal of Organizational Behavior*. 23(6), 695-706.
- [17] J. C. Park, (2012), "Mediating Effects of Organizational Commitment on the Relationship between Positive Psychological Capital and Organizational Citizenship Behavior of University Staff in Korea", *The Korean-Japanese Journal of Economics and Management Studies*, 57, 227-249.
- [18] S. Hobfoll, (2002). "Social and Psychological resources and adaptation," *Review of General Psychology*, 6, 307-324.
- [19] T. S. Bateman, and D. W. Organ, (1983). Job satisfaction and the good soldier; The relationship between effect and employee citizenship, *Academy of Management Journal*, 35, 232-244.
- [20] D. W. Organ, (1988a). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington, MA: Lexington Books.
- [21] M. E. Schnake, M. P. Dumler, (1991). *The overlooked side of Organizational citizenship behavior; The Impact of rewards and reward practices, or "if you want me to do that, you'll have to pay me"*. Paper presented at the Academy of Management Annual Meetings, Atlanta, Ga
- [22] C. A. Smith, D. W. Organ, and J. P. Near, (1983). Organizational citizenship behavior: Its Nature and Antecedents, *Journal of Applied Psychology*, 68(4),

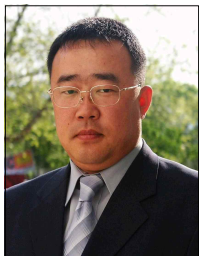


- 653-663.
- [23] S. B. MacKenzie, P. M. Podsakoff, & R. Fetter, (1991). Organizational citizenship behavior and objective productivity as determinants of managerial evaluations of salesperson' performance, *Organizational Behavior and Human Decisions Processes*, 50, 123-150.
- [24] L. Van Dyne, J. W. Graham, & R. M. Dienesch, (1994). Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation, *Academy of Management Journal*, 37(4), 765-802.
- [25] P. M. Muchinsky, (2004). When the psychometrics of test development meets organizational realities: a conceptual framework for organizational change, examples, and recommendations, *Personnel psychology*, 57(1), 175-210.
- [26] B. C. Holton, T. R. Mirchell, and T. W. Lee, (2006). Increasing human and Social capital by Applying Job Embeddedness Theory, *Organizational Dynamics*, 35(4), 316-331.
- [27] Kyung-Kyu Park, Ki Eun Lee, (2004). A study on the Relationship between Job Embeddedness and Turnover Intention in Korea, *Korean management Review*, 33(5), 1423-1440.
- [28] Sun-Hee Rho, Tae-il Kwon, (2008). Relationship between Job Embeddedness and Organizational Commitment in the hotel industry, *Korean Journal of Hospitality and Tourism*, 17(4), 73-89.
- [29] Mun-jeong Choi, (2014). *The influence of positive psychological capital on organizational citizenship behavior and the intermediation effect of job satisfaction*, a Master's degree, Chung-Ang University. Seoul.
- [30] J. B. Avey, T. S. Wernsing, and F. Luthans, (2008). Can positive employees help positive organizational change, *Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- [31] J. F. O. Walumbwa, F. Luthans, J. B. Avey, and A. Oke, (2011). Authentically leading groups : The mediating role of collective psychological capital and trust, *Journal of Organizational Behavior*, 32, 4-24.
- [32] Gi-yeon Kim, Kang-Sik Kim, Dong-myong Lee, (2012). The Relationship among Self Leadership, Organizational Citizenship Behavior, and Psychological Capital of Airline Personnel, *Journal of aviation management society of Korea*, 10(1), 111-129.
- [33] Dae-Yong Chung, Kwon Hong Park, Jang-Duck Seo, (2011). Positive Psychological Capital and Leadership Performance, *Korea Business Review*, 66, 401-428. UCI : G704-001274.2011.26.2.002
- [34] Cha-Hyun Nam, (2013). *The Effects of Managers' Authentic Leadership on Organizational Effectiveness in Food Service Industry*, Doctoral dissertation. Graduate School of Kyonggi University.
- [35] J. Gooty, M. Gavin, P. D. Johnson, M. L. Frazier, & D. B. Snow, (2009). "In the eyes of the beholder transformational leadership, positive psychological capital, and performance," *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(4), 353-367.
- [36] J. B. Avey, F. Luthans, & C. M. Youssef, (2009), "The additive value of positive psychological capital in predicting value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*. 3(1), 1-22.
- [37] G. M. Combs, I. Milosevic, W. Jeung, & J. Griffith, (2011). "Ethnic identity and job attribute preferences: The role of collectivism and psychological capital," *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 19(1), 5-16.
- [38] Sun-Kyu Lee, Ung-Hui Lee, (2006). A Study on the Effect of Job Embeddedness on Organizational Citizenship Behavior and Job Performance, *Journal of Digital Convergence*, 6(2), 107-115.
- [39] Young-Bohk Cho, Seon-hwa Kwag, Jeong-ran Ryu, (2008). A Study On The Effects Of Job Embeddedness On Staying In Organization, *Korean Academy of Himan Resource Management*, 15(1), 173-200.
- [40] T. W. Lee, T. R. Mitchell, C. J. Sablinski, J. P. Burton, & B. C. Holtom, (2004). The Effect of Job Embeddedness Organizational Citizenship, Job performance, Volitional Absence, and Voluntary Turnover, *Academy of Management Journal*, 47(5), 711-722.
- [41] B. R. Wijayanto, & G. Kismono, (2004). The Effect of Job Embeddedness on Organizational Citizenship Behavior -The Mediating Role of Sense of Responsibility, *Gadjah Mada International of Business*, 6(3), 335-354.
- [42] A. S. Tsui, J. L. Pearce, L. W. Porter, and A. M. Tripoli, (1997). Alternative approaches to the employee-organization relationship: Does investment in employees pay off?, *Academy of Management Journal*, 40(5), 1089-1121.
- [43] A. Dysvik, B. Kuvaas, (2008). The relationship between perceived training opportunities, work motivation and employee outcome, *International Journal of training and Development*, 12(3), 138-157.
- [44] H. Erkutlu and J. Chafra, (2015). Empowering leadership and organizational job embeddedness: The moderating roles of task interdependence and organizational politics, *Procedia-Social and Behavior Sciences*, 210(2), 3-10.
- [45] G. Karavardar, (2014). Perceived organizational support, psychological empowerment, organizational citizenship behavior, job performance and job embeddedness: A research an the fastfood industry in Istanbul, *International Journal of Business and Management*, 9(4), 131-139.
- [46] Jae-Kyo Seo, Ah-Jeong Hong, (2015). The Effect of Shared Leadership on Innovative Work Behavior and the Mediating Effect of Job Embeddedness and Informal Learning, *Korean Journal of Business Administration*, 28(3), 981-1008.

