



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

2016년 2월

박사학위 논문

중국기업에서의 조직공정성이 조직구성원들의 혁신 행동에 미치는 영향

-긍정심리자본의 매개효과, 심리적 주인의식의 조절효과-

조선대학교 대학원

경영학과

두 주

중국기업에서의 조직공정성이 조직구성원들의 혁신 행동에 미치는 영향

-긍정심리자본의 매개효과, 심리적 주인의식의 조절효과-

The Effects of Organizational Justice on
Innovative Behavior at Chinese Company:
Positive Psychological Capital as A Mediator,
Psychological Ownership as A Moderator

2016년 2월 25일

조선대학교 대학원

경영학과

두 주

중국기업에서의 조직공정성이 조직구성원들의 혁신 행동에 미치는 영향

-긍정심리자본의 매개효과, 심리적 주인의식의 조절효과-

지도교수 조 윤 형

이 논문을 경영학박사학위 신청 논문으로 제출함
2015년 12월

조선대학교 대학원

경영학과

두 주

두 주의 박사학위 논문을 인준함.

위원장 영남대학교 교수 안 성 익 (인)

위 원 조선대학교 교수 윤 종 록 (인)

위 원 조선대학교 교수 정 진 철 (인)

위 원 조선대학교 교수 장 용 선 (인)

위 원 조선대학교 교수 조 윤 형 (인)

2015년 12월

조선대학교 대학원

목 차

제1장 서론	1
제1절. 연구배경 및 연구 목적	1
1. 연구 배경	1
2. 연구 목적	6
제2절. 논문의 구성 및 방법	8
제2장 이론적 배경	10
제1절. 조직공정성	10
1. 조직공정성의 흐름	10
2. 조직공정성의 개념	12
제2절. 혁신행동	17
1. 혁신과 혁신행동의 개념	17
2. 혁신행동의 과정과 수준	18
3. 개인혁신행동의 개념	19
제3절. 심리적 주인의식	21
1. 심리적 주인의식의 배경	21
2. 심리적 주인의식의 개념	22
제4절. 긍정심리자본	25
1. 긍정심리자본의 발전	25
2. 긍정심리자본의 개념	26
제3장 연구모형 및 가설 설정	31
제1절. 연구모형의 설계	31
제2절. 연구가설의 설정	32
1. 조직공정성과 혁신행동	32
3. 심리적 자본의 매개효과	36
5. 심리적 주인의식의 조절효과	37

제4장 실증분석	40
제1절. 변수의 조작적 정의 및 측정	40
1. 변수의 조작적 정의 및 측정	40
2. 설문지 구성	41
제2절. 표본의 선정 및 특성	43
1. 표본의 선정 및 자료분석	43
2. 표본의 특성	43
제3절. 실증분석 결과	46
1. 변수의 타당성과 신뢰성 검증	46
2. 변수의 기술통계량 및 상관관계	51
3. 연구가설의 검증	54
제5장 결론	62
제1절. 연구결과 요약과 논의	62
1. 연구결과의 요약과 논의	62
2. 연구결과의 실무적 시사점	66
제2절. 연구의 한계점과 제언	68
<참고문헌>	71
<설문지>	89

표 목차

<표 1-1> 논문의 구성과 방법	8
<표 4-1> 설문지의 구성	42
<표 4-2> 인구통계적 특성	44
<표 4-3> 조직 공정성의 요인분석 결과	48
<표 4-4> 심리적 주인의식의 요인분석 결과	49
<표 4-5> 긍정심리자본의 요인분석 결과	50
<표 4-6> 혁신행동의 요인분석 결과	51
<표 4-7> 기술통계량 및 상관관계	52
<표 4-8> 조직공정성이 혁신행동의 미치는 영향	55
<표 4-9> 조직공정성이 혁신행동의 미치는 영향: 긍정심리자본의 매개효과	57
<표 4-10> 조직공정성이 긍정심리자본에 미치는 영향 심리적 주인의식의 조절효과	59
<표 4-11> 가설검증 결과 요약	60

그림 목차

<그림 3-1> 연구모형	31
---------------------	----

ABSTRACT

The Effects of Organizational Justice on Innovative Behavior at Chinese Company: Positive Psychological Capital as A Mediator, Psychological Ownership as A Moderator

Du Zhou

Advisor : Prof. Cho Yoonhyung, Ph.D.

Department of Business Administration

Graduate School of Chosun University

With the development of Chinese economic, many kinds of chinese companies has emerge and evolved. In order to adapting the transformation in the external environment, the organizational structure is becoming more and more flexible. In addition, more attentions are paid to the employees. On account of the impossible perfection of the designation of the organization, it is particularly necessary to pay attention to innovation. In the process of innovation at chinese companies, focus on employee innovative behaviors which the key success factor. the company which make full use of creativity from employee could introduce new products, services and processes to maintain competitive advantage.

This thesis to analyze the factors that affect employees' innovative behavior from the point of organizational justice at chinese business context. organizational justice is one of the important environmental factors of employees' innovative behavior. Through literature review about social cognitive theory and theory of planned behavior, his thesis aims to find the

organizational justice is key antecedents of employees' innovative behavior. and another point of this thesis is verifying the positive psychological capital's role. positive psychological capital mediate between organizational justice and innovative behavior also psychological ownership moderate between organizational justice and positive psychological capital based on social exchange theory.

I propose the main effect, mediating effect and moderating effect hypotheses and test the hypotheses by empirical analysis. to test hypotheses, survey method are performed. samples are various chinese companies employees located at Beijing, Shanghai etc. total 305 questionnaires are analysed excluded unreliable ones. I used the reliability and validity of scales about organizational justice, innovative behavior, positive psychological capital and psychological ownership have been structured questionnaires.

After the verification of research assumption and discussion, we can get the following conclusions: first, organizational justice consists of distributive justice, procedural justice, interpersonal justice and informational justice, and each of them have significant positive impacts on innovative behavior. so that main effect hypothesis are supported. second, employee's psychological capital has perfect mediate between organizational justice and innovative behavior. that means mediating effect hypothesis are supported. third, psychological ownership has partially moderator effect between organizational justice and psychological capital more specially informational justice are significant.

Based on the results, organizational justice, positive psychological capital, psychological ownership and innovative behavior are closely have relationship each others at chinese business context. chinese companies more focus on organizational justice for companies innovation and arouse employees' enthusiasm and initiative for innovative behavior. chinese companies when organizational restructuring or Business process changing for the necessity and compulsory for the organizational change should establish system to ensure

the organizational justice as distributive, procedural, interpersonal, informational justice. also employees in chinese companies must be increase the sense of belonging and loyalty through the formation of positive psychological capital. finally chinese companies should be able to though the education for cultivate a sense of ownership in the organization for pursuit for company's innovation.

key words: chinese company, organizational justice(distributive, procedural, interpersonal, informational), innovative behavior, positive psychological capital, psychological ownership.

제1장 서론

제1절. 연구배경 및 연구 목적

1. 연구배경

최근 들어 중국은 혁신형 국가로 전환한다는 새로운 방향을 제시하면서 사회경제구조에서 다양하고 복합적인 변화를 겪고 있다. 전통적 농업과 공업부문은 현대적 농업과 공업의 형태로 전환되고 있고 동시에 지식형 경제사회로 전환되고 있다. 중국사회의 주도형 산업이었던 과거의 자원형, 에너지 소모형 산업이 현재는 지식형, 지능형 산업으로 전환되고 있는 추세이다(趙曙明, 2011). 이렇게 빠르게 변화하고 복잡한 환경에서 기업이 생존하고 더 나아가 성장하기 위해서 가장 필요한 것은 혁신이다.

2015년 5월 26일, 시진핑 주석이 중국 항주 고신구의 해캉기술유한회사 상품 전시회 및 연구개발센터 시찰에서 “기업이 지속적으로 발전할 수 있고, 시장 경쟁력을 강화할 수 있는 방법은 혁신이다. 기업의 유형과 상관없이 모든 기업에서는 혁신행동을 중시하여야 하며 혁신에 대한 투자를 과감히 늘려야 한다. 뿐만 아니라, 혁신적인 인재의 양성도 시급한 과제이다.” 라고 언급하였다. 또한 같은 해 7월 17일 길림성 시찰에서는 “동북지역 공업의 진흥은 동북지역 뿐만 아니라 전국의 발전에서 봐도 중요한 부분이다”는 점을 강조하였다. 이러한 시진핑 주석의 언급은 중국에서의 기업혁신은 근본적으로 실행되어야 하며 발전전략을 설정하는 등 경제발전의 출발점이 궁극적으로 혁신에 있다는 점을 강조하고 있음을 알 수 있다.

혁신은 기업의 경쟁력과 성장을 이끌어낼 수 있는 가장 중요한 요소이며 이러한 혁신은 중국에서도 가장 이슈가 되고 있는 것이 현실이다. 중국도 개방정책 이후 기업경쟁력 강화를 위해 혁신을 고취시킬 수 있는 정책 및 제도 조성을 위

해 힘써왔다. 중국정부에서도 기업들로 하여금 합리적이고 차별화된 동기부여정책들을 제공할 필요(新華網, 2015)성이 더욱 확대되고 있음을 알 수 있다¹⁾.

중국기업의 유형은 여러 형태를 띠고 있지만 규모면에서 봤을 때 90% 정도가 중소기업이다. 중소기업들은 혁신을 추구하고 있지만 근본적인 능력은 부족하다. 반면에 대기업들은 중소기업에 비해서 혁신을 위한 능력은 갖추고 있지만 혁신에 대한 동기부여는 부족한 편이다. 그 이유는 대기업의 경우 혁신 없이 합법적인 독점위치 만으로도 쉽게 이익을 얻을 수 있기 때문이다.

중국에서 대기업이 독점이 가능한 이유는 독점보호제도가 있기 때문이며 이러한 이유로 대기업의 경우 혁신에 대해 부정적이며 내부구조 또한 외부환경의 변화 및 혁신에 대한 동기부여가 부족하다. 최근 2012년 공개된 세계 500대 기업들 중 79개 기업은 중국 현지에 들어와 있지만 79개 기업들 대부분은 첨단 과학기술 기업이 아닌 자원형 기업 및 건축기업으로 영업이익률이 높지 않으며 혁신에 대한 투자도 많이 부족한 상태이다.

최근에 한 연구에서 세계 20개 주요 국가중 혁신에 대한 투입의 순위를 매겼는데 중국의 순위는 17위이다(미국제조자협회, 2010). 중국의 혁신에 대한 투입부족은 결국 중국의 기업들이 혁신을 활발히 하지 않는다는 것을 나타내주는 결과로 해석된다. 또한 중국내 대기업 리더들에 대한 평가시스템의 불합리성이 리더의 혁신열정을 제약하고 있다는 것도 알 수 있다.

이러한 제약은 중국에서의 혁신은 미래에 대한 불확실한 행동이고 실패할 가능성이 크기 때문에 실패하게 되면 리더의 자기업적평가 및 미래비전에 대한 걸림돌이 될 수 있다는 생각때문으로 볼 수 있다. 이런 이유로 리더에게 혁신보다는 선진국에서 통용되고 있는 기술들을 도입하는 것을 더 선호될 수 밖에 없는 구조이다. 그러나 선진국가에서는 최첨단 기술의 유출에 대한 통제가 엄격하기 때문에 중국시장에 도입된 기술들은 대부분 최첨단 기술이 아니므로 중국기업들에 있어서 선진국에서 도입한 기술은 빨리 쓸모없어지고, 없어지면 다시 또 최첨단 기술이 아닌 기술을 도입하는 악순환이 반복되는 결과를 초래하고 있다(李俠, 2013).

1) 新華網,2015, 今年以來, 習近平在不同場合發表了一系列重要講話, 提出了關於中國經理改革的新思想, 新觀點, 新華網對其進行梳理, 整理了總書記對中國經濟的那些點“經”之語。

이러한 중국기업의 상황도 2000년 이후 많은 변화들이 이루어지고 있다. 즉, 중국내 기업만을 위한 규제완화를 FTA체결 등을 통해 더 이상 자국내 기업을 보호하는 수단이 줄어들고 있으며, 글로벌 기업경쟁 환경의 심화로 더 이상 중국 기업들도 혁신을 미룰 수 없는 상황에 직면해 있다. 또한 몇몇 세계적 기업들의 경우 결국 혁신을 통해 세계적 경쟁력을 갖추고 있다는 점에서 다른 여러 중국 기업들도 이러한 혁신을 추구할 수 밖에 없다는 것을 인식하고 있다.

路風(2006)은 중국기업들은 자발적인 혁신 잠재 능력을 가지고 있지만 혁신을 이루어내지 못하는 여러 이유를 물질적 조건이 부족한 것이 아니라 혁신에 대한 용기, 자신감 및 기업가정신 등 조직구성원들의 혁신에 대한 긍정적 태도 및 행동 유도를 지적하고 있다. 이러한 지적의 기반은 기술도입은 자발적인 혁신을 뛰어넘을 수 없다는 것을 전제로 하고 있다. 사회인지이론에서 사람의 행동은 외부 환경요인에 영향을 받지 않는 환경에서 주로 두 가지 기본적인 동기원천을 통해서 영향을 받는데 하나는 목표설정이고 나머지 하나는 자기평가이다.

목표의 설정은 간단한 행동의도보다 더 장기적인 계획을 추구하려는 의지, 목표를 이루기 위한 노력에 대한 긍정적 동기부여 상태이다. 목표설정 차이에 따라 성공하기 위한 개인의 노력 정도 및 문제해결의 주도적인 행동도 따른다(班杜拉, 2001). 따라서 제도적, 시스템 측면 보다 중국기업이 혁신을 추구하면서 혁신이 실패하는 이유는 궁극적으로 조직구성원들의 혁신에 대한 의지, 행동 때문이라는 것을 살펴볼 수 있다.

그렇다면 중국기업 조직구성원들의 혁신행동에 영향을 미치는 요소는 무엇일까? 여러 요소가 있을 수 있지만 급변하는 환경하에서 조직공정성이 중요한 의미를 갖고 있다고 판단된다. 중국의 경제체제가 전환 되면서 성과급 등 분배방식이 중국에서 많은 영향력을 미치게 되었는데 이는 전통적인 임금분배 방식에 대한 충격이고 도전이었으며(Liu, 2003), 사회적 공정성은 빠른 속도로 악화되고 있다(李楠楠·陳偉娜·凌文韜, 2009)것과 그 맥락을 같이하고 있다.

특히 중국 사기업의 특징은 대부분 가족기업이기 때문에 모든 권력은 리더가 가지고 있다(楊國樞, 1993). 조직구성원들은 조직의 분배, 절차제도 및 제도실행 과정에 참여 하기 어려우며 조직구성원들은 조직이 공정하다고 생각하기가 어려운 형태로 되어 있다(周浩·龍立榮, 2007). 이러한 점은 결국 혁신행동에 대한 결

과로 이어지기 위한 동기유도가 어렵다는 것으로 설명할 수 있다. 사기업 리더는 조직구성원들과의 의사소통이 부족하고(黃桂, 2010), 심지어 조직구성원들에게 합부로 대하는 경우도 있다. 따라서 조직공정성 이슈 중 분배 및 절차이외에 상호작용 공정성을 인식하기가 어려운 측면이 있다(Aryee, Chen, Sun & Debrah, 2007; Wang, Mao, Wu & Liu, 2012; 黃桂, 2010). 이러한 중국기업의 상황을 봤을 때 혁신을 위해서는 조직공정성이 확보되어야 한다는 것을 알 수 있으며 조직공정성이 조직구성원들의 혁신행동에 미치는 영향력을 살펴본다는 것은 중국기업을 대상으로 한 연구에서 의의를 가질 수 있음을 알 수 있다. Adams(1965)가 공정성 이론(equity theory)을 제시한 이후 약 40년간 공정성 이슈는 많은 주목을 받아왔지만 최근 들어서 조직공정성의 중요성은 더욱 커지고 있다. 그 이유는 조직공정성 지각은 조직구성원의 태도 및 행동을 해설 및 예측할 수 있고(Colquitt, 2001). 조직구성원들이 인지하고 있는 중요한 작업의 결과가 조직공정성과 관련되어 나타나고 있기 때문이다.

조직공정성은 개인이 조직으로부터 제공받는 결과물(보상 등)의 절대적 및 상대적 크기와 가치, 결과물을 배분하는 기준과 절차의 합리성, 그리고 결과물을 배분하는 의사결정자의 공정한 처리 등에 관해 공정하다고 인식하는 것으로(문형구·최병권·고 옥, 2009) 조직구성원들이 업무를 수행함에 있어 조직으로부터 공정한 대우를 받고 있는가의 문제와 더불어 공정한 대우가 직무와 관련된 조직구성원들의 태도, 행동에 어떠한 영향을 미치는가를 설명하는 개념이다(Greenberg, 1990).

이론적 측면에서 공정성 휴리스틱 이론에서의 변화와 혁신은 불확실성을 전제로 하고 있기 때문에 자신들이 추구해야 하는 변화와 혁신의 불확실성을 감수하는 경우는 공정하다고 인식할 경우에 가능하게 된다. 또한 그룹가치모형에서 봤을 때 조직구성원들은 타인이나 조직과 맺고 있는 사회적 관계 속에서의 공정성을 추구하게 되는데 조직이 추구하는 혁신, 변화 등이 나 뿐만 아닌 내가 속한 조직의 여러 구성원들, 나아가 조직전체와 어떠한 영향력을 줄 수 있는지에 따라 공정성이 결정되므로 조직공정성을 지각하게 되면 자신의 조직이 추구하는 혁신과 변화에 대해 긍정적인 태도가 형성될 수 있기 때문이다.

한편 사회인지이론에서 사람행동에 영향을 주는 요인은 환경요인 또는 조직요

인 및 개인요인 두 가지 있다. 개인요인의 경우 개인 기질, 동기, 기분상태, 집단주의 가치관, 사회정보 등이 있다. 개인은 목표를 달성할 수 있다는 강한 내적 동기부여(예: 자신감)가 있어야 하는데 만일 내적 동기부여가 부족하면 목표달성이 어려워진다. 이러한 내적 동기부여를 위해 필요한 것은 자기효능감 및 신념 등 같은 긍정적인 심리상태가 필요하다(班杜拉, 2001; 顧遠東·彭紀生, 2010).

이를 통해 보면 혁신행동과 같은 행동을 유발하기 위해서는 조직공정성의 직접적인 영향력도 있을 수 있지만 조직구성원들의 긍정적인 심리상태의 형성이 이루어진 이후 행동으로 이어질 수 있다는 것을 살펴볼 수 있다. 이러한 긍정심리상태의 경우 긍정심리자본으로 볼 수 있는데 Luthans & Youssef(2004)는 긍정심리자본이 긍정적 조직행동 연구와 더불어 발전된 개념으로 구성원의 복합적인 긍정적인 심리상태를 의미한다(Luthans & Youssef, 2007)고 지적하고 있다. 즉, 긍정심리자본은 자기효능감, 희망, 회복탄력성, 및 낙관주의 등과 같은 긍정적인 심리적 속성들이다. 국내외 심리적 자본에 관한 연구결과를 살펴보면, 많은 학자들은 심리적 자본이 조직이 높은 성과를 창출할 수 있는 중요한 원천이라고 제시하고 있다(陳碧輝·鞏鍵·張炜, 2013). 특히 조직구성원들의 긍정심리자본은 혁신행동에 실행에 대한 중요한 긍정적인 심리상태로서의 의미를 가지고 있다.

긍정심리자본에 대한 연구들은 긍정심리자본이 상태(state) 또는 특질(trait)의 역할을 수행한다고 보고 있으며 상태의 역할에서는 매개변수로서의 역할을 수행하고 특질의 역할에서는 조절변수로서의 역할을 수행한다고 제시하고 있다. 본 연구에서는 기존 여러 연구들에서 제시한 바와 같이 상태적 관점에서 긍정심리자본을 살펴보고자 하며 중국기업에서의 조직공정성이 혁신행동에 미치는 영향력에 있어서 긍정심리자본이 매개역할을 수행할 수 있을 것으로 예상된다.

한편 조직공정성의 경우 모든 상황적 조건에 따라 같은 영향력을 보이지는 못할 것이라는 주장이 있다(이수지·김유진·손영우, 2007). 이러한 주장은 결국 조직공정성의 영향력이 상황적 요건에 의해 좌우될 수 있다는 것인데 이러한 점을 고려해 봤을 때 상황적 조건으로 심리적 주인의식의 역할은 의미가 있다. 조직공정성 연구에 있어서 조절변수의 규명은 공정성 효과의 경계조건 이해를 위해 필요하다(Cropanzano et al., 2001). 이를 기반으로 주요한 조절변수를 살펴보고 있는데 팀 탄력성(오원경·김민수·권나영·신경식, 2013), 조직지원 인식과 LMX

(허찬영·박정도, 2012) 등을 제시하고 있다.

본 연구에서는 중국기업에서의 조직공정성 영향력의 경우 심리적 주인의식에 따라 달리 나타날 것으로 예상되는데 심리적 주인의식이 높은 경우에 조직공정성의 긍정적 영향력을 더욱 확대될 수 있을 것이다. 중국기업에서 심리적 주인의식의 의미도 중요성을 갖고 있다. 중국기업들의 경우 과거에는 생산측면의 기업 경영이 핵심이었다면 최근에는 사람중심의 경영으로 패러다임이 전환하고 있는 추세이다. 또한 과거에는 생산을 늘리기 위해 생산시설의 확대화 등에 많은 관심을 가졌다면, 현재는 그 관심의 정도가 생산 주체인 사람 즉, 직원들에게 옮겨가고 있다.

요즘에는 더 나아가 직원 개인에 대한 관심에서 그 직원의 사회적 기본 구성이 되는 가족에까지 그 관심을 확대하고 있다. 기업이 직원의 가족까지 책임을 지겠다는 것은 직원 개인의 문제를 기업이 배려함으로써 더 직무에 충실할 수 있도록 한다는 것이다. 직원에게 동기를 부여하는 방법 중 하나가 될 수 있다. 조직 중 개인들의 협력은 조직발전에 반드시 필요한 요소이다. 조직의 제도는 실제적으로 완벽하게 설계될 수 없기 때문에 조직구성원의 자발적 협조가 더욱 필요하다. 따라서 심리적 주인의식 역시 조직공정성의 영향력에 있어서 상황적 요소로서의 역할을 수행할 수 있을 것이다. 이상까지 여러 논의들을 토대로 봤을 때 중국기업에서의 조직공정성, 혁신행동 그리고 긍정심리자본과 심리적 주인의식과의 관련성을 규명하는 것이 필요함을 알 수 있다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 중국기업들에서 근무하고 있는 조직구성원들이 인식하는 조직공정성이 혁신행동에 미치는 영향을 실증적으로 살펴보고자 하며 이들 사이의 관계에 있어서 긍정심리자본이 매개한다는 것을 규명하고자 한다. 또한 조직공정성이 긍정심리자본에 미치는 영향력에 있어서 심리적 주인의식의 조절효과를 살펴보고자 한다. 이를 통해 사회적 교환관계 관점에서 제시되고 있는 조직공정성, 심리적 주인의식이 긍정심리자본을 통해 조직이 추구하는 변화에 대하여 조직구성원들의 혁신행동을 높일 수 있다는 것을 제시함으로써 기존 연구들에서 개별

적으로 연구가 수행되어 이론적으로 통합하여 설명해야 하는 변수들을 나누어서 분석한 한계를 넘어서 변수들 간의 인관관계를 보다 구체화 할 수 있을 것으로 기대한다. 또한 이론적으로 연구의 확장을 기대할 수 있기 때문이다. 무엇보다 중국에서의 기업상황을 가장 잘 설명할 수 있다는 점도 존재한다.

본 연구의 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

첫째, 중국내 여러 기업들의 조직구성원들을 대상으로 실증분석을 실시하여 조직공정성이 조직구성원들의 혁신행동에 미치는 영향력을 실증적으로 규명하고자 한다.

둘째, 조직공정성이 조직구성원들의 혁신행동에 미치는 영향에 있어서 긍정심리자본의 매개효과를 실증적으로 규명하고자 한다.

셋째, 조직공정성이 긍정심리자본에 미치는 영향에 있어서 심리적 주인의식의 조절효과를 실증적으로 규명하고자 한다.

이러한 연구목적을 통해 조직공정성 연구의 확장을 꾀할 수 있을 것으로 예상할 수 있다. 왜냐하면 중국기업들에 대한 여러 연구 및 중국기업 상황을 봤을 때 조직공정성이 혁신행동에 미치는 영향력을 좀 더 면밀히 살펴볼 수 있는 구조적인 틀을 마련할 수 있기 때문이다. 이를 통해 조직공정성 이슈가 조직구성원들의 혁신행동을 도출하여 중국기업이 추구하는 혁신과 변화의 성공을 가져올 수 있는 중요한 개념이라는 것을 제시할 수 있을 것이다. 더불어 조직공정성이 혁신행동에 미치는 영향력의 과정을 긍정심리자본으로 설명하여 이론적 확장을 기대할 수 있기 때문이다. 조직공정성이 결과변수에 미치는 영향력에 있어서 상황적 변수를 고려할 수 있는데 사회적 교환관계 관점에서 제기되고 있는 주요한 변수인 심리적 주인의식의 영향력을 살펴봄으로써 이론적 확장과 더불어 실무적 시사점을 줄 수 있을 것이다.

제2절. 논문의 구성 및 방법

본 연구는 조직공정성이 혁신행동에 미치는 영향력을 살펴보고 이들 사이의 관계에 있어서 중요한 매개변수의 역할을 수행할 수 있는 긍정심리자본의 영향력을 살펴보고자 하였다. 또한 조직공정성이 긍정심리자본에 미치는 영향력에 있어서 심리적 주인의식의 조절역할을 살펴보고자 하였다. 이를 위하여 본 연구는 기존 선행연구들을 통해 각 변수 간에 대한 개념과 의의를 살펴보았다. 또한 변수들과의 관련성 등을 살펴보았다. 선행연구들에 대한 문헌 고찰을 토대로 연구가설을 설정하고 난 뒤 실증분석을 통해 연구가설을 검증하였다. 실증분석과 관련해서는 중국내 여러 기업들에서 근무하고 있는 조직구성원들을 대상으로 설문을 하여 중국에서의 조직공정성 의미를 살펴보고자 하였다.

세부적으로 살펴보면 본 연구의 이론적 배경 부분에서는 본 연구에서 중요하게 제시되고 있는 개념인 조직공정성, 혁신행동, 심리적 주인의식 그리고 긍정심리자본에 대한 개념 및 구성요소 그리고 이들 변수들에 대한 연구결과들을 검토하였다. 또한 선행연구를 토대로 하여 본 연구의 이론적, 실증적 차원에서 의미를 도출할 수 있는 연구모형을 설정하였으며 이론적 배경과 연구모형을 토대로 하여 연구가설을 설정하였다. 연구가설 검증을 위한 실증분석은 설문을 통해 검증하였으며 다양한 통계적 기법을 활용하여 연구가설의 지지여부를 살펴보았다. 연구결과를 통해서 본 연구가 갖는 이론적 의미와 실증적 의미를 살펴보았으며 향후 연구의 방향성과 연구의 한계점을 제시하였다. 논문의 구성과 방법을 요약하면 다음 <표 1-1>과 같다.

<표 1-1> 논문의 구성과 방법

I. 서론
1 문제제기 및 연구목적
2 논문의 구성 및 방법
▼
II. 이론적 배경
1 조직공정성

2 혁신 행동 3 심리적 주인의식 4 긍정심리자본
▼
III. 연구 모형 및 가설의 설정
1 연구모형의 설계 2 연구가설의 설정
▼
IV. 연구방법
1 변수의 조작적 정의 및 측정 2 표본의 선정 및 특성 3 자료 분석 방법
▼
V. 실증분석
1 기술통계, 신뢰성 및 타당성 2 연구가설의 검증
▼
VI. 결론
1 연구결과의 요약 2 연구의 시사점 및 한계

제2장. 이론적 배경

제1절. 조직공정성

1. 조직공정성 연구의 흐름

Homans(1961)의 저서 'Social Behavior'에서 분배공정성의 기원을 찾을 수 있는데 Homans(1961)와 Adams(1963, 1965)의 공정성 이론이 발표된 이후부터 여러 분야에서 공정성의 중요성에 관심을 갖고 연구가 본격적으로 진행되었다. Homans(1961)는 교환관계에 있는 당사자 개개인은 자신의 노력에 상응하는 보상을 얻게 될 때 공정하다는 느낌을 갖게 될 것이라고 주장하면서 분배공정성이란 개념을 처음으로 명확히 하였다. 따라서 조직공정성의 초기 연구들은 분배공정성에 초점이 맞춰졌다(Greenberg, 1990). 이후에 많은 연구에서 이러한 형평성 지각의 대한 영향력을 고찰을 하였고, 공정한 보상을 받은 정도에 따라 조직구성원들의 정서적 태도인 직무동기, 직무만족, 이직의도 등이 달라진다는 것을 밝혔다(Telly, French & Scott, 1971).

조직공정성은 특히 사회심리학 분야에서 또한 많은 연구가 이루어져왔으며 주로 분배공정성 차원에서 이루어졌던 초기의 연구는 사람들이 각종제도, 관계성, 그리고 사회적 경험을 자신에게 돌아오는 결과를 기준으로 비교함으로써 그들의 태도나 행위에 영향을 미친다고 보았다(정범구·이상식, 1999). 이후 Thibaut & Walker(1975)는 분배공정성 못지않게 분배와 관련된 의사결정의 절차에 대한 구성원의 공정성 인식인 절차공정성의 중요성을 강조하면서, 분배공정성과 절차공정성은 서로 구별되는 개념이며 개인의 태도와 행동에 각각 다른 고유한 영향을 끼치고 있다고 주장하였다.

Greenberg & Folger(1983)는 절차공정성을 조직의 인사관리 문제로 적용시켰으며 Brockner & Wiesenfeld(1996)는 1978년에서부터 1996년에 수행된 45개의 연구를 통합하여 분배와 절차공정성이 독립적 개념임을 확인하였다. 이를 토대로

하여 분배공정성과 절차공정성을 구분하여 직무만족 및 조직몰입 등 구성원의 태도 및 행동에 주는 영향에 대한 연구가 이루어졌다(Folger & Greenberg, 1985; Leventhal, 1980; McFarlin & Sweeney, 1992; Moorman, 1991; Niehoff & Moorman, 1993; Price & Mueller, 1986).

1980년대 이르러서 조직공정성은 분배공정성과 절차공정성과 더불어 상호작용 공정성 개념이 제시되었다. Bies와 Moag(1986)는 대인관계의 처우문제는 절차의 구조적 문제와 다르다는 것을 제시해서 상호작용공정성의 연구를 제안하였다. 조직공정성 연구자들은 상호작용공정성이 절차공정성과는 다른 의미를 갖는 개념으로서 절차공정성과 상호작용공정성은 각기 다른 선행 및 결과변수를 갖는다는 관점과(et al., 2000) 상호작용공정성은 별도의 조직공정성 유형이 아니라 절차공정성의 하위 구성요인이라는 관점을 제시하였다(Lind & Tyler, 1988; Tyler & Bies, 1990; Tyler & Lind, 1992).

이후 조직공정성에 있어서 상호작용공정성이 대인관계 공정성과 정보적 공정성이라는 두 유형으로 구분되는가에 대한 논의도 제기되었다(Cropanzano et al., 2001). 대인관계 공정성과 정보적 공정성은 서로 다른 유형의 조직공정성이 아니라 상호작용공정성을 구성하는 하위 요소로 보아야 한다고(Bies & Shapiro, 1988; Tyler & Bies, 1990)는 의견도 존재하지만 최근의 조직공정성 연구자들은 조직공정성은 분배공정성, 절차공정성, 대인관계 공정성, 정보적 공정성 등 네 가지의 유형으로 구분된다고 주장하고 있으며 여러 의미있는 연구결과들을 제시하고 있다(Colquitt, 2001; Colquitt, Conlon, Wesson, Porter & Ng, 2001; Greenberg, 1993; Judge & Colquitt, 2004).

이상의 조직공정성에 대한 유형을 정리해보면, 전반적으로 조직공정성을 분배 공정성, 절차공정성, 상호작용공정성 등 세 가지 유형으로 구분하는 데에는 학자들 간에 어느 정도 의견이 일치되고 있다. 나아가 대인관계 공정성과 정보적 공정성이 상호작용공정성을 구성한다고 보고 있음을 알 수 있다. 다만 조직공정성의 네 가지 유형에 대한 개념, 측정도구, 선행요인 및 결과변수와의 관계 등에 대해 연구가 진행되고 있기 때문에 앞으로 더 많은 개념적·실증적 연구가 이루어진 후에 판단할 필요가 있다는 지적(Colquitt, 2001; Cropanzano et al., 2001)도 존재한다.

2. 조직공정성의 개념

(1) 분배공정성

분배공정성은 조직의 보상결과에 대해 개인이 지각하는 공정성으로 정의된다 (Folger & Konovsky, 1989). 공정성 동기모형에 따르면 공정성 판단이론의 형평 기준이 성과와 이익을 극대화할 것이라는 믿음은 그릇된 것이며, 모든 상황에 유일하게 적합한 분배원칙이란 결코 있을 수가 없다. 분배공정성 지각은 개인관점과 집단역학의 상호작용 결과로 형성되는 분배원칙에 달라진다. 그러한 분배원칙으로 Lerner(1977)는, 실현성과를 기준으로 분배하는 경쟁원칙과, 일관적으로 똑같이 배분하는 동등원칙, 상대적 기여도에 근거한 배분하는 형평원칙, 필요에 따라 배분하는 Maxian원칙 등 4 가지를 제시하였다.

이처럼 분배공정성 규범들은 공정성 지각이 단순한 사후적 반응이 아니라 특정 규범에 의해 조직이나 개인의 목표가 촉진 (혹은 목표에 적합한 공정성 규범이 채택) 될 수 있다는 것을 의미한다. 그리고 이 사실은 공정성 이론이 관리적 분배의사결정을 설명하고 예측하는데 유용한 개념적 토대를 제공하였다 (Greenberg, 1987a).

공정성에 대한 Adams(1965)의 연구를 이어 Greenberg(1987a)는 불공정한 자원분배에 대한 사람의 태도이나 반응에 관심을 두었으며 Leventhal(1976)는 공정한 판단모형(justice judgement model)에 의해 사람들은 환경과 서로 부합한 공정성 규범을 수용함으로써 공정한 분배결과를 얻고자 하였다. 그러나 형평성뿐만 아니라 형평, 균등, 필요성과 같은 분배원칙이 제시되었다. 첫째, 형평(equity)에 있어서 분배 법칙은 사람들이 어떤 상황에 기여한 정도에 따라 보상을 받아야 한다는 것이다. 둘째, 평등(equality)에 있어서 분배 법칙은 사람들을 능력과 같은 특성에 의해 구별하지 않고 성과나 보상을 기회를 모든 사람들에게 똑같이 주어야 한다는 것이다. 마지막으로 필요(need)에 있어서 분배 법칙은 보상을 개인의 필요에 기초해서 분배해야 한다는 것이다.

결국 사람들이 지각하는 상호 간의 관계에 따라 적용되는 분배원칙이 다를 수 있다는 것을 밝혔다. 구체적으로 조직 구성원들이 서로 협동관계로 지각하는 경

우 균등원칙을 타당하게 생각하고, 동일시 관계로 지각하며 필요성을 분배원칙으로 적용한다. 이러한 연구결과에 따라 사람들의 분배규칙에 대한 선호는 상황적, 문화적, 개인적 그리고 인간관계에 의해 영향을 받을 수도 있다는 것을 알 수 있다.

Leung & Bond(1984)는 문화나 국가에 따라 분배공정성 규칙이 다르게 나타날 수 있다고 제시하였다. 즉 개인주의 국가에서는 형평성에 의해 자원을 분배하고, 집단주의 국가에서 평등이나 필요 원칙에 따라 자원을 분배하는 것이다. 공정성에 대한 여러 학자들의 접근은 자원이나 성과의 분배에 초점을 두고 있는 점에서 분배공정성이 의미를 갖고 있다고 보고 있다. Folger & Konovsky(1989)도 이러한 분배공정성의 개념을 근거하여 구성원들이 조직에서 받은 보상과 조직에 대한 기여의 비율이 적절한지에 대한 지각으로서 분배공정성을 정의하고 있다.

(2) 절차공정성

절차공정성은 조직에서 어떤 결정을 내릴 때 그 공식적 절차가 공정한가를 말한다(Folger & Cropanzano, 1998; Korsgaard, Schweiger & Sapienza, 1995). 본질적으로 분배공정성과 절차공정성 간의 구분은 공정성에 대한 많은 철학적 연구방법들에 기초하는 내용과 과정 간의 차이에 근거를 두고 있다.

Greenberg(1985)에 의하면 절차공정성은 두 가지 차원이 있다고 보고 있다. 첫 번째 차원은 의사결정 과정에서 개인이 말할 기회가 있는 발언(voice)의 효과를 강조한다. 개인은 의사결정에 영향을 미치거나 자신의 의사를 말할 수 있는 기회를 가질 때 절차가 더 공정하다고 지각한다. 실제로 Schminke, Ambrose & Cropanzano(2000)는 조직에서 조직 구성원들이 의사결정에 참여하는 정도가 높을수록 절차공정성을 더 높게 지각하는 것을 발견하였다. Gilliland & Chan(2001)은 수행평가 결과를 수정할 수 있는 기회를 주는 것처럼 조직 구성원들에게 자신들의 수행평가에 대해 의견을 제시할 수 있는 기회를 주는 것이 수행평가 결과를 받아들이는 데 있어서 가장 중요한 요인들 중 하나라고 보고하고 있다.