- [47] P. M. Podsakoff, S. B. MacKenzie, Jeong-Yeon Lee, & N. P. Podsakoff, (2003). "Common Method biases in behavioral Research: A critical review of the literature and recommended remedies," *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- [48] R. P. Bagozzi, Y. Yi, & L. W. Phillips, (1991). Assessing construct validity in organizational research. *Administrative Science Quarterly*, 36, 421-458.
- [49] F. Luthans, J. B. Avey, R. Clapp-Smith, & W. Li, (2008). More evidence on the value of Chinese workers' psychological capital: A potentially unlimited competitive resource?. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(5), 818-827.
- [50] D. J. Koys, (2001). The effects of employee satisfaction, organizational citizenship behavior, and turnover on organizational effectiveness: A unit-level, longitudinal study", *Personnel Psychology*, 54, 101-114.
- [51] Jin-Hwan. Han, (2016). Moderating Effect of Self-efficacy between Convergence-type Job Insecurity and Organizational Citizen Behavior", *Journal of Digital Convergence*, 14(5), 237-245.
- [52] M. W. Browne, & R. Cudeck., (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models*: 136-162. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- [53] L. Hu, & P. M. Bentler, (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.
- [54] R. B. Kline, (2005). *Principle and practice of structural equation modeling*. New York, NY: Guilford Press.
- [55] H. Sujan, B. A. Weitz and N. Kumar, (1994), Learning Orientation, Working Smart and Effective Selling, *Journal of Marketing*, 58, July, 39-52.
- [56] James C. Anderson, and W. Gerbing. David, (1988), Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach, *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.
- [57] T. A. Brown, (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research*(2nd ed.). New York:The Guilford Press.
- [58] R. P. Bagozzi, Y. Yi, & L. W. Phillips, (1991). Assessing construct validity in organizational research. *Administrative Science Quarterly*, 36, 421-458.

한진환(Jin-Hwan Han)

[정회원]



- 2000년 8월 : 청주대학교 경영학과(경영학박사)
- 2021년 6월 : 충청대학교 경영회계학부 겸임교수
- 관심분야 : 직무배태성, 긍정심리자본, 조직시민행동
- E-Mail : han9597@naver.com