두 번째 차원은 분배공정성 연구만으로는 불공정에 대한 여러 대응 방안을 구체적으로 설명하지 못할 뿐 아니라 공정성을 평가할 때도 분배공정성만이 유일

한 기준이 아니라는 것이다. Leventhal(1980)은 결과 획득과정에서 사용된 규칙이나 절차에 대한 공정성 지각의 정도로 절차공정성을 정의하였고 절차공정성을 평가하는 데 있어서 일반적으로 인증되는 6가지 규칙을 제시하였다. 첫째, 일관성(consistency)으로 사람이나 기간에 대한 일관성 둘째, 편파배제(bias-suppression)로서 편견으로부터의 독립성 셋째, 정확성(accuracy)으로 정보의 정확성 넷째, 수정가능성(correct ability)으로 절차에 대한 관련 결정의 수정가능성 다섯째, 대표성(representative)으로 관련된 사람의 관심 사항을 대표할 것 여섯째, 도덕 및 윤리성(moral and ethicality)으로 절차의 사회적 도덕 및 윤리의 유지가 그것이다.

많은 학자들은 Leventhal(1980)이 제시하는 절차공정성의 결정요인에 더하여 다른 요인을 제시하였다. 구체적으로 보면, 중간 관리자를 대상으로 하는 Greenberg(1986)의 연구에서는 인사고과 공정성에 영향을 주는 요인으로 일곱 가지를 제시하였는데, 그 중에서 다섯 가지가 절차공정성에 관한 것으로서 평가 전에 의견개진(soliciting input prior to evaluation and using it), 면접 중의 양방향 커뮤니케이션(two-way communication during interview), 평가에 대한 항변이나 반박 능력(ability to challenge), 피평가자의 업무에 대해 평가자의 인지도(rater familiarity with ratee's work), 사용기준의 일관성(consistent application of standards)등이 그 내용이였다.

비록 Leventhal(1980)이 제시했던 요소들과 일부 차이가 있지만, 정보제공 및 평가자에 대한 의견에서 등 큰 맥락에서 일치하는 부분은 많다는 것을 알 수 있다. Bies & Folger(1989)는 절차공정성이 피드백의 적시 제공, 의사결정에 대한 정확한 설명, 상호작용 등의 영향을 받았다고 하였고 제시하고 있으며 국내연구로는 김명언과 이현정(1992)이 사례 연구를 통해 상사의 편파억제, 일관성, 객관성, 윤리성, 참여 등 다섯 가지의 절차공정성 평가 기준을 도출하고 있다. 결국 분배공정성의 문제를 넘어 절차적 공정성이 조직공정성에서 더욱 의미가 있으며 이후 조직공정성 연구에 있어서 분배공정성과 절차공정성을 구별하고 있다는 것을 알 수 있다.

(3) 상호작용공정성

상호작용공정성은 분배 결과나 평가 과정이 아니라 분배자로부터 받는 보상과 대우의 비공식적인 관계에서 발생하는 공정성 지각으로써 최근 조직공정성에 관한 연구에 있어서 주목을 받고 있다(Greenberg & Lind, 2000). Bies & Moag(1986)는 기존 조직공정성 연구에 있어서 조직공정성이 실질적으로 발생하고 있는 사회적 관점의 맥락을 소홀히 다루고 있는 것을 지적하면서 상호작용공정성의 개념을 제시하였다.

상호작용공정성이 다른 공정성과 구별되는 독특성을 지니는지에 대하여는 학자들 간의 의견이 분분하다. 특히 절차공정성과 상호작용공정성을 다른 개념으로 구별해야 하는지에 대한 논란은 조직공정성 연구에 있어서 많이 존재하고 있다. 하지만 여러 연구에서 조직이 의사결정을 이룰 때까지의 절차, 규칙에 집중하는 절차공정성과 의사결정의 과정을 경험하는 사람 간의 상호작용에 관심을 둔 상호작용공정성의 속성 및 효과가 질적으로 다르다는 것이 상호작용공정성의 개념을 제시한 학자들의 주장이다.

Bies(1985)의 연구에 따르면 면접 선발자와 피선발자 간의 상호작용공정성을 지각하는데 있어 결과의 정직함 예의 바름 적시의 피드백, 또는 권리의 존중 등 대인적 처우가 중요한 평가기준이라는 것이라는 것을 발견하였고 상호작용공정성이 절차공정성과 다른 개념이라고 보고하였다. Aquino et al.(1997)는 상호작용공정성을 절차공정성과 구분하여 서로의 독립성을 입증함으로써 분배공정성이나 절차공정성과 마찬가지로 상호작용공정성도 공정성의 중요한 구성요소라고 제시하였다. 또한 Cohen-Charash & Spector(2001)는 조직공정성에 관한 선행연구를 메타분석을 하여 절차공정성이 다른 공정성 유형과 구별되는 차원임을 밝혔다.

상호작용공정성과 분배, 절차공정성과의 가장 두드러진 차이점은 공정성이 발현되는 주체가 다르다는 것이다. 상호작용공정성은 조직의 대리인인 상사에 의한 것인 반면, 분배와 절차공정성은 조직에 의해서 나타나는 것이다(Colquitt et al., 2001). 결국 조직에서 의사결정의 절차나 규칙이 아무리 공정하더라도 실제로 절차의 진행과정을 경험하는 사람들의 개인적인 처우방식에 따라 의사결정 결과에 대한 공정성 지각이 다르게 나타날 수 있다. 따라서 분배공정성, 절차공정성, 상호

작용공정성을 독립적인 개념으로 볼 수 있다는 것을 알 수 있다.

상호작용공정성은 그 개념상 대인관계상에서의 민감성(interpersonal sensitivity)과 설명(explanation)이라는 두 가지의 요소로 개념화 되고 있기 때문에, 대인관계상에서의 민감성에 해당하는 대인관계 공정성과 설명에 해당하는 정보적 공정성은 대인간에 상호작용하는 과정에서 공정성 인식에 영향을 주는 하위 구성 요소로 볼 수 있다. 대인관계 공정성은 조직구성원들의 의사소통, 상호작용에서 비롯된 것으로 절차실행과 결과의 결정과정에서 어떻게 대해졌는가를 나타내는 것이며(Greenberg, 1990) 정보적 공정성은 절차나 의사소통에 대한 정보의 분배가 공정해야 한다는 것이다. 결국 상호작용공정성은 신뢰, 존중, 정당성과 같은 절차의 실행과정에 있어서 조직구성원들이 받는 대인관계에 대한 공정성을 다루는 것으로(Bies & Moag, 1986) 대인관계 공정성과 정보적 공정성으로 구분된다(Colquitt, 2001; Colquitt et al., 2001; Colquitt & Rodell, 2011; Judge & Colquitt, 2004)는 것을 알 수 있다.

제2절. 혁신 행동

1. 혁신과 혁신 행동의 개념

혁신의 개념은 매우 다양하게 정의되고 있는데 연구자들의 다양한 정의를 살펴보면 다음과 같다. Van de Ven(1986)은 혁신을 제도적인 질서 속에서 다른 사람들과 상호작용을 하는 개인들이 새로운 아이디어를 개발하고 실행하는 것으로 개념화 하였으며, Damanpour(1991)은 혁신이란 조직구성원들이 새로운 제품이나 서비스 또는 새로운 생산과정기술, 새로운 구조나 관리시스템, 새로운 계획이나 프로그램을 가지는 것이라고 주장하였고, Rogers(1995)는 혁신을 아이디어, 제품 또는 프로세스의 실행이며 개인이나 조직이 새로운 것으로 지각하는 아이디어, 실행방법 또는 대상을 채택하고 활용하는 것으로도 정의하고 있다.

Mohr(1971)은 혁신이란 조직에서 새로운 아이디어를 창출하고 이를 개발, 실용화하여 시장이나 사회의 요구를 충족시키기에 이르는 전 과정으로 정의하고 있다. 이때의 혁신은 신제품 개발과 판매뿐만 아니라 생산체계, 조직구조, 관리방식과 구성원의 태도와 행동양식 등 다양한 영역에서 새로운 변화를 도입함으로써 발생된다는 것을 알 수 있다.

송병식(2005)은 혁신에 관한 연구에서 혁신행동을 구체적으로 정의하고 있다. 첫째로 의도적 변화가 전제되어야 한다는 것이다. 의도적 변화의 의미는 조직변화보다 구체적인 개념으로 오직 의도적으로 실행되는 변화만이 혁신이라는 의미이다. 둘째로 혁신은 실천적이어야 한다. 즉 새로운 생각의 제시는 혁신이 아니며 혁신은 실천되어야만 한다는 것이다. 셋째로 혁신은 정도의 차이가 있다는 것이다. 어떤 경우에는 조직전체를 대상으로 이루어지는 반면, 때로는 조직의 일부에 걸쳐서 부분적으로 이루어지기도 한다는 것이다. 새로운 시스템이나 아이디어를 개발하거나 적용시키는 것이 혁신이고 조직의 유효성을 높이기 위한 활동이 행동이라면, 이를 좀 더 구체화한 개념이 혁신행동이라고 할 수 있다.

혁신행동은 자신의 직무나 조직의 성과를 높을 수 있는 새로운 아이디어를 창출하거나 도입하여 실행하는 활동을 의미 한다(김종우 등 2007; Janssen, 2000; Kanter, 1988; Scott & Bruce, 1994; West & Farr, 1990). 혁신의 내용에 있어서

그 대상에 따라 기술혁신, 관리혁신, 인적자원관리혁신으로 나눌 수 있으나, 조직 기능상 모든 영역의 상호연계성이 강화되고 있는 오늘날 혁신을 위해서는 조직 전체를 대상으로 한 체계적인 관리와 지원이 필요하다는 점에서 혁신영역은 개념적 구분으로서의 의미를 지니는 것에 불과하다 하겠다.

또한 혁신이 조직내부로부터 발생 하는가 혹은 외부에서 채택하는 것인가를 구분하고 자체적인 혁신역량의 강화를 강조하는 관점이 있으나, 글로벌 경영환경에서 혁신의 원천을 명확히 구분하기 어려울 뿐만 아니라 비단 조직 내부역량만으로는 혁신 성공을 정당하기 어렵다는 점에서 이에 관한 논의의 가치는 제한적이라 할 수 있다(Van de Ven et al., 2004).

2. 혁신행동의 과정과 수준

혁신을 위해서는 많은 어려움이 존재하는데 조직 내 직무 자체의 문제점 외에도 기능 간 부조화, 기술적 불연속성, 그리고 조직규정으로 통제하기엔 많은 한계가 따르기 때문이다(Drucker, 1985). 혁신의 과정은 아이디어 창출, 채택과 개발, 그리고 실행에 이르는 일련의 행위요소로 구성된다(Scott & Bruce, 1994). 이와 관련하여 혁신행동의 경우 Kleysen & Street(2001)는 혁신행동의 과정을 기회 찾기, 아이디어 창출, 조사 실행, 아이디어에 대한 지원, 실행으로 구분하였다. 따라서 혁신행동의 시작은 새로운 아이디어를 생성, 제안하는 것임을 알 수 있다. 이를 위해 혁신을 위해서는 새로운 아이디어가 조직에 반드시 필요하다는 인식을 구성원들이 공유할 수 있도록 촉진하는 것이다 필요하다. 그럼에도 불구하고 아무리 훌륭한 아이디어라 해도 조직적인 지지와 협력이 뒤따르지 못한다면 결실을 맺기 어려운 것도 현실이다(Kanter, 1988).

이런 점에서 동료의 찬성과 관리자의 지원, 그리고 조직의 정책 및 재정적 후원을 획득하는 것이야말로 혁신 아이디어 실행의 필수조건이라 할 수 있다(Galbraith, 1982). 그리고 혁신을 위한 마지막 단계는 그 아이디어를 실현하는 것이다. 조직에 적합한 혁신 모형을 구축하여 실행가능성을 높이고, 나아가 그것이 실제 업무현장에 뿌리내리도록 함으로써 비로소 조직전체가 개량되는 구체적 성과를 기대할 수 있다(Tushman & O'Reilly, 1997). 한편 黃致凱(2004)와 盧小

君 & 張國梁 (2007)은 Kleysen & Street(2001)혁신의 다섯 단계 과정을 검정하였는데 중국에서의 혁신행동은 아이디어의 생성 및 실행 두 단계로 나타나는 있다고 보았다.

혁신에 관한 논의에 있어서 분석의 수준(level of analysis)을 명확히 하는 것은 중요하다. 왜냐하면 혁신은 개인수준의 창의성으로부터 사회전체의 구조적 맥락, 즉 국가 혁신체제에 이르기까지 매우 광범위하게 논의되는 개념이기에 분석수준을 미리 한정해두지 않으면 혁신의 개념규정 자체가 곤란해지기 때문이다. 혁신은 분석수준에 따라 개인수준 혁신, 집단수준 혁신, 조직수준 혁신 및 사회문화적 혁신으로 구분되고, 개인수준 혁신은 인간은 본질적으로 창의성으로 자신들의 환경을 탐색한다는 논리와 심리적으로 불안정할 때 혁신행동을 줄인다는 논리에 의해 설명되어 진다(West & Farr, 1990). 본 연구에서는 개인수준의 혁신행동 중심으로 설명하고자 한다.

3. 개인 혁신행동의 개념

개인수준의 혁신행동에 관해 학자들은 자신들은 자신들의 관점에 따라 서로 다른 개념화를 시도하였다. Kanter(1988)는 혁신행동을 문제인식, 아이디어 채택 또는 해결방안 생성에서 시작하여 애한 후원을 찾아 나서고 이의 실현을 위한 지지자를 연합하여 개인의 아이디어를 제품이나 서비스, 공정 등으로 만드는 과정으로 정의하였고, West(1989)는 과업목표, 과업수행방법, 접촉해야 할 사람이나 접촉방법의 변화, 그리고 새로운 기술의 습득이라는 차원으로 구성되며(West, 1989), 개인수준 혁신을 의미하는 개념에는 과업역할 혁신(work role innovation: Farr & Ford, 1990), 혁신행동(innovative behavior: Scott & Bruce, 1994: Jassen, 2000) 등이 있다.

혁신행동은 조직이 추구하는 혁신과 유사하게 아이디어의 개발, 홍보, 실현이라는 세 가지 과업으로 이루어져 있다(Amabile et al., 1996). Farr & Ford(1990)는 과업역할 혁신을 개발구성원이 자신의 과업역할과 관련하여 새롭고 유용한 아이디어, 프로세스, 제품, 절차 등을 의도적으로 도입하는 자발적 행위로 정의하였으며, Scott & Bruce(1994) 그리고 Janssen(2000, p.288)은 조직구성원이 자신

의 과업역할, 소속집단 및 조직의 성과향상을 위해 새로운 아이디어를 의도적으로 창조, 도입, 적용하는 활동을 혁신행동(혁신적 업무행동)으로 개념화하였다. 이들에 의해 개념화된 혁신행동은 개인수준의 혁신현상을 가장 잘 설명하며 포괄하고 있는 것으로 평가되고 있다(이지우 등, 2003; Janssen, 2000, 2003, 2005).

혁신행동은 역할 외 행동(extra-role behavior)의 한 유형(Katz & Kahn, 1978)으로도 볼 수 있다. 조직은 혁신행동에 대한 직접적인 혹은 명확한 요구 및 규칙 없이 구성원들의 자발적 행동이고 새로운 아이디어를 개발하거나 받아들여 홍보하고 실현하는 일은 일반 조직 구성원들에게 있어서 일상적인 과정이라기보다는 비일상적이다. 이러한 구성원의 혁신행동은 조직 내에서 구성원에게 요구되는 역할이라는 관점에서 살펴보면, 역할 외 행동으로 파악될 수 있다. 즉, 구성원의 의도적, 자발적 행동이라는 측면에서, 개개인에게 주어진 과업을 정해진 절차에 따라 수행하거나 제도적으로 규정된 역할 이외에 구성원이 자발적으로 성과향상을 위해 노력하는 측면이 강조되고 있다(곽종우·김병조, 2012).

Damanpour(1991)는 혁신행동을 조직수준의 혁신과 비교되는 개인차원의 혁신이고, 창의성보다 차이가 있다고 하였다(Scott & Bruce, 1994). 혁신행동은 구성원의 아이디어 창출과 제안에서 비롯되므로 무엇보다 개인의 창의성에 기초한다고 볼 수 있다(Mumford & Gustafson, 1988). 하지만 창의성은 제품과 서비스, 혹은 관리개선 등에 필요한 새로운 아이디어를 생성하는 것인 반면, 혁신행동은 창의적 사고를 표출하고 촉진하여 기능을 발휘도록 함으로써 그 취지를 구현하는 일련의 과정이란 점에서 창의성과 구별된다(Scott & Bruce, 1994).

창의성은 주로 개인수준의 아이디어 도출단계에 관련되지만 혁신행동은 제안으로부터 실행에 이르는 전 과정을 포괄한다는 점에서 차이가 있다. 그러므로 창의성과 혁신이 항상 부합하는 것은 이이어서 모든 창의성이 곧 혁신으로 귀결되진 못한다는 것을 알 수 있다. 창의성에는 속성상 대내적으로 혁신을 저해하는 측면이 있을 수 있고, 대외적으로도 시장의 요구와 기술적인 가능성이 충분히 고려되지 않은 창의성은 혁신으로 이어지기가 어려울 수 가 있다(Woodman et al., 1993).

제3절. 심리적 주인의식

1. 심리적 주인의식 배경

심리적 주인의식(psychological ownership)을 이해하기 위해서는 먼저 주인의식에 대한 등장배경을 살펴 볼 필요가 있다. 주인의식의 대표적인 이론으로 종업원 지주제(ESOP: Employee Stock Ownership Plan)를 들 수 있다. 넓은 의미의 종업원 지주제는 회사 경영방침으로 자기회사의 종업원들에게 회사의 주식을 취득하게 하는 것을 의미한다. 이처럼 종업원 지주제는 회사가 조직구성원들에게 일정한 기준에 따라 회사주식을 유상 또는 무상의 방법으로 취득하게 하여 주주로서 기업경영에 참가시키는 제도이다.

이 제도는 미국에서 1970년대 초 국회에서 관련법이 제정되면서 출발되었고, 한국에서는 1968년에 만들어진 자본시장육성에 관한 법률에서 유상증자 시 신규 발행주식의 10%를 근로자에게 우선적으로 배정하면서부터 시작되었다. 1974년 우리사주조합제도 설립과 함께 우리사주제도라고 부르고 있다. 그 후 1987년 종업원 지주제의 확충방안 발표 및 1988년 개선방안의 발표에 의해 ‘우리사주조합제도에 대한 지원책’이 강화되었으며, 2001년 8월에 제정된 ‘근로자복지기본법’ 제 5장은 우리사주조합제도의 설립운영에 관한 제도적 근거를 규정하고 있다(이원우, 2005).

종업원 지주제는 1970년대에 급격히 증가하면서 주목을 받게 되었다(Buchko, 1992). 종업원 지주제를 시행함으로써 종업원 참여를 통해 조직몰입을 증가시키고, 높은 동기 유발을 가능하게 하는 등 조직구성원들로 하여금 긍정적 태도를 형성시키고 이는 다시 생산성 향상 등의 성과로 연결된다는 것(Buchko, 1992)과 경제적 성과(Rosen & Quarrey, 1987)와 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 그러나 종업원 지주제의 효과는 일관되게 나타나지 않는다는 연구결과들이 제시됨에 따라 연구자들의 관심은 종업원 지주제와 성과 간의 관계에 영향을 줄 수 있는 조절변수, 상황변수, 매개변수를 규명하는데 초점을 두었다(Hammer & Stern, 1980; Klein & Hall, 1998).

Hammer & Stern(1980)은 종업원의 자사주 보유량이나 종업원 지위의 변화는

‘심리적 또는 지각된 주인의식’과는 무관하다고 하면서 종업원의 주식소유와 같은 공식적인 측면이 종업원의 행동에 직접적으로 영향을 주는 것이 아니라 종업원의 지각과 태도를 통하여 간접적으로 행동에 영향을 준다고 하며 종업원의 조직에 대한 공식적 주인의식과 심리적 주인의식을 구분해야 할 필요성을 제기하였다. 이는 다시 말하면, 물질적인 소유가 없다 하더라도 심리적 주인의식이 발생한다면 종업원의 태도나 행동에 긍정적 영향을 줄 수 있음을 의미하는 것이다.

이들의 주장은 Pierce et al(1991)에 의해 조직행동 연구의 틀에서 기업의 자사주 제공이 종업원의 지각과 동기부여를 통해 태도와 행동에 영향을 줄 수 있음을 이론적 모형을 통해 제시하였다. 이들은 종업원 지주제와 성과사이에 작용하는 변수로서 ‘심리적 주인의식’이라는 개념을 Pierce et al(1991)에 의해 처음 제기되었으며 이들은 심리적 주인의식을 ‘개인이 소유의 대상을 자신의 것처럼 느끼는 심리적 상태’로 인식했으며, 이들은 종업원이 직접적으로 자사주를 보유하여, 합법적인 권리를 보장받는 공식적인 주인의식과 자사주의 보유여부와 관계없이 심리적으로 주인의식을 경험하는 비공식적 주인의식 즉, 심리적 주인의식으로 구분하였다.

2. 심리적 주인의식의 개념

심리적 주인의식이라는 용어는 학자들에 따라 조금씩 다르게 개념화되었다. Pierce et al(1991)은 심리적 주인의식을 개인이 소유의 대상이나 그 일부를 자신의 것으로 느끼는 태도로 정의하였으며, Vandewalle, Van Dyne & Kostova(1995)는 심리적 주인의식이란 조직의 일원으로 행동할 때 기대할 수 있는 추가적인 역할과 긍정적인 관계에 있다고 하였다. Dirks, Cummings & Pierce(1996)는 개인과 대상간의 관계차원에서 심리적 주인의식을 개인이 소유대상을 ‘자신의 것’ 또는 ‘자신의 일부분’으로 느끼는 심리적인 상태로 파악하였다. 결국 Pierce, Kostova & Dirks(2001)의 주장을 토대로 하여 심리적 주인의식은 개인이 소유의 대상을 자신의 것처럼 느끼는 심리적 상태로 정의할 수 있다.

이런 심리적 주인의식 개념의 형성은 1970년대 초 미국에서 만들어진 조직 구성원 주제, 즉 우리사주제도로부터 시작되었는데 Wagner, Parker &

Christiansen(2003)은 조직구성원들이 소유자로서 자격에 관한 개인적인 신념과 조직의 재정적 성과 간에 긍정적인 연계성이 있음을 증명하였다. Van Dyne & Pierce(2004) 또한 조직을 위한 심리적 주인의식은 조직 헌신에 대한 고용보장 수준과 직무 만족도, 조직을 기반으로 한 자기존중감(self-esteem) 뿐만 아니라 노동행위 및 그 성과에도 긍정적으로 밀접한 관련성이 있다고 주장하였다.

심리적 주인의식에 대한 개념이 학자들마다 다양하게 정의되고 있지만 결과적으로 심리적 주인의식은 주인의식의 소유를 느끼는 대상이나 그 일부를 자신의 확장된 자아, 즉 자신의 것으로 느끼는 상태라는 것으로 정의할 수 있다. 또한 이러한 심리적 주인의식은 자신의 의지에 의해 통제할 수 있고, 자신을 표현하는 특성이 될 수도 있으며, 자신의 소유물이므로 책임과 권리를 가지고 있어서 나의 행동에 영향을 미칠 수 있는 상태라는 것이다. 결국 심리적 주인의식에 대한 여러 연구자들의 주장을 토대로 봤을 때 합법적 소유가 없더라도 개인의 심리적 상태로서 ‘소유대상을 자신의 것 혹은 자신의 일부분으로 느끼는 심리적인 상태’를 의미한다고 할 수 있다.

Pierce et al.(2001, 2003)은 심리적 주인의식이 갖는 개념적 특성을 다음과 같은 3가지 측면에서 구체적으로 제시하고 있다. 첫째, 주인의식은 ‘나의 것’ 혹은 ‘우리의 것’과 관련된 의미와 감정을 표현한 것이다. 즉 심리적 주인의식은 특정 대상에 대해 ‘얼마나 나의 것으로 느껴지는가?’에 관한 것으로 사람들은 특정상품, 장난감, 집, 토지 등에 대해 개인적으로 소유감을 느끼게 된다(Wilpert, 1991).

둘째, 심리적 주인의식은 개인과 대상(유형 혹은 무형) 간의 관계를 반영하는 것으로 특정 대상이 개인의 자아와 밀접하게 관계가 있는 것으로 느껴지고 (Wilpert, 1991), 궁극적으로 ‘확장된 자아의 일부분’으로 이해된다(Belk, 1988; Dittmar, 1992).

셋째, 심리적 주인의식은 인지적이고 감정적 요인들이 복합적으로 구성되어 있는 심리적 상태이다. 이것은 개인의 인지적인 판단에 의해 형성되는 소유대상에 대한 개인의 인식, 사고, 믿음을 의미한다. 인지적 판단은 정서적 감정과 결합해서, 소유의 느낌에 기쁨을 안겨다 준다(Beggan, 1992; Nuttin, 1987). 개인들은 법적 소유와는 무관하게 심리적 주인의식을 주장한다(Furby, 1978).

요약하면 심리적 주인의식이란 조직 구성원이 ‘대상에 대한 소유감’이 형성된

것을 바탕으로 심리적으로 경험하는 현상을 말한다(Van Dyne & Pierce, 2004). Furby(1978), Dittmar(1992), Pierce et al(2001)이 주장한 바와 같이 소유의 느낌은 주인의식의 느낌과 연결되어 있고 심리적 주인의식이란 하나의 대상(그것이 물질적이든 비물질적이든)을 경험적으로 소유한다(즉 그것은 ‘나의 것’ 또는 ‘우리의 것’)고 개인이 느끼는 상태임을 알 수 있다.

심리적 주인의식의 구성요인은 책임감, 소속감, 자기정체성 등이다. 첫째, 책임감(accountability)은 다른 구성원에 대한 신념, 감정과 행동에서 공정하여야 한다는 명시적 또는 암시적 기대이다. 높은 심리적 주인의식을 경험한 조직구성원은 봉사정신(stewardship)과 자기희생(self-sacrifice)등의 행태를 갖게 된다(Pierce et al., 2003). 둘째, 소속감(belongingness)은 조직구성원이 조직에 소속되어 있다고 느끼는 감정으로 조직 구성원들의 공간 또는 사물에 대한 애착을 통해 형성된다(Pierce et al., 2001). 소속감은 특정한 직무, 작업 집단, 직무 단위 및 조직 자체 등을 통해서도 만들어진다. 셋째, 자기정체성(self-identity)은 조직구성원들이 그들 스스로를 독특한 존재로 인식하게 하는 자아의 상징적 표현이다. 조직구성원들은 조직, 미션 또는 목적 등과 같은 무형적 요소를 통해서 자기정체성을 형성하고 유지한다. 이는 공간에 근거하는 소속감과 구분된다. 이러한 심리적 주인의식은 조직구성원이 조직에 대해 자발적으로 희생하거나 위험을 수용하게 하며(Pierce et al., 2003). 이를 통해 그들이 조직변화에 대한 긍정적 태도를 취하도록 만들어준다(이봉세 등, 2007).

제4절. 긍정심리자본

1. 심리적 자본의 발전

심리적 자본은 Seligman(1998)이 처음으로 주장하였으며 긍정조직학 관점에서 긍정심리자본으로 많은 관심을 받아왔다. Seligman은 개인의 약점보다 강점에, 질병과 병리적 현상보다는 건강과 활력에 더 관심을 둘 필요 있다고 강조하였다. 즉, 예전의 심리학은 우울증과 분열증의 치료에 도움을 주는 연구가 주된 관심이었지만, 개인의 삶을 충만하게 하고 역량을 육성하는 연구는 소홀히 하였다는 점을 비판하면서 심리적 자본을 주장하였다(Luthans, 2002). 특히 개인이 지니고 있는 긍정적 심리상태는 개인의 정신적 건강과 신체적 건강뿐 아니라 개인과 집단의 성과향상에 도움이 된다는 것이다.

비슷한 맥락에서 Sheldon & King(2001)등 심리학자들도 개인이 지니고 있는 잠재력과 역량에 대해 좀 더 깊은 이해가 필요하다고 강조하였다. 인간의 정신적 질병에 대한 분류나 이해와 마찬가지로, 건강한 사람의 삶에 대해서도 경험적 증거에 기초하여 이해해야 하고, 이것을 기술할 수 있는 용어나 개념을 정립해야 한다고 강조되고 있다(Keyes, 2003).

Seligman(2002)은 개인의 긍정적 심리상태(positive psychological state)는 조직의 자본으로 이어진다고 강조하였으며, 이후 Luthans(2002a, 2002b)가 긍정적 심리에 관한 이론을 발전시켜 긍정심리자본을 개념화 하였고 이를 측정 및 개발할 수 있으며, 나아가 경영자는 이러한 자원을 효과적으로 관리, 응용하여 높은 성과를 제고할 수 있다고 하였다. 자본의 유형은 전통적 경제자본과 인적자본, 사회자본, 긍정심리자본으로 분류할 수 있으며 전통적 유형자본에서 경쟁우위 원천이 무형자본으로 빠르게 변화하고 있으며 무형자본인 긍정심리자본이 조직의 성과를 높일 수 있다고 볼 수 있다(Luthans & Youssef, 2004; 김경재·정범구, 2007).

긍정심리자본은 긍정적 조직행동 연구와 더불어 발전된 개념으로 구성원의 복합적인 긍정적인 심리상태를 의미한다(Luthans & Youssef, 2007). 즉, 긍정심리자본은 자기효능감, 희망, 회복탄력성, 및 낙관주의 등과 같은 긍정적인 심리적

속성들의 개발가능성이 높다는 점에서 자본으로 정의할 수 있다는 것이다 (Luthans, Youssef & Avolio, 2007).

2. 긍정심리자본의 개념

긍정심리자본이란 개개인이 발전을 추구하는 긍정적 심리상태를 의미하는데 크게 4가지 하위요소로 구성할 수 있다. 첫째, 도전적인 과업을 성공하기 위해서 모든 노력을 쏟는 자기효능감(self-efficacy), 둘째, 현재와 미래의 성공에 대한 긍정적 귀인인 낙관주의(optimism), 목표를 향해 인내하고 필요한 순간에는 경로를 재설정하는 희망(hope), 그리고 어려움에 직면했을 때 절망하지 않고 참고 견디 내 원래의 상태로 되돌아오거나 그것을 뛰어넘는 회복탄력성(resiliency)이 하위요소로 볼 수 있다(Luthans, Youssef & Avolio, 2007).

긍정심리자본의 하위요소를 구체적으로 살펴보면 먼저 자기효능감에 있어서 Bandura(1997)는 자기효능감이란 ‘주어진 상황에서 특정한 업무를 성공적으로 실행하고자 할 때 필요한 동기부여와 인지적 자원, 그리고 행동의 방향을 결집할 수 있는 능력에 대한 개개인의 확신(또는 자신감)’을 의미한다(Stajkovic & Luthans, 1998)고 보았다. 이러한 자기효능감은 심리학 일반과 조직행동 분야에서 광범위하게 연구되어 온 개념으로 확고한 이론적 근거를 갖추고 있고, 실증 연구를 통해 업무관련 성과와 유의한 관계가 있다는 것을 제시할 수 있으며 (Stajkovic & Luthans, 1998) 긍정심리자본의 대표적인 하위차원으로 볼 수 있다 (Luthans et al., 2007).

Luthans et al(2007)은 자기효능감이 다음과 같은 특성을 갖고 있다고 보았는데 첫째, 영역 특수성을 지니고 있다는 것이다. 특정 영역에서 자기효능감이 있다고 하더라도 또 다른 익숙하지 않은 영역에 있어서는 자기효능감이 부족할 수 있다. 둘째, 연습과 숙달에 근거하고 있다는 것이다. 개인이 자신 있어 하는 과업의 경우 반복적인 연습에 의해 숙달된 경우일 확률이 높다는 것을 의미한다. 셋째, 개선의 여지가 있다는 점이다. 넷째, 다른 사람들에 의해 영향을 받는다는 점이다. 즉, 다른 사람들의 피드백은 개인의 자기효능감은 형성에 영향을 미친다. 다섯째, 다양한 요인들에 의해 영향을 받는다는 점이다. 많은 요인들 중 목표달

성을 위해 필요한 지식, 기술, 능력의 습득 등과 같은 일부 요인들은 개인이 관리할 수 있는 것이 존재한다는 점을 제시하였다.

Stajkovic & Luthans(1998)는 자기효능감이 업무와 관련된 여러 성과와 강한 긍정적 관계가 있다고 하였다. 또한 자기효능감 수준이 높은 사람은 자신의 업무에 관심과 흥미, 열정을 더 발휘하여 성과를 향상시킨다고 하며, 자기효능감이 낮은 사람은 노력을 덜하거나 포기하는 경향이 있다고 하였다.

둘째, 희망에 있어서 희망이란 목표를 성취할 수 있고, 계획을 성공적으로 수행할 수 있다는 믿음을 바탕으로 그것을 직접 추구하려는 의지(agency), 목표를 이루기 위한 달성 경로(pathways)에 대한 긍정적 동기부여 상태를 의미 한다. 즉, 목표를 달성하기 위해서 사람들은 자신이 목표에 도달 가능한 경로를 개척해 나갈 수 있는 능력이 있다고 생각해야만 한다. 이러한 과정을 경로사고(pathways thinking)라 하는데 스스로 어떤 것을 이루어 낼 방법을 찾아낼 것이라는 내적 메시지에 확산을 가지는 것을 의미한다.

희망에서 강조하는 의지(또는 의지력)와 경로설정(색다른 길을 가는 힘)등의 구성요소는 오늘날 직장에서 자신에 대한 동기부여와 자율성이 가능한 활동을 만들어 낼 수 있다. 희망은 다양한 분야(직장을 포함해서)에서 업무에 대한 성취와 개념적·실증적으로 연관이 있음을 보여준다(Adams et al. 2003; Luthans et al, 2005; Luthans & Jensen, 2002; Luthans, Van Wyk, & Walumbwa, 2004; Luthans & Youssef, 2004; Peterson & Luthans, 2003).

희망은 기질적 상태 측면에서 이해할 수 있지만, 실제로는 발전 가능한 상태(developmental state)로 인지할 수 있다(Snyder, et al, 1996). 희망을 발전시키기 위한 실용적인 접근에는 도전 목표를 설정하는 목표설정훈련과 긴급사태에 대한 대처계획, 그리고 비현실적인 희망을 분별하고 구분하여 목표를 설정하는 훈련 등이 있다.

셋째, 낙관주의로서 Seligman(1998)에 따르면 낙관주의란 ‘긍정적 사건의 발생 원인이 개인적이고 항구적이며 확산적이라고 설명할 수 있는 귀인적 양식(attributinal style)이라고 정의한다. 이때 귀인적 접근은 행동의 원인을 추리하려는 시도를 의미한다. 즉, 귀인양식이 그 자신의 행동에 어떤 영향을 미치는지에 관심을 두어 성공이나 실패의 원인을 찾고, 그 원인을 무엇으로 귀인 하느냐

에 따라 후속 행동과 정서적 반응에 영향을 준다고 보는 것이다.

낙관주의자들은 역경을 어떤 방식으로든 성공적으로 이겨 낼 수 있다고 가정하는 반면 비관주의자는 긍정적인 사건들을 객관화하고 일시적이고 특수한 상황적 요인들로 귀인 하는 반면, 부정적인 사건들은 내면화하여 개인적, 영구적, 지배적인 요인들의 결과로 바라본다고 하였다(Peterson & Steen, 2002; Seligman, 1998). 이러한 귀인 방식의 차이로 인해 비관주의자가 자기의심과 부정적인 기대에 의해 방해를 받는 반면, 낙관주의자는 목표추구를 동기화시킬 수 있는 긍정적인 기대들을 발전시키며 보다 적극적으로 실천에 옮기는 경향을 보인다(Carver & Scheier, 2002). 즉, 낙관주의는 긍정적인 경험을 함으로써 긍정적인 기대를 발전시킨다.

비관주의자들은 재난을 예상하는 경향을 보인다. 희망처럼 종종 낙관주의 또한 성향적(성질에 따른 경향)으로 묘사되기도 한다. 그러나 낙관주의는 업무성과에서 잠재적으로 기여한다는 사실이 다양한 실증적 연구 결과 증명되고 있으며, 현재도 지속적인 연구와 발전이 이루어지고 있다(Luthans et al., 2006; Luthans et al, 2005; Seligman, 1998).

특히 현실적 낙관주의(Schneider, 2001)와 유연한 낙관주의(Peterson et al, 2000)는 직장 같은 조직에서 리더와 고용인이 낙관주의적 설명 유형과 비관주의적 설명 유형을 분별할 수 있는 능력을 갖출 수 있게 할 뿐만 아니라 낙관주의적 설명 유형을 현실적인 상황에 적용할 수 있게 한다. 예컨대 현실적이고 유연한 낙관주의는 긍정적 성취를 자신과 타인 모두의 공으로 인정하고, 어려운 상황과 도전에 대한 책임감을 수용하며 그 책무를 인정한다.

넷째, 회복탄력성은 긍정적 사건들, 긍정적 진행들, 점진적인 책임감 또는 문제, 실패나 역경에 직면했을 때 원래의 상태로 되돌아오거나 그것을 뛰어넘는 것을 의미한다(Luthans, 2002). 회복탄력성에 도움을 주거나 또는 지장을 주는 요소에 관해 명확하게 밝히는 치료심리학과 긍정심리학에서 얻은 다양한 요인으로는 우연히 접할 수 있는 순응과정과 가치체계를 분명하게 하는 심리적·인지적·정서적·사회적 자질을 포함한다(Masten & Reed, 2002).

회복탄력성을 가진 사람들은 고통과 역경을 본인 또는 타인을 위해 발생한 긍정적인 경험으로 보기 때문에(Coutu, 2002) 회복탄력성 수준이 높은 사람은 고난

과 역경을 극복하는 과정에서 긍정적인 의미와 긍정적인 가치를 찾으며 스스로 성장할 수 있다(Luthans, 2002). 희망이나 낙관주의는 합리적으로 설명될 수 있는 상황에서 적용가능성이 큰 반면, 회복탄력성은 즉각적인 대응이나 높은 수준의 유연함과 적응력이 요구되는 불확실성이 매우 큰 상황에서 그 가치가 더 커진다고 본다(최용득, 2009). 오늘날 직장에서 필요한 회복탄력성의 성취사례는 발전심리학과 학술적 문헌에서 실증적으로 잘 보여 준다(Luthans et al., 2006; Luthans et al., 2005; Youssef & Luthans, 2005b).

지금까지 임상 및 사회심리학에서 논의된 회복탄력성에 관한 연구는 소수 개인들만 보유한 특수한 역량으로써 파악되었다. 그러나 긍정심리학과 긍정조직행동의 관점에서 회복탄력성은 대부분의 보통 사람들에게서도 개발되고 학습될 수 있는 것으로 가정하고 있다. 이러한 맥락에서 최근, 회복탄력성은 개인의 상태적인 특성을 나타낸 것으로(Luthans et al, 2007) 이에 근거한 측정도구가 개발되어 연구되고 있다.

이상과 같이 긍정심리자본의 하위차원으로 제시한 자기효능감, 희망, 회복탄력성, 그리고 낙관주의는 지금까지 주로 개별적으로 연구되어 왔으며, 연구결과 조직구성원들의 직무태도, 육체적, 정신적 건강 등에 긍정적인 영향을 끼치는 것으로 밝혀졌다(Peterson & Luthans, 2003). 그러나 최근 몇몇 연구에서는 이들 네 가지의 개념이 개별적으로 조직성과나 직무관련 태도에 영향을 미치기 보다는 이를 통합한 상위구성 개념을 긍정심리자본으로 보고 총합의 개념인 긍정심리자본으로 논의하는 것이 보다 적절하다는 주장이 제기되고 있다(Avey, Patera & West, 2006).

Luthans et al.(2007)은 긍정심리자본의 네 가지 하위 역량 개념을 개별적으로 논의하는 것과 이 네 가지 역량을 통합하여 하나의 상위개념인 긍정심리자본을 다룬 경우를 비교분석하였다. 그 결과 긍정심리자본을 개별적인 하위 차원별로 나누어 논의하는 것보다는 이를 통합한 상위개념으로 긍정심리자본을 논의하는 것이 직무태도와 업무성과와의 관계에 보다 높은 영향력을 끼친다는 것을 밝혔다. Avey et al.(2006) 역시 각 네 가지 구성요소와 결근율(자발적, 비자발적 결근율 포함) 간의 관련성을 분석한 결과, 하위 차원을 나누어 관계를 규명하는 것보다 하나의 상위개념으로 분석한 것이 최종적으로 긍정심리자본이 결근율(자발

적, 비자발적 결근을 포함)에 보다 큰 영향력을 미친다는 결과를 제시하고 있다.

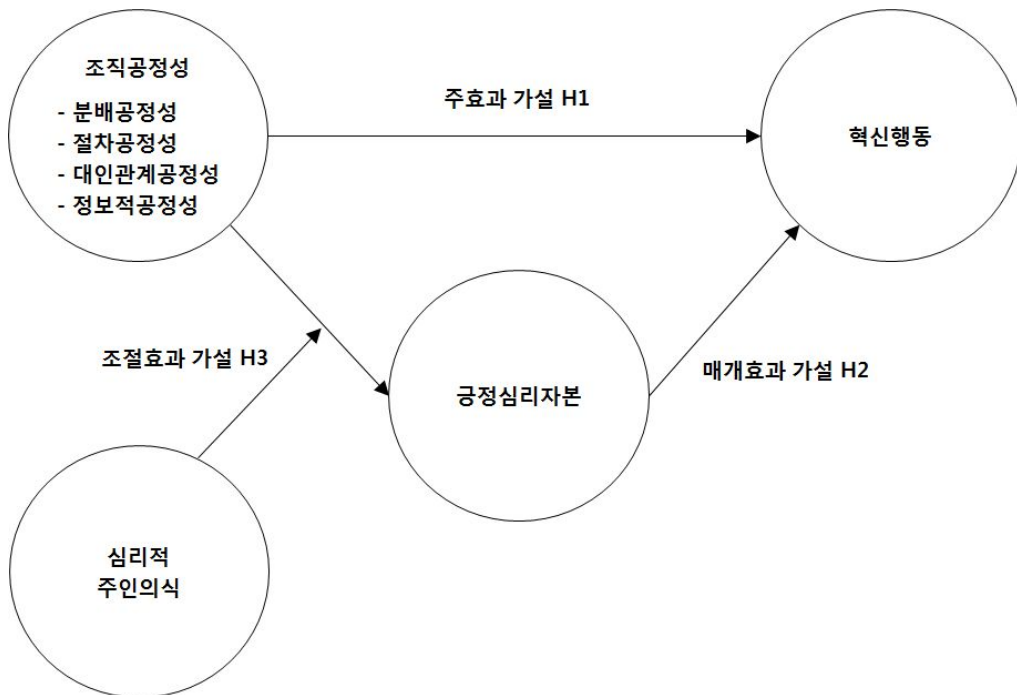
본 연구에서는 긍정심리자본을 구성하는 네 가지 하위 차원들이 공통적으로 업무나 목표달성을 위해 긍정적으로 사고하도록 도움을 줌으로써 결과적으로 조직에 긍정적인 영향을 미친다고 보고 이들을 하나의 상위개념인 긍정심리자본으로 통합하여(Luthans, Norman, Avolio & Avey, 2008) 논의를 진행하고자 한다. 긍정심리자본은 조직자본의 문제, 경로의존성, 일탈에 대해 과도한 통제 및 실패와 성공의 왜곡 등과 같은 공공조직의 문제에 대한 긍정적 대응 전략으로서 의미가 있다(Luthans, Luthans & Luthans, 2004; Luthans, Avey, Avolio, Norman & Combs, 2006; Avey, Luthans & Mhatre, 2008), 또한 조직구성원들이 현재 주어진 직무에 자신감과 도전정신을 갖고 쉽게 좌절하지 않으며 낙관적으로 상황을 전망하고 문제해결을 위한 다양한 대안을 탐색하도록 도와준다(Luthans et al., 2008).

제3장. 연구모형 및 가설 설정

제1절. 연구모형의 설계

1. 연구모형

본 연구는 중국기업을 대상으로 조직공정성은 조직구성원들의 혁신행동에 영향을 미치며 이들 사이의 관계에 있어서 긍정심리자본이 매개할 것으로 보았다. 또한 조직공정성과 긍정심리자본 간의 관계에서 심리적 주인의식의 조절효과를 보일 것으로 보았다. 이론적 배경에서 제시된 여러 선행연구들을 토대로 한 본 연구의 연구모형은 [그림 3-1]과 같다.



[그림 3-1] 연구모형

제2절. 연구가설의 설정

1. 조직공정성과 혁신 행동

조직공정성은 조직보상이 공정한가에 대한 구성원의 주관적 지각으로서 보상의 분배와 절차, 그리고 상호작용에 관한 것으로 나눌 수 있다(Greenberg & Colquitt, 2005). 분배공정성은 조직의 보상결과에 대해 개인이 지각하는 공정성(Price & Mueller, 1986)으로 절차공정성은 보상 배분에 적용된 절차와 규칙에 대한 공정성 지각(Folger & Konovsky, 1989)으로 상호작용공정성은 보상절차가 실행되는 과정에서 상사의 처우 방식과 내용에 대한 공정성 지각(Bies & Moag, 1986)으로 정의된다. 이와 같은 조직공정성은 조직구성원들의 혁신행동을 높일 수 있을 것이다(김동환·양인덕, 2009).

분배공정성과 혁신 행동 간의 관계에 있어서 비록 혁신이 조직에게는 바람직한 것이지만 혁신행동 주체로서의 구성원 입장에서는 새로운 아이디어의 창출에서 실행에 이르기까지 상당한 비용을 감수할 만한 요기와 더불어 결코 적지 않은 인내와 노력이 요구된다(Janssen, 2005). 그러므로 분배상 불공정을 지각하는 구성원이 정서적 안정과 의식적 각성을 유지하면서 혁신행동에 집중할 것으로 기대하기는 어렵다(Jones, 2001).

반대로 분배공정성이 유지될 경우 구성원으로 하여금 현재와 미래의 혁신행동에 대해 공정한 보상을 확신할 수 있게 함으로써 안심하고 혁신행동을 지속할 수 있도록 한다(이지우, 2002). 또한 교환이론에 근거할 때 구성원은 자신의 노력에 대한 대가가 공정하게 분배된다고 생각할수록 조직의 발전을 위한 혁신행동을 증가시킬 가능성이 높다.

왜냐하면 구성원이 자신이 투입한 노력에 비해 보상이 적다고 지각할 경우 심리적으로 긴장과 불안정성을 지각하게 되며, 그 결과 혁신행동을 할 가능성은 줄어들기 때문이며(West & Altink, 1996), 자신들의 결과가 공정하게 배분된다는 것은 조직이 구성원들의 능력과 가치 있게 생각한다는 것을 의미하며, 자신이 조직에서 가치 있는 구성원이라 생각할수록 조직의 성과향상을 위해 다양한 행동

을 할 가능성이 높기 때문이다.

분배공정성과 혁신행동 간의 인과관계를 입증한 연구는 찾아보기 어렵지만 분배공정성과 역할 외 행동 간의 관계를 살펴본 연구를 통해서 두 변수 간의 관계를 유추할 수 있다. Moon et al(2008)의 연구에 따르면 분배공정성을 높게 지각하는 구성원일수록 자신의 과업, 소속작업집단 및 조직의 성과향상을 위해 요구되는 조직기능변화와 같은 자발적이고 적극적 노력(상사가 평가함)을 증가시키는 것으로 밝혀졌다. 또한 분배공정성과 혁신행동의 반대개념으로 볼 수 있는 혁신저항 간의 관계를 살펴본 권중생(2001)의 연구에 의하면 분배공정성은 조직차원의 혁신저항과 부(-)의 관계를 갖는 것으로 밝혀졌다. 또한 중국 첨단기업에서 근무하는 조직구성원들을 대상으로 한 연구결과에 따르면 절차공정성은 조직구성원들의 혁신행동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(王怀勇·李悦, 2013).

절차공정성은 분배공정성을 수용하거나 개선할 수 있는 제도적 장치가 된다는 점에서 혁신행동의 영향요인이 된다(Brockner & Wisenfeld, 1996). 즉, 구성원이 조직절차가 공정하다는 것을 인식할 경우 자신에게 주어진 분배의 불공정성의 원인을 알 수 있게 되며, 이전 분배상 불공정성의 원인이 설령 조직에 있다할지라도 차후 분배에서 공정성회복을 기대할 수 있기 때문에 불공정한 분배를 수용할 수 있다. 따라서 조직이 적어도 절차공정성을 유지하는 한 고용관계에서 공정한 교환당사자로서의 신뢰를 유지할 수 있다(Brockner, 2002).

절차공정성은 불공정하다고 여겨지는 분배결과를 수용하거나 혹은 그 개선을 기약할 수 있는 근거가 된다는 점에서 혁신행동의 영향요인이 될 수 있다(Brockner & Wisenfeld, 1996). 즉, 구성원이 조직절차가 공정하다고 인식할 경우 자신에게 주어진 분배가 불공정했던 까닭을 알 수 있으며, 이전 분배상 불공정의 원인이 설혹 조직에 있다하더라도 차후 분배에서 공정성 회복을 기대할 수 있기 때문에 그것을 요인 할 수 가 있다.

조직구성원들은 자신에게 지급되는 보상, 인정 등과 같은 최종결과물이 결정되는 과정이 공정하다고 지각할수록 조직의 발전을 위해 새로운 아이디어를 창조하거나 다른 사람들이 개발한 아이디어를 자신의 과업에 적용할 것이다. 왜냐하면 조직에서 절차공정성을 지각하지 못한 구성원은 조직에 대해 불쾌한 감정을

가짐으로써 심리적으로 불공정한 상태에 도달하거나 조직의 운영시스템에 대해 의심을 갖게 되고 나아가 직무에 대한 부정적 행동을 하거나 조직목표달성에 도움이 되는 자발적 행동을 하지 않을 가능성이 높기 때문이다(이용규·정석환, 2007; West & Altink, 1996).

강경석·홍철희(2008)가 교사들을 대상으로 수행한 연구에서 절차공정성은 혁신행동에 정(+)¹의 영향을 주는 것으로 밝혀졌으며, 조직구성원들이 절차공정성을 지각할수록 자신의 과업이나 소속집단 또는 조직의 발전을 위해 요구되는 변화를 위해 자발적이며 적극적 노력을 기울이는 것으로 확인되었다(Moon et al, 2008). 또한 절차공정성을 높게 지각하는 구성원일수록 혁신에 대해 개인차원과 조직차원에서 저항하는 정도가 낮은 것으로 확인되었다(권중생, 2001).

상호작용공정성 측면에서 혁신행동의 전 과정을 통틀어 상사의 역할은 매우 중요하다고 할 수 있다. 보상과정에서 상사의 진솔한 배려와 존중은 조직에 대한 구성원의 소속감과 자아정체성을 고양함으로써 개인의 진취적 성향 또는 자유롭게 표출되도록 하고(Tyler, 1990), 나아가 상사의 사회·정치적 지원은 동료 및 부하들의 동의와 협력을 이끌어낼 뿐만 아니라 다른 관리자나 외부 세력의 도움을 유치함으로써 혁신 아이디어의 실현을 돕는다(Amabile et al, 2004; Parker et al, 2006).

상호작용공정성 인식은 결국 조직구성원들이 수행하는 혁신행동 역시 공정하게 대우하고 평가받을 수 있다는 기제로 작용한다(조윤희, 2014). 공정성 인식은 사회적 교환관계의 형성을 촉진하게 되는데(Cronpanzano et al, 2001) 상사와 조직구성원들의 사회적교환관계의 질은 조직구성원들의 혁신행동에 영향력을 미치게 된다(김일천·김종우·이지우, 2004). 혁신과정에서 상사와의 대인 커뮤니케이션은 혁신행동과 밀접한 관련이 있다. 커뮤니케이션은 조직구성원들로 하여금 자신이 어떠한 의사결정 과정을 통해 보상결정이 이루어졌는가에 대한 적절한 설명을 가능하게 하며 이러한 커뮤니케이션을 통한 교환관계의 질적 향상을 통해 공정성 인식을 증진하도록 하여 혁신행동에 영향력을 보이게 된다는 것이다.

혁신행동은 조직 내 다른 사람들과의 의사소통과 상호작용에서도 이루어지므로 대인관계와 관련한 의사결정에서의 절차실행이 공정하다고 인식될 경우에 혁신에 따른 위험을 감수할 수 있게 될 것이다(조윤희, 2014). 또한 절차나 의사소

통에 대한 정보에 대한 전달에서도 공정함은 중요한 문제이다. 공정한 의사결정은 개인이 조직으로부터 인정받고, 보호받는다라는 인식을 갖도록 한다. 따라서 이러한 인정과 보호에 대한 인식은 혁신행동과 같은 불확실성 하에서 무엇인가 새로운 것을 행함에 있어서 발생할 수 있는 잘못 등에 대해서도 조직이 충분히 인정하고 보호해줄 수 있다는 믿음을 줄 수 있을 것이다.

한편 조직구성원들은 목표달성을 위해 투자를 하게 되는데 조직을 둘러싼 환경의 변화가 심하고 예측하기 어려우므로 목표달성을 위한 혁신행동의 노력 역시 감소될 수 있다. 환경의 불확실성, 그리고 혁신행동의 노력은 자신의 투입노력에 대한 공정한 성과를 확신할 수 없게 만들기 때문이다. 따라서 상호작용공정성의 경우 의사결정 등에 있어서 공정하다는 인식을 한다는 것은 의사결정자가 의사결정의 집행과정에서의 공정성을 담보한다는 것으로 결국 조직구성원들로 하여금 목표달성을 위한 혁신행동의 노력에 대한 확신을 주게 되고 혁신행동과 같은 불확실성을 내포하고 있는 행동에 대한 투자 역시 가능하게 할 수 있게 된다.

조직공정성과 혁신행동의 관계에 관한 기존 연구결과들을 살펴보면, 조직공정성은 혁신행동을 높이는데(김동환·양인덕, 2009; 이지우, 2002) 분배와 절차공정성이 혁신저항을 완화함으로써 방어적 행동의 수준을 낮추며(권중생, 2001) 분배공정성이 혁신행동의 선행변수로(Janssen, 2000) 혹은 업무요구량과 혁신행동의 관계에서 조절작용을 통해(Janssen, 2001), 그리고 분배 및 절차공정성이 행위주체의 스트레스를 저하시킴으로써(Janssen, 2004) 각각 혁신행동을 촉진하는 것을 알 수 있다. 또한 중국기업에서 340명의 조직구성원들을 대상으로 한 연구결과에 따르면 조직공정성 네 가지 하위차원 모두 혁신행동에 정(+의 영향력을 미치는 것으로 나타났다(姚艷紅·韓樹強, 2013). 이러한 논의를 토대로 하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 조직공정성은 조직구성원들의 혁신행동을 높일 것이다.

- 1-1. 분배공정성은 조직구성원들의 혁신행동을 높일 것이다.
- 1-2. 절차공정성은 조직구성원들의 혁신행동을 높일 것이다.
- 1-3. 대인관계 공정성은 조직구성원들의 혁신행동을 높일 것이다.

1-4. 정보적 공정성은 조직구성원들의 혁신행동을 높일 것이다.

2. 긍정심리자본의 매개효과

긍정심리자본에 대한 연구는 긍정심리자본의 선행변수 규명, 긍정심리자본과 결과변수와의 관계 그리고 긍정심리자본의 매개역할 또는 조절역할에 관한 연구들이 진행되어 왔는데 특히 긍정심리자본과 결과변수 간 인과관계에 대한 연구로 확장되고 있다(김주섭·박재춘, 2013). 긍정심리자본의 경우 중요한 매개역할을 수행할 수 있는데 조직공정성과 조직구성원들의 태도와의 관계에서 의미를 가질 수 있다. 왜냐하면 조직공정성 연구에 있어서 조직공정성과 결과변수와의 양자 간의 관계를 직접적인 관계로 인식하기보다는 제3의 변수를 통해 설명하는 것이 보다 타당하다는 주장(이경근·박성수, 2009)에서 봤을 때 긍정심리자본의 역할을 살펴볼 수 있을 것으로 기대할 수 있다.

조직 내 의사결정의 수립과 실행에서 조직이나 상사로부터 지각되는 조직공정성은 구성원들로 하여금 조직 및 상사신뢰를 인식하게 하며, 이는 구성원의 몰입을 높이는 요인으로 작용하게 된다(Camerman, Cropanzano & Vandenberghe, 2007). 이러한 조직공정성과 조직구성원들의 태도 변수 간 관계를 설명하기 위한 메커니즘으로 신뢰, 조직지원인식 및 리더-구성원 교환관계 등이 제시되고 있으며 자아존중감 또는 자기효능감 등 개인 심리변수의 역할이 주목을 받고 있다.

정서의 인지평가이론에 따르면, 개인이 공정한 절차를 통해 획득한 분배 결과를 인지적으로 정당하다고 판단했을 때, 이에 뒤따르는 개인적 정서나 자아존중감과 같은 자아 개념 역시 긍정적인 방향으로 형성된다고 하였다(이수지 등, 2007). 또한 집단가치이론(Lind & Tyler, 1988)에서도 조직의 공정한 의사결정 절차와 공정한 처우로 인해 구성원들은 자신이 조직 내에서 매우 가치 있고 인정받는 존재라고 느끼게 되며, 조직에 대한 자부심을 갖게 된다고 했다. 따라서 조직에서 공정한 절차와 대우를 지각하는 구성원들은 높은 수준의 자아존중감을 나타나게 되며, 이는 다시 조직에 대한 높은 기여로 나타나게 된다(Tyler, DeGoey & Smith, 1996).

이러한 자기효능감의 경우 긍정심리자본의 중요한 하위변수로서 조직공정성이

긍정심리자본의 향상에 기여하고 높아진 긍정심리자본을 통해 결과변수로 이어질 수 있다는 것을 예상해 볼 수 있다. 긍정심리자본의 매개역할과 관련하여 배성현·김영진·김미선(2010)은 긍정심리자본과 유사한 개념인 심리적 주인의식이 절차공정성과 조직몰입 간 관계에서의 매개효과를 검증하였다. Robbins et al.(2000)은 공정성은 긍정심리자본의 하위 변인인 자기효능감에 영향을 주며, 이는 대학 직원들의 조직몰입을 높일 것으로 보았으며 박재춘(2013)의 연구에서 직원들의 긍정심리자본은 절차공정성과 조직몰입 간 관계에서는 부분매개 역할을, 상호작용공정성과 조직몰입 간 관계에서는 완전매개 역할을 한다는 결과를 제시하였다. Luthans et al.(2008)는 IT기업의 조직구성원을 대상으로 조직분위기와 직무성과, 직무만족, 조직몰입과의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 규명하였으며 張曉君·周文成(2013)의 연구에서 긍정심리자본은 변혁적 리더십과 조직구성원들의 혁신행동에 미치는 영향을 완전매개한다고 제시하고 있다. 이상의 선행연구들을 봤을 때 긍정심리자본은 조직공정성과 혁신행동의 관계에서 매개역할을 수행할 것으로 예상되므로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2. 조직공정성이 조직구성원들의 혁신행동에 미치는 영향에 있어서 긍정심리자본이 매개할 것이다.

- 2-1. 분배공정성이 조직구성원들의 혁신행동에 미치는 영향에 있어서 긍정심리자본이 매개할 것이다.
- 2-2. 절차공정성이 조직구성원들의 혁신행동에 미치는 영향에 있어서 긍정심리자본이 매개할 것이다.
- 2-3. 대인관계 공정성이 조직구성원들의 혁신행동에 미치는 영향에 있어서 긍정심리자본이 매개할 것이다.
- 2-4. 정보적 공정성이 조직구성원들의 혁신행동에 미치는 영향에 있어서 긍정심리자본이 매개할 것이다.

3. 심리적 주인의식의 조절효과

Pierce et al.(1991)의 연구를 기점으로 많은 학자들이 심리적 주인의식과 관련

된 연구들을 수행하고 있다. 심리적 주인의식에 대한 연구결과를 살펴보면 물질적 소유, 역할차이, 과업특성(과업일상성, 직무자율성, 참여적 의사결정), 조직공정성, 이익분배 제에 대한 절차공정성과 개인적 공헌도, 우리사주특성, 심리적 임파워먼트, 직무만족, 직무교육기회, 변혁적 리더십 등이 조직에 대한 심리적 주인의식과 밀접한 관련성이 있음을 제시하고 있다(이봉세 외 2007, 2009; 이원기·천명섭, 2007; Avey, Avolio, Crossley & Luthans, 2009; Chi & Han, 2008; Mayhew, Ashkanasu, Bramble & Gardner, 2007; Pierce et al., 1991, 2004).

조직에 대한 심리적 주인의식은 직무와 조직에 대한 책임감, 조직변화에 대한 수용성, 직무만족, 조직몰입, 이직의도, 조직기반자긍심, 업무성과, 조직시민행동이나 혁신행동과 같은 역할 외 행동 등에 영향을 주는 것을 알 수 있다(이봉세 등, 2007, 2009; Avey et al., 2009; Mayhew et al., 2007; Vandewalle et al, 1995; Van Dyne & Pierce, 2004). 또한 심리적 주인의식의 선행요인에 관한 기존 연구들은 과업특성, 개인특성 및 조직특성 등 다양한 요인을 강조하고 있다(Avey et al., 2009; Mayhew et al., 2007; Pierce et al., 2003, 2004; Vandewalle et al., 1995; Van Dyne & Pierce, 2004).

Wagner, Parker & Chrisriansen(2003)의 연구에서는 조직에 대한 태도와 긍정적인 관계를 갖고 이는 다시 재정성으로 이어짐을 밝혔다. 우리사주제도의 실시가 조직성과에 긍정적 영향을 미칠 것이라는 결과는 일치하지 않았지만 공식적 소유감은 직무만족, 조직성과에 긍정적 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다(Buchko, 1992). 반면에 다른 연구들에서는 조직구성원들의 직무만족, 조직성과에 영향을 주지 않는 것으로 나타났다(French & Rosenstein, 1984; Long, 1982; Hammer & Stern, 1980).

이러한 결과들의 일관성이 없는 큰 이유는 공식적인 소유감이 조직 구성원의 행동에 직접적인 영향을 미치기 보다는 조직 구성원의 지각과 태도를 통해 영향을 주기 때문이며(Hammer & Stern, 1980) 심리적 주인의식이 직접적인 영향력이 있는 것이 아니라 이들 사이의 관계에서 중요한 매개변수 또는 조절변수가 있으며, 심리적 주인의식 자체가 주요한 매개변수 또는 조절변수로서의 역할을 수행할 수 있기 때문이다(Pierce et al, 1991). 김재봉(2008)은 심리적 주인의식이 조직몰입과 긍정적인 영향을 미치고 있다는 가정 하에서 심리적 주인의식을 조

절변수로 보고 조절효과를 검증하고 있는데 이러한 논의를 토대로 봤을 때 심리적 주인의식은 조직공정성이 긍정심리자본에 미치는 영향력에 있어서 중요한 조절변수로서의 역할을 수행할 수 있을 것으로 예상된다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3. 조직공정성이 긍정심리자본에 미치는 영향에 있어서 심리적 주인의식이 조절할 것이다. 즉, 심리적 주인의식이 높은 경우 조직공정성이 긍정심리자본에 미치는 영향력은 심리적 주인의식이 낮은 경우에 비해 더욱 클 것이다.

- 3-1. 분배공정성이 긍정심리자본에 미치는 영향에 있어서 심리적 주인의식이 조절할 것이다.
- 3-2. 절차공정성이 긍정심리자본에 미치는 영향에 있어서 심리적 주인의식이 조절할 것이다.
- 3-3. 대인관계 공정성이 긍정심리자본에 미치는 영향에 있어서 심리적 주인의식이 조절할 것이다.
- 3-4. 정보적 공정성이 긍정심리자본에 미치는 영향에 있어서 심리적 주인의식이 조절할 것이다.

제4장. 실증분석

제1절. 변수의 조작적 정의 및 측정

1. 변수의 조작적 정의 및 측정

조직공정성에 있어서 분배공정성은 조직의 보상결과에 대해 개인이 지각하는 공정성으로 정의된다(Folger & Konovsky, 1989). 본 연구에서 분배공정성에 사용된 척도는 Colquitt(2001)이 개발한 척도를 활용하였으며, 설문문의 문항은 4개의 문항으로 구성하였다. 절차공정성은 조직에서 어떤 결정을 내릴 때 그 공식적 절차가 공정한가를 말한다(Folger & Cropanzano, 1998; Korsgaard et al, 1995). 절차공정성에 사용된 측정도구는 Thibaut & Walker(1975), Leventhal(1980)의 연구를 토대로 Colquitt(2001)이 제시한 척도를 활용하였다. 절차공정성을 측정하기 위한 설문문항은 7개의 문항으로 구성하였다.

상호작용공정성은 대인관계 공정성과 정보적 공정성으로 나누었는데 대인관계 공정성은 절차의 실행과정에서 상대에 대한 존중, 상대의 문제에 대한 관심, 처우에 대한 공정성으로 정의된다(Greenberg, 1993). 대인관계 공정성의 측정은 Bies & Moag(1986)의 연구를 토대로 Colquitt(2001)의 척도를 활용하였는데 4개의 문항을 사용하여 측정하였다. 정보적 공정성의 측정은 Bies & Moag(1986), Shapiro et al.(1994)의 연구를 기반으로 Colquitt(2001)이 제시한 척도를 활용하였다. 총 5개의 문항으로 구성하였다.

혁신행동은 새로운 아이디어를 채택하고 확산하며 실천하는 행동을 말한다(Scott & Bruce, 1994). 구체적으로 문제에 대한 인식과 새로운 아이디어를 채택하고, 선택된 아이디어에 대한 후원을 찾아 나서고, 이의 실현을 위해 지지자를 연합하고 구축하는 행위와 선택된 아이디어의 실행을 위한 세부적이고 적절한 계획을 개발하는 행위라고 할 수 있다. 본 연구에서는 Scott & Bruce(1994)가 제시한 항목 중 6개 문항을 선별하여 측정하였다.

심리적 주인의식은 조직구성원들이 조직을 자신의 것으로 느끼는 심리적 상태로써 조직구성원이 스스로 조직의 주인으로 인식하는 믿음과 조직의 이익을 위해 도움이 되는 행동을 하려는 의도를 의미한다. 심리적 주인의식의 측정은 Pierce et al(2001)과 Dyne & Pierce(2004)등을 참고로 하여 본 연구에 가장 적합한 7개의 문항으로 측정하였다.

긍정심리자본은 조직구성원들 개인이 자신의 발전을 추구하는 긍정적 심리상태를 의미한다. 긍정심리자본은 4개의 하위요소로 구성되는데 도전적인 과업을 성공하기 위해서 모든 노력을 쏟는 자신감인 자기효능감 현재와 미래의 성공에 대한 긍정적 귀인인 낙관주의 목표를 향해 인내하고 필요한 순간에는 경로를 재설정하는 목표의식인 희망 문제나 역경에 직면했을 때 절망하지 않고 참고 견뎌내 원래의 상태로 되돌아오거나 그것을 뛰어넘는 의지인 회복탄력성이다. 본 연구에서의 긍정심리자본은 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복탄력성 등의 4개 차원으로 구성된 종합적 개념을 의미한다. 긍정심리자본의 측정은 Luthans, Youssef & Avolio(2007)가 제시한 긍정심리역량 척도(psychological capital measure: PCQ)로 측정하였는데 총 17개의 문항으로 측정하였다.

2. 설문지 구성

본 연구에서 사용한 설문지는 크게 6부분으로 구분되며 리커트(Likert) 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)를 사용하여 측정하였다. 설문문항의 구성은 아래의 <표 4-1>와 같다. 기존 선행연구에서 충분히 타당성과 신뢰성이 확보된 설문문항을 토대로 구성하였는데 조직공정성은 19개 문항으로 구성하였다. 구체적으로 분배공정성 4개 문항, 절차공정성 6개 문항, 대인관계 공정성 4개 문항, 정보적 공정성 5개 문항으로 구성하였다. 심리적 주인의식은 7개 문항으로 구성하였으며, 긍정심리자본은 총 17개 문항으로 구성하였다. 긍정심리자본은 자기효능감, 희망, 낙관주의 그리고 회복탄력성으로 구분되는데 자기효능감 4개 문항, 희망 5개 문항, 낙관주의 4개 문항, 회복탄력성 4개 문항으로 구성하였다. 혁신행동은 6개 문항으로 구성하였다.

< 표 4-1 > 설문지의 구성

변수		척도	문항 번호	출처
조직 공정성	분배공정성	Likert 5점 척도	DJ1-DJ4	Colquitt(2001)
	절차공정성		PJ1-PJ6	
	대인관계 공정성		IJA1-IJA4	
	정보적 공정성		IJB1-IJB5	
심리적 주인의식			PO1-PO7	Pierce et. al(2001), Dyne & Pierce(2004)
긍정심리자본			PC1-PC17	PCQ(Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2006)
혁신행동			IB1-IB8	Scott & Bruce (1994)

제2절 표본의 선정 및 특성

1. 표본의 선정과 자료분석

본 연구에서는 연구모형에 의한 가설을 검증하기 위하여 설문조사를 실시하였다. 조사 대상 기업은 중국 북경(北京), 상하이(上海), 절강성(浙江省)과 강소성(江蘇省)에 위치하고 있는 중국 국유기업, 사업기관, 민간기업, 외자기업/중외합자기업 등 42개 기업으로 구성하였다. 회사유형 4가지로 선정한 이유는 사회주의 국가인 중국에서는 다양한 소유제의 기업이 존재하고 있기 때문이다.

설문조사는 2015년 7월1일 부터 8월 19일까지 42개 기업에서 진행된 설문조사는 총 900부 설문지를 배포하여 회수된 848부이다. 그중에서 불성실하게 응답하는 543부를 제외한 305부가 최종 실증분석에서 사용되었다. 본 연구의 자료 분석은 기술통계 분석, 요인분석 및 신뢰도 분석, 상관관계분석을 사용하며 가설검증을 위한 회귀분석을 사용하였다. 긍정심리자본의 매개효과를 파악하기 위해 매개변수의 효과를 올바르게 검증할 필요성이 있으므로, Baron과 Kenny(1986)가 제시한 3단계 매개회귀분석을 이용하였다.

이 방법은 회귀계수를 표준화하여 회귀계수의 중요도를 나타내는 Beta계수의 절대값을 파악하여 매개변수의 효과가 있는지를 검증하고자 한다. 조직공정성이 심리적자본과의 관계에서 심리적 주인의식의 조절효과를 검증하기 위해 계층적 회귀분석을 이용하여 변수의 조절효과 검증하였다. 계층적 회귀분석은 회귀식에 변수들을 단계적으로 투입하는 과정에서 조절효과를 확인하고자 하는 변수를 독립변수와 상호작용 항으로 추가했을 때의 설명력(R^2 값)이 통계적으로 유의하게 증가하느냐의 여부를 통해 알아보는 통계법이다.

2. 표본의 특성

본 연구의 최종표본은 총 305명이었으며, 인구통계적 특성을 살펴보면 <표 4-2>와 같다. 성별분포는 남자와 여자가 각각 48.5%와 51.5%로 여자의 비율이

더 높았다. 연령별분포는 19-30세가 58.0%로 가장 많았고 40대와 40대 이상 순
 으로 40.7%, 1.3%가 수집되었다. 근속년수 분포는 1-2년이 40%로 가장 많은 비
 율을 나타냈으며, 1년 미만인 4.9%, 3-4년이 70%, 5-6년이 49%, 7-8년이 7.9%,
 9-10년이 3.9%, 그리고 10년 이상 4.3%로 나타났다. 최종학력별 분포는 대졸이
 48.5%로 가장 많은 가운데 고졸 및 중등전문이하가 3.3%, 고졸 및 중등 전문이
 7.5%, 전문대졸이 33.1%, 대학원졸 이상이 7.50% 순으로 나타났다.

<표 4-2> 인구통계학적 특성

구분		명	%	구분		명	%	
성별	남	148	48.5	회사 소재지	북경	169	55.4	
	여	157	51.5		상하이	73	23.9	
연령	19-30	177	58.0	직급	절강성	33	10.8	
	31-40	124	40.7		강수성	30	9.8	
	40세 이상	4	1.3		일반직원	112	36.7	
					보통관리자	139	45.6	
근속 년수	1년 미만	15	4.90	회사 유형	중급관리자	52	17.0	
	1-2년	122	40.0		고위관리자	2	.7	
	3-4년	70	23.0		국유기업	39	12.8	
	5-6년	49	16.1			사업기관	20	6.60
	7-8년	24	7.9			민간기업	204	66.9
	9-10년	12	3.9			외자기업/중외합자	42	13.8
	10년이상	13	4.3		업종	제조업	72	23.6
학력	고졸/중등전문이하	10	3.3	건축/부동산개발업		36	11.8	
	고졸/중등 전문	23	7.5	제약/의료		35	11.5	
	전문대졸	101	33.1	전자통신업		74	24.3	
	대졸	148	48.5	서비스업		59	19.3	
	대학원졸 이상	23	7.5	금융은행		16	5.2	
담당 업무	인사/총무/기획	80	26.2	부서 (팀) 원수	1-10명	119	42.2	
	생산/제조/자재	74	24.3		11명 이상	163	57.8	
	영업/마케팅	75	24.6	직원수	300명 미만	158	56.6	
	경리/회계/재무	44	14.4		300명 이상	121	43.4	
	기타	32	10.5					
	합 계						305	100

담당업무 분포는 인사/총무/기획, 생산/제조/자재 및 영업/마케팅이 비슷하게 나타났으며, 각각 26.2%, 24.3%, 24.6%이고 나머지 경리/회계/재무 및 기타 업무 담당자가 14.4%하고 10.5%로 밝혀졌다. 회사 소재지 분포는 북경이 55.4%로 가장 많았고 상하이 23.9%, 절강성이 33%, 강수성이 9.8%로 나타났다. 직급 분포는 보통관리자가 가장 많은 것으로 나타났으며, 일반직원이 36.7%, 중급관리자가 17%, 고위관리자가 0.7%로 나타났다.

회사유형 분포는 민간기업의 가장 큰 비율 66.9%로 나타났으며, 국유기업이 12.8%, 사업기관이 6.60%, 외자기업/중외합자 기업이 13.8%로 나타났다. 업종 분포는 제조업하고 전자통신업이 비슷한 비율로 나타났으며 23.6% 및 24.3%, 건축/부동산 개발업이 11.8%, 제약/의료가 11.5%, 서비스업이 19.3%, 금융은행이 5.2%, 그리고 기타업종이 4.3%로 나타났다.

마지막으로, 부서(팀)직원 수는 10명 이상의 팀원 수는 57.8%로 나타났으며, 10명 미만 팀원 수는 42.2%로 나타났다. 직원 수에 있어서 300명 미만인 경우가 56.6%로 나타났으며, 300명 이상의 직원을 보유하고 있는 회사라는 경우가 43.4%로 나타났다.

제3절. 실증분석 결과

1. 변수의 타당성과 신뢰성 검증

(1) 타당성과 신뢰성 검증

타당성은 그 측정도구가 측정하고자 하는 개념이나 속성을 얼마나 정확하게 측정하였는가를 의미하게 된다. 타당성의 평가는 그 방법에 따라 개념 타당성, 기준관련 타당성, 내용 타당성의 개념으로 나눌 수 있다. 일반적으로 내용 타당성은 특정한 측정도구의 대표성에 관한 개념이며, 기준 관련타당성은 특정변수간의 통계적인 관계를 규명하는 것이다. 또한 개념 타당성은 변수들의 특성 측정과 관련한 것으로서 측정자체의 정확성에 관련된 개념으로 볼 수 있다. 개념타당성을 검증하는 통계적인 방법으로 흔히 요인분석이 사용되고 있는데, 본 연구에서는 변수들 간의 판별 타당성과 개념 타당성을 검증하기 위해 요인분석을 실시하였다.

여러 설문항목으로 측정된 이론변수 즉, 측정개념의 경우 측정항목들이 해당 이론변수를 적절하게 반영하였는가와 관련하여 신뢰성을 평가할 필요가 있다 (Churchill, 1979). 척도의 신뢰성은 한 대상을 유사한 측정도구로 여러 번 측정하거나 한 가지 측정도구로 반복 측정했을 때 일관성 있는 결과를 산출하는 정도에 관련된다.

즉, 일관성 있는 결과가 산출될수록 그 척도(혹은 측정치)의 신뢰성이 높다. 척도의 신뢰성을 평가하는 방법에는 내적일관성, 반복측정 신뢰성, 대안항목 신뢰성 등이 있는데, 그 중 가장 많이 사용되는 방법은 내적일관성에 의한 방법이다 (Carmines & Zeller, 1979).

내적일관성은 한 construct를 다 항목으로 측정했을 때 항목들이 일관성 혹은 동질성을 갖는가에 관한 것이다. 내적일관성에 의한 척도의 신뢰성 평가방법은 Cronbach's α 계수를 이용하는 것이다. Cronbach's α 계수는 0에서 1사이의 값을 가지며, 높을수록 바람직하나 반드시 몇 점 이상이어야 한다는 기준은 없지만 흔히 .8에서 .9이상이면 바람직하고 .6 이상이면 수용할 만한 것으로 여겨진다(채서

일, 1997). 그러나 0.6보다 작으면 내적일관성을 결여한 것으로 받아들여진다. 이 경우 Cronbach's α 계수의 크기를 저해하는 항목들을 제거함으로써 계수 값을 크게 할 수 있다. 이러한 항목들은 그 항목과 전체 항목들 간의 상관관계가 낮은 항목들이다.

(2) 타당성, 신뢰성 검증결과

본 연구에서는 독립변수가 조직공정성, 조절변수가 심리적 주인의식, 매개변수가 긍정심리자본, 종속변수가 혁신행동이며 각 변수의 측정결과가 상호 독립적인지를 검증하기 위해 일차적으로 각각에 대해 요인분석을 실시하였다. 먼저 조직공정성에 대한 요인분석 결과는 <표 4-3>에 제시되어 있다. 표에서 제시된 바와 같이 조직공정성은 분배공정성, 절차공정성, 대인관계 공정성 그리고 정보적 공정성의 4개 요인으로 구분되는 것으로 나타났다. 다만 절차공정성 등 초기 요인분석 결과를 토대로 3문항(절차공정성 2개 문항: PJ5/PJ6, 정보적 공정성 1개 문항: IJA5)을 제외한 요인분석 결과이다. 측정도구의 요인분석 결과 각 문항의 요인 적재치(Factor Loading)의 크기는 일반적 기준인 .4 이상의 값을 보이고 있었는데 다만 절차공정성에서의 하나의 문항이 .411을 보이고 있어 낮은 편으로 나타났다. 나머지 문항의 경우는 대부분이 .6을 상회하는 것으로 나타나고 있다.

요인적재량에 있어서 조직공정성의 4 가지 하위차원의 설명 분산은 각 분배공정성이 18.74, 절차공정성이 15.78, 대인관계 공정성이 15.49, 정보적 공정성이 12.92로 나타났다. 또한, 도출된 차원들의 내적 신뢰성 검증을 위한 Cronbach's Alpha 분석결과 조직공정성의 하위차원인 분배공정성, 절차공정성, 대인관계 공정성, 정보적 공정성의 Cronbach's α 값이 각 .780/ .728 /825 /810으로 나타났고 모두 .7을 초과함으로써 각 문항에 대한 신뢰성이 높게 나타나고 있다.

<표 4-3> 조직공정성 요인분석 결과

구 분	조직공정성			
	분배	절차	대인 관계	정보
DJ1. 직원들이 받는 보상은 그들의 노력을 반영함	.684	-.007	.148	.375
DJ2. 직원들이 받는 보상은 그들의 완수한 일들을 고려할 때 적절함	.749	.136	.268	.147
DJ3. 직원들이 받는 보상은 그들이 회사에 어떠한 기여를 하였는지를 반영함	.685	.233	.192	.151
DJ4. 직원들이 받는 보상은 그들의 성과에 따라 공정하게 결정됨	.655	.335	.228	.137
PJ1. 우리 회사는 직원들에 대한 보상을 결정하는 절차에 직원들이 의견을 제시할 수 있도록 허용함	.166	.781	.176	.148
PJ2. 우리 회사는 직원들이 보상 결정 절차에 의해 결정되는 사안(결과)에 영향을 미칠 수 있음	.182	.798	.056	.118
PJ3. 직원들은 회사의 (보상결정)절차에 의해 결정된 사안들에 대해 어필할 수 있음	.152	.575	.337	.289
PJ4. (보상)결정 절차는 윤리적으로나 도덕적 기준을 준수함	.364	.411	.261	.074
IJA1. 나의 상사는 직원들을 예의 있고 정중하게 대함	.267	.167	.698	.245
IJA2. 나의 상사는 직원들을 귀중하게 대함	.243	.101	.782	.221
IJA3. 나의 상사는 직원들을 존중함	.243	.076	.789	.232
IJA4. 나의 상사는 직원들에 대해 부적절한 비평이나 비판을 하지 않음	.082	.171	.635	.207
IJB1. 나의 상사는 직원들에게 절차에 대해 상세히 설명해 줌	.212	.134	.126	.798
IJB2. 나의 상사는 직원들에게 절차에 대하여 합리적으로 설명함	.209	.108	.236	.786
IJB3. 나의 상사는 적시에 상사하게 의사소통을 함	.147	.229	.371	.677
IJB4. 나의 상사는 직원 개개인의 구체적인 욕구에 맞게 의사소통을 함	.172	.232	.351	.528
고유값(Eigenvalue)	3.00	2.52	2.48	2.07
설명분산(%)	18.74	15.78	15.49	12.92
누적분산(%)	18.74	34.52	50.01	62.93
신뢰도(α)	.780	.728	.825	.810

다음으로 조절변수로 설정한 심리적 주인의식의 요인분석 및 신뢰성 결과는 <표 4-4>에 제시되어 있다. 조절변수로 설정한 변수들의 경우 하나의 요인으로

명확하게 나타났는데 다만 심리적 주인의식은 1문항(PO7)을 제외한 요인분석 결과이다. 측정도구의 요인분석 결과 각 문항의 요인 적재치의 크기가 모두 .60이상으로 나타나고 이론적으로 충분한 적재량을 보이고 있다. 심리적 주인의식의 설명 분산은 28.68으로 나타났다.

<표 4-4> 심리적 주인의식 요인분석 결과

구 분	심리적 주인의식
PO1. 이 조직은 나의 조직	.726
PO2. 나는 이 조직은 우리의 회사라고 생각함	.600
PO3. 나는 내가 속한 이 조직에 대하여 매우 높은 정도의 소유 의식을 느낌	.643
PO4. 나는 이 회사가 나의 회사라고 생각함	.735
PO5. 나는 이 회사가 우리의 회사라고 생각함	.632
PO6. 대부분의 동료직원들은 자신의 회사라고 생각하면서 회사에서 근무함	.737
고유값(Eigenvalue)	3.15
설명분산(%)	28.68
누적분산(%)	28.68
신뢰도(α)	.796

매개변수인 긍정심리자본의 요인분석 및 신뢰성 결과는 <표 4-5>와 같다. 긍정심리자본은 효능감, 희망, 낙관주의 그리고 탄력성인 4개의 요인으로 명확하게 구분되는 것으로 나타났다. 다만 낙관주의 1개 문항(PC12)을 제외하고 분석한 결과이다. 각 문항의 요인 적재치는 .4 이상의 값을 보이고 있으며 4가지 하위차원인 자기효능감, 희망, 낙관주의, 탄력성의 설명 분산은 각각 18.65, 18.19, 13.89, 12.32로 나타났다. Cronbach's Alpha 분석결과 긍정심리자본 하위차원인 효능감, 희망, 낙관주의, 탄력성의 Cronbach's α 값은 각 .823, .806, .677, .778으로 나타났고 모두 .6을 초과함으로써 각 문항에 대한 신뢰성이 있는 것으로 나타났다.

<표 4-5> 긍정심리자본 요인분석 결과

구 분	긍정심리자본			
	효능감	희 망	낙관 주의	탄력성
PC1. 나는 장기적인 문제를 분석해서 해결책을 찾는 일에 자신이 있음	.715	.265	.238	.003
PC2. 나는 내 분야에서 어려움에 처했을 때 이에 대응할 자신이 있음	.609	.348	.357	.072
PC3. 나는 우리 회사의 전략에 대해 논의할 때 기여할 자신이 있음	.800	.115	.203	.143
PC4. 나는 업무 영역에서 목표설정에 도움을 줄 자신이 있음	.770	.154	.112	.248
PC5. 나는 만약 직무 중에 곤란한 상황을 스스로 해결해야 한다면, 그런 문제를 해결할 다양한 방안을 생각해 낼 수 있음	.255	.489	-.079	.392
PC6. 나는 요즘 내 목표를 열정적으로 추구하고 있음	.381	.699	-.024	.199
PC7. 어떠한 문제든지 그것을 해결할 수 있는 방법은 다양함	.137	.706	.137	.189
PC8. 나는 최근 업무 목표를 달성하기 위한 다양한 방안을 생각할 수 있음	.170	.652	.422	.086
PC9. 요즘 나 자신을 위해 설정한 업무목표를 잘 충족하고 있음	.132	.620	.376	.236
PC10. 나에게 업무가 주어지면 주어진 업무가 “내 일이야” 라고 생각함	.274	.177	.501	.319
PC11. 나는 경험이 있기 때문에 회사에서의 힘든 시간을 잘 극복할 수 있음	.361	.264	.515	.172
PC13. 나는 여러 일을 동시에 수행할 수 있음	.181	.086	.821	.154
PC14. 내가 하는 업무의 결과가 불확실 할 때 나는 보통 최선의 결과를 기대함	.079	.100	.154	.824
PC15. 나는 항상 내가 수행하는 업무의 밝은 면을 보려고 함	.120	.221	.306	.675
PC16. 나는 내가 하는 업무의 전망에 대해 낙관적임	.228	.252	.062	.645
PC17. 나는 업무에 어두운 면이 있으면 반드시 밝은 면도 있다는 믿음으로 업무를 수행함	.375	.258	.275	.469
고유값(Eigenvalue)	2.98	2.91	2.22	1.97
설명분산(%)	18.65	18.19	13.89	12.32
누적분산(%)	18.65	36.84	50.73	63.04

신뢰도(α)	.823	.806	.677	.778
-----------------	------	------	------	------

마지막으로 종속변수인 혁신행동의 요인분석 및 신뢰성 결과는 <표 4-6>과 같다. 종속변수인 혁신행동은 하나의 요인으로 명확하게 나타났다. 혁신행동의 설문항목에 있어서 요인적재치는 모두 .6이상으로 나타나고 있으며 설명분산은 34.31로 나타났다. 혁신행동의 Cronbach's α 값은 .885로 나타났고 각 문항에 대한 매우 높은 신뢰성이 있다고 설명할 수 있다.

<표 4-6> 혁신행동의 요인분석 결과

구 분	혁신행동
IB1. 나는 어려운 이슈에 대한 새로운 아이디어를 도출함	.680
IB2. 나는 일을 새롭게 할 수 있는 방법을 찾음	.742
IB3. 나는 문제를 해결하기 위한 새로운 해결책을 찾음	.742
IB4. 나는 혁신적인 아이디어의 실현을 위해 회사에게 지원을 요구함	.756
IB5. 나는 새로운 아이디어에 대해 회사에 인정을 요구함	.784
IB6. 나는 새로운 아이디어를 실제로 적용하기 위해 업무를 개선함	.767
IB7. 나는 새로운 아이디어를 업무환경에 체계적으로 도입함	.789
IB8. 나는 혁신적인 아이디어의 효과의 효과성을 평가함	.672
고유값(Eigenvalue)	8.92
설명분산(%)	34.31
누적분산(%)	34.31
신뢰도(α)	.885

2. 변수의 기술통계량 및 상관관계

본 연구에서 사용된 연구변수들의 기술통계량 및 상관관계분석 결과는 <표 4-7>에 제시되어 있다. 먼저 본 연구에서 설정한 주요한 연구변수들의 평균값을 살펴보면 조직공정성의 분배공정성 3.786, 절차공정성 3.491, 대인관계 공정성 3.752, 정보적 공정성 3.743으로 나타났다. 상대적으로 절차공정성이 조직공정성 변수들에 비해 낮은 값을 보이고 있다. 긍정심리자본은 3.741로 나타났다. 심리적 주인의식은 3.431로 나타났으며 혁신행동은 3.658로 나타났다.

다음으로 본 연구의 주요한 연구변수들의 주요한 상관관계는 다음과 같다. 변수들 간 상관관계 결과는 모든 변수들이 비교적 유의미한 상관관계를 보이는 것으로 나타났다. 조직공정성과 혁신행동의 상관관계를 살펴보면 조직공정성 하위 변수들은 모두 혁신행동과 유의미한 정(+)의 상관관계를 보이는 것을 알 수 있다($r=.492, p<.001$; $r=.470, p<.001$; $r=.520, p<.001$; $r=.527, p<.001$).

<표 4-7> 기술통계량 및 상관관계

구분	평균	표준 편차	1	2	3	4	5	6	7	8
1	-	-	1.000							
2	-	-	-.081	1.000						
3	-	-	.091	.254 ***	1.000					
4	-	-	.132 *	-.064	.086	1.000				
5	-	-	.026	.335 ***	-.075	.030	1.000			
6	-	-	.059	.386 ***	.044	.011	.110	1.000		
7	-	-	.027	.097	-.107	-.149 **	.062	.109	1.000	
8	-	-	.050	.442 ***	.046	-.095	.111	.327 ***	-.012	1.000
9	3.786	0.786	.001	-.112	-.018	.024	-.088	.027	-.073	-.037
10	3.491	0.839	.022	-.003	.033	.040	-.043	.112	-.025	.055
11	3.752	0.829	-.046	-.046	-.010	.052	.026	-.021	-.102	.016
12	3.743	0.821	.024	-.068	.025	.102	-.035	.083	-.052	-.054
13	3.741	0.645	-.013	-.043	.118 *	.129 *	-.029	.032	-.050	-.034
14	3.431	0.819	-.046	-.031	.023	.027	-.049	.045	-.038	.002
15	3.658	0.774	.033	-.062	.131 *	.085	-.047	-.028	-.036	.022

<표 계속>

구분	9	10	11	12	13	14	15
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9	1.000						
10	.575 ***	1.000					
11	.585 ***	.547 ***	1.000				
12	.571 ***	.543 ***	.629 ***	1.000			
13	.618 ***	.558 ***	.624 ***	.601 ***	1.000		
14	.573 ***	.600 ***	.543 ***	.608 ***	.611 ***	1.000	
15	.492 ***	.470 ***	.520 ***	.527 ***	.748 ***	.529 ***	1.000

주1) *: p<.05 ** : p<.01 ***: p<.001

주2) 성별: 남성 1 여성 0, 연령: 31세 이상 1 30세 이하 0, 근속년수: 5년 이상 1 5년 미만 0, 학력: 대졸이상 1 전문대졸 이하 0, 소재지: 북경 1 북경 외 0, 직급: 관리자급 1 직원급 0; 회사유형: 민간기업 1 국유기업 등 0, 직원수 300인 이상 1 300인 미만 0

주3) 구분: 1. 성별, 2. 연령, 3. 근속년수, 4. 학력, 5. 지역, 6. 직급, 7. 회사유형, 8. 종업원 수, 9. 분배공정성, 10. 절차공정성, 11. 대인관계 공정성, 12. 정보적 공정성, 13. 긍정심리자본, 14. 심리적 주인의식, 15. 혁신행동.

또한 조직공정성의 분배공정성, 절차공정성, 대인관계 공정성, 정보적 공정성은 긍정심리자본과 유의미한 정(+)의 상관관계를 보이는 것으로 나타났으며($r=.618$, $p<.001$; $r=.558$, $p<.001$; $r=.624$, $p<.001$; $r=.601$, $p<.001$) 심리적 주인의식과도 유

의미한 정(+)의 상관관계를 보이는 것으로 나타났다($r=.573, p<.001$; $r=.600, p<.001$; $r=.543, p<.001$; $r=.608, p<.001$). 한편 긍정심리자본은 혁신행동($r=.748, p<.001$)과 심리적 주인의식($r=.611, p<.001$)과 유의미한 정(+)의 상관관계를 보이고 있으며 심리적 주인의식의 경우 혁신행동($r=.529, p<.001$)과 유의미한 정(+)의 상관관계를 보이는 것으로 나타났다. 이와 같은 상관관계 분석을 통해 본 연구에서 설정한 변수들의 경우 밀접한 관련성이 있다는 것을 알 수 있다.

3. 연구가설의 검증

(1) 주효과 가설검증

조직공정성이 혁신행동에 미치는 영향력에 대한 주효과 가설의 검증을 위해 회귀분석을 실시하였다. 분석을 위해 인구통계 변수들을 통제변수로 하고 조직공정성인 분배공정성, 절차공정성, 대인관계 공정성과 정보적 공정성을 독립변수로 설정하였고 혁신행동을 종속변수로 설정하여 분석을 실시하였다. 인구통계 변수들은 회귀분석을 위해 더미 처리하여 분석을 실시하였다. 먼저 혁신행동에 대한 회귀분석 결과는 <표 4-8>에 제시되어 있으며 표준화된(standardized) 회귀계수를 제시하였다.

<표 4-8>의 모형 1을 살펴보면 통제변수의 영향력에 있어서 근속년수가 5년 이상인 경우가 혁신행동이 높은 것을 알 수 있다($\beta=.136, p<.05$). 다른 통제변수들의 영향력은 나타나지 않고 있었다. 모형 2를 살펴보면 조직공정성 하위변수들인 분배공정성, 절차공정성, 대인관계 공정성, 정보적 공정성 모두 혁신행동에 유의미한 긍정적 영향력을 보이는 것으로 나타났다($\beta=.197, p<.01$; $\beta=.135, p<.05$; $\beta=.240, p<.01$; $\beta=.154, p<.01$). 이와 같은 연구결과를 봤을 때 조직에서 조직공정성의 확보는 조직구성원들의 혁신행동에 중요한 선행변수로서의 역할을 수행한다는 것을 알 수 있다. 분배와 절차에 대한 공정성뿐만 아니라 상호작용공정성인 대인관계 공정성과 정보적 공정성 모두가 의미 있다는 것을 알 수 있다.

<표 4-8> 조직공정성이 혁신행동에 미치는 영향

독립변수		종속변수		혁신행동			
				모형 1		모형 2	
				β	t-value	β	t-value
통제 변수	성별		-.026	-.414	-.006	-.114	
	연령		-.105	-1.354	-.054	-.865	
	근속년수		.136*	2.070	.143**	2.707	
	학력		.076	1.217	.052	1.041	
	회사소재지		-.016	-.245	-.009	-.165	
	직급		-.012	-.177	-.075	-1.389	
	회사유형		.002	.031	.039	.786	
	직원 수		.077	1.099	.075	1.334	
독립 변수	분배공정성				.197**	2.915	
	절차공정성				.135*	2.113	
	대인관계 공정성				.240**	3.502	
	정보적 공정성				.154*	2.253	
R ²			.027		.384		
F			.941		13.787***		

주1) *: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

주2) 통제변수는 다음과 같이 더미 처리하였음(성별: 남성 1 여성 0, 연령: 31세 이상 1 30세 이하 0, 근속년수: 5년 이상 1 5년 미만 0, 학력: 대졸이상 1 전문대졸 이하 0, 소재지: 북경 1 북경 외 0, 직급: 관리자급 1 직원급 0; 회사 유형: 민간 기업 1 국유기업 등 0, 직원수 300인 이상 1 300인 미만 0)

(2) 매개효과 가설검증

매개효과 가설의 검증을 위해 Baron & Kenny(1986)가 제시한 분석방법에 기초하여 분석을 실시하였다. 어떤 변수의 매개역할에 관한 가설을 검정하는 통계적 방법론은 여러 가지가 있으나 Baron & Kenny(1986)²⁾ 분석방법을 적용하기

2) 매개변수의 경우 3단계의 회귀분석을 통해 매개역할의 여부가 판단되는데 첫째 단계로 매개변수를 독립변수에 대해 회귀분석한 다음, 둘째 단계로 종속변수를 독립변수에 대해 회귀분석한 후, 마지막으로 종속변수를 독립변수와 매개변수에 대해 동시에 회귀분석한다. 첫 단계에서 독립변수가 매개변수와 유의한 관계가 있고, 둘째 단계에서 독립변수가 종속변수와 유의한 관계가 있으며, 셋째 단계에서 매개변수가 종속변수와 유의한 관계를 가지되 이 단계의 독립변수의

위해서는 두 가지 가정들이 충족되었을 때 가능하다. 첫째, 매개변수가 측정오류를 지니지 말아야 한다. 둘째, 종속변수가 매개변수에 영향을 미치지 말아야 한다. 만약 두 가지 가정들이 충족되지 못하면 Lisrel과 같은 구조방정식모형(structural equation model)이 더욱 적절한 기법이다(Baron & Kenny, 1986).

본 연구에서 3단계 매개회귀분석을 사용하기 위해서 이 가정들에 대해 검토하였는데 두 번째 가정과 관련하여 지금까지 연구 결과에 따르면 종속변수인 혁신행동이 매개변수인 긍정심리자본에 영향을 미친다는 기존 연구결과 및 이론적 토대에서 설명할 수 없으며 첫 번째 가정과 관련하여서도 매개변수인 긍정심리자본의 측정과 관련하여 여러 연구들에서 타당성과 신뢰성을 확보하였다는 결과를 제시하고 있으므로 매개회귀 분석 활용에 따른 가정을 충족시켰다고 판단하였다.

긍정심리자본의 매개효과를 검증하기 위한 분석결과는 <표 4-9>에 제시되어 있다. 먼저 조직공정성이 혁신행동에 미치는 영향에 있어서 긍정심리자본의 매개효과에 관한 결과는 <표 4-9>에 제시되어 있다. 분석결과를 살펴보면 1단계에서 조직공정성인 분배공정성, 절차공정성, 대인관계 공정성 그리고 정보적 공정성 모두 긍정심리자본에 유의미한 긍정적 영향력을 보이는 것으로 나타났다($\beta=.270, p<.001$; $\beta=.169, p<.01$; $\beta=.304, p<.001$; $\beta=.117, p<.05$).

2단계는 앞서 제시한 바와 같이 조직공정성 변수들이 모두 혁신행동에 긍정적인 영향력을 보이는 것을 알 수 있다. 마지막으로 3단계에서 조직공정성과 긍정심리자본을 모두 포함하여 분석한 결과 조직공정성 변수들의 영향력을 나타나지 않은 반면에 긍정심리자본의 영향력은 유의미한 긍정적인 영향력이 나타나고 있었다($\beta=.637, p<.001$). 이와 같은 결과를 봤을 때 3단계 조건을 모두 충족시키고 있으며 조직공정성의 영향력이 나타나지 않고 긍정심리자본만이 영향력이 나타나므로 완전매개 조건도 충족하고 있다. 따라서 조직공정성이 혁신행동에 미치는

효과가 둘째 단계의 그것보다 적을 때 매개관계가 성립된다고 보았다. 회귀분석 결과 통계적 차이가 유의한 경우에 매개변수가 완전매개 했는지, 또는 부분매개 했는지를 분석하는데 어떤 매개변수가 완전매개효과(perfect mediating effect)를 지니기 위해서는 독립변수가 종속변수에 오직 매개변수를 통해서만 영향을 주어야 한다. 이 경우는 상기 셋째 단계 회귀분석에서 매개변수가 통계되었을 때 독립변수의 종속변수에 대한 효과가 유의하지 않아야 한다. 만약 매개변수와 독립변수 모두가 유의하고 독립변수 효과가 셋째 단계 회귀분석 때에 둘째 단계 회귀분석 때보다 작으면 부분매개효과(partial mediating effect)를 갖게 된다(Baron & Kenny, 1986).

영향에 있어서 긍정심리자본이 이를 매개한다는 것을 알 수 있다.

<표 4-9> 조직공정성이 혁신행동에 미치는 영향 : 긍정심리자본의 매개효과

구분	종속변수	독립변수	β	F	p	R ²
1단계	긍정심리 자본	분배공정성	.270***	25.813	.000	.539
		절차공정성	.169**			
		대인관계 공정성	.304***			
		정보적 공정성	.117*			
2단계	혁신행동	분배공정성	.197**	13.787	.000	.384
		절차공정성	.135*			
		대인관계 공정성	.240**			
		정보적 공정성	.154*			
3단계	혁신행동	분배공정성	.026	27.106	.000	.572
		절차공정성	.028			
		대인관계 공정성	.046			
		정보적 공정성	.079			
		긍정심리자본	.637***			

주) *: $p < .05$, **: $p < .01$, ***: $p < .001$

(3) 조절효과 가설검증

조절효과 가설의 검증을 위해 조직공정성을 독립변수로 설정하였고, 심리적 주인의식을 조절변수로 설정하였으며 긍정심리자본을 종속변수로 활용하였다. 심리적 주인의식의 조절효과에 대한 가설검증을 위한 회귀분석 결과는 <표 4-10>에 제시되어 있다. 조절효과 검증을 위해 상호작용(interaction)항을 구성하였는데 상호작용항은 각각 4개로 구성하였다. 먼저 심리적 주인의식의 조절효과를 위한 상호작용항은 분배공정성×심리적 주인의식, 절차공정성×심리적 주인의식, 대인관계 공정성×심리적 주인의식, 정보적 공정성×심리적 주인의식으로 하였다.

상호작용항은 센터링 방식을 활용하였는데 상호작용항을 센터링한 이유는 상호작용 변수를 ‘독립변수×조절변수’로 설정할 때 발생할 수 있는 다중공선성(multi-collinearity) 문제를 해결하기 위해서이다. 또한 다중공선성 문제를 파악

하기 위해 분산확대인자(VIF: variance inflation factor)의 값을 살펴보았다. 분산확대인자의 경우 다중공선성 문제를 파악하기 위해 유용하게 활용되는 수치로서 일반적으로 VIF값이 5 이상이면 문제가 있는 것으로 의심되며 10이상이며 높은 다중공선성으로 인한 문제가 발생할 수 있다고 판단한다(이군희, 2012).

심리적 주인의식의 조절효과에 관한 결과는 <표 4-10>에 제시되어 있다. 조직 공정성이 긍정심리자본에 미치는 영향에 있어서 조절변수인 심리적 주인의식을 포함하여 분석한 결과를 살펴보면 모형 1에서 심리적 주인의식은 긍정심리자본에 유의미한 긍정적 영향력을 보이는 것으로 나타났다($\beta=.242, p<.001$). 이러한 결과는 결국 조직구성원들이 자신이 속한 조직에 대하여 주인의식을 갖는 경우 긍정심리자본이 증가된다는 것으로 해석할 수 있다. 이러한 결과는 심리적 주인의식이 긍정심리자본의 형성에 중요한 선행변수로서의 역할을 수행할 수 있다는 의미가 된다.

조직공정성과 심리적 주인의식 그리고 두 변수 간 상호작용항을 포함하여 분석한 결과는 모형 2에 제시되어 있다. 분석결과 조직공정성의 하위변수들과 심리적 주인의식의 상호작용항에 있어서 정보적 공정성과 심리적 주인의식의 상호작용 효과가 유의미하게 나타나고 있었다($\beta=.220, p<.001$). 이러한 결과는 심리적 주인의식이 높은 경우에 상호작용공정성 중 정보적 공정성이 높아질수록 긍정심리자본의 증가가 더욱 커진다는 것이다.

조직구성원들이 자신이 속한 기업에 대하여 직원의 의미가 아닌 주인이라는 인식을 갖는 것은 결국 자신의 속한 부서의 상사가 절차나 의사소통에 대한 정보를 공정하게 한다는 것이 자신이 가지고 있는 여러 경쟁우위에 대한 상태 즉, 긍정심리자본을 높여 줄 수 있는 기제로서 작용한다는 것을 알 수 있다. 한편 다중공선성 검증을 위해 VIF값을 살펴보았는데 VIF값이 모두 2.5 이하의 값을 보이고 있어 다중공선성 문제는 크지 않은 것으로 나타났다.

<표 4-10> 조직공정성이 긍정심리자본에 미치는 영향: 심리적 주인의식의 조절효과

독립변수		종속변수	긍정심리자본	
			모형1	모형2
통제변수	성별		-.039	-.043
	연령		-.015	-.044
	근속년수		.128**	.143**
	학력		.082	.091*
	회사소재지		.009	.026
	직급		.012	.011
	회사유형		.029	.024
	직원 수		-.027	-.021
독립변수	분배공정성		.230***	.229***
	절차공정성		.093	.094
	대인관계 공정성		.271***	.246***
	정보적 공정성		.046	.104
조절변수	심리적 주인의식		.242***	.216***
상호작용	분배공정성×심리적 주인의식			-.063
	절차공정성×심리적 주인의식			-.104
	대인관계 공정성×심리적 주인의식			-.006
	정보적 공정성×심리적 주인의식			.220***
R ²			.565	.584
F			26.351***	21.493***

주1) *: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

주2) 통제변수는 다음과 같이 더미 처리하였음(성별: 남성 1 여성 0, 연령: 31세 이상 1 30세 이하 0, 근속년수: 5년 이상 1 5년 미만 0, 학력: 대졸이상 1 전문대졸 이하 0, 소재지: 북경 1 북경 외 0, 직급: 관리자급 1 직원급 0; 회사 유형: 민간 기업 1 국유기업 등 0, 직원수 300인 이상 1 300인 미만 0)

(4) 가설검증 요약

본 연구에서 설정한 연구가설의 검증결과의 요약은 <표 4-11>과 같다. 먼저 주효과 가설검증 결과를 살펴보면 다음과 같다. 조직공정성이 조직구성원들의 혁신행동을 증가시킬 것이라는 가설 1의 경우 하위 가설 4개로 구분되는데 분배공

정성(가설 1-1), 절차공정성(가설 1-2), 대인관계 공정성(가설 1-3) 그리고 정보적 공정성(가설 1-4) 모두 혁신행동에 긍정적 영향력을 미치고 있으므로 가설 1은 지지되고 있었다. 다음으로 매개효과 가설에 있어서 긍정심리자본의 매개효과와 관련하여 조직공정성이 혁신행동에 미치는 영향력에 있어서 긍정심리자본이 매개할 것이라는 가설 3은 지지되고 있었다. 긍정심리자본은 조직공정성이 혁신행동에 미치는 영향력에 있어서 완전매개 역할을 수행하고 있는 것으로 나타났다.

<표 4-11> 가설검증 결과 요약

가 설		지지 여부
주효과 가설	가설 1. 조직공정성 → 혁신행동	○
	가설 1-1. 분배공정성 → 혁신행동	○
	가설 1-2. 절차공정성 → 혁신행동	○
	가설 1-3. 대인관계 공정성 → 혁신행동	○
	가설 1-4. 정보적 공정성 → 혁신행동	○
매개 효과 가설	가설 2. 조직공정성 → 긍정심리자본 → 혁신행동	○
	가설 2-1. 분배공정성 → 긍정심리자본 → 혁신행동	○
	가설 2-2. 절차공정성 → 긍정심리자본 → 혁신행동	○
	가설 2-3. 대인관계 공정성 → 긍정심리자본 → 혁신행동	○
조절 효과 가설	가설 3. 조직공정성이 긍정심리자본에 미치는 영향에 있어서 심리적 주인의식의 조절	△
	가설 3-1. 분배공정성 → 긍정심리자본: 심리적 주인의식 조절	×
	가설 3-2. 절차공정성 → 긍정심리자본: 심리적 주인의식 조절	×
	가설 3-3. 대인관계 공정성 → 긍정심리자본: 심리적 주인의식 조절	×
	가설 3-4. 정보적 공정성 → 긍정심리자본: 심리적 주인의식 조절	○

주) ○: 지지, △: 부분지지, ×: 기각

조절효과 가설에 있어서 심리적 주인의식은 조직공정성이 긍정심리자본에 미치는 영향에 있어서 이를 조절할 것이라는 가설로서 심리적 주인의식의 조절효과에 대한 가설 3은 정보적 공정성이 긍정심리자본에 미치는 영향력에 있어서 심리적 주인의식의 조절효과가 나타나고 있어 가설 3-4만 지지되고 있어 가설 3

은 부분적으로 지지되고 있다는 것을 알 수 있다.

제5장. 결 론

제1절. 연구결과 요약과 논의

1. 연구결과의 요약 및 논의

본 연구는 중국기업의 조직구성원들을 대상으로 조직공정성이 조직구성원들의 혁신행동에 미치는 영향력을 살펴보고자 하였다. 조직공정성은 조직에서 중요한 이슈로 여러 연구들에서 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성에 대한 인식은 임금만족, 조직몰입, 직무만족, 신뢰 등과 같은 태도와 이직, 조직시민행동, 성과 등과 같은 행동과 관련 있다고 제시되어 있다(Brockner, Greenberg, Brockner, Bortz, Davy, & Carter, 1986; Colquitt et al., 2001; Greenberg, 1986). 그러나 혁신행동에 있어서는 여러 연구들이 수행되지 못한 측면이 있어서 조직공정성의 주효과에 대한 확장차원으로서의 의미가 있다. 특히 중국에서 중요한 이슈가 되고 있는 혁신행동과 조직공정성을 연구하였다는 것에서 의의를 가질 수 있다.

또한 본 연구는 조직공정성이 혁신행동에 미치는 영향에 있어서 긍정심리자본의 매개효과를 살펴보았다. 조직공정성이 결과변수들에 영향력을 미침에 있어서 어떠한 메커니즘을 통해 이루어지고 있는가가 주요한 관심중 하나이며 기존 연구들에서는 신뢰, 심리적 임파워먼트, 조직정치지각 등을 제시하고 있으나 긍정심리자본의 매개효과를 규명하지는 못하고 있다.

긍정심리자본의 매개의 의미는 결국 공정한 분배, 절차 그리고 상사의 대인관계와 정보에 대한 공정성을 통해 이에 뒤따르는 개인적 정서나 자아존중감과 같은 자아 개념이 긍정적인 방향으로 형성(이수지 등, 2007) 될 수 있도록 한다는 의미가 된다. 또한 도전적인 과업성공에 노력을 하도록 하고 현재와 미래의 성공에 대하여 긍정적으로 귀인하며 목표를 향해 인내하고 필요한 순간 경로를 재설정하여 문제나 역경에 직면했을 때 절망하지 않고 참고 견뎌 내 원래의 상태로

되돌아오거나 그것을 뛰어넘을 수 있도록 하여 결국 혁신행동을 높을 수 있는 기제가 된다는 것이다.

한편 조직공정성이 긍정심리자본에 영향을 미치는데 있어서 심리적 주인의식의 역할을 살펴보았다. 심리적 주인의식은 조직구성원들이 자신이 속한 조직을 자신의 일부분으로 느끼는 심리적 상태로서 심리적 주인의식이 높은 경우에는 조직공정성이 긍정심리자본에 미치는 영향력이 더욱 커질 것으로 판단하였다. 교환이론 관점에서 봤을 때 심리적 주인의식은 조직공정성과 밀접한 관련성이 있으며 조직공정성의 긍정적 효과를 더욱 부가(boost up) 시킬 수 있는 중요한 개념이기 때문에 이를 규명하는 것이 필요하다고 판단하였다. 특히 중국에서 여러 기업들에 있어서 심리적 주인의식을 고취시키기 위한 노력이 과연 어느 정도 반영되고 있으며 이러한 심리적 주인의식의 역할을 중국기업들을 대상으로 연구하였다는 점에서 의의를 가질 수 있다.

이상과 같은 연구목적 수행을 위해 본 연구는 주요변수들의 선행연구를 고찰하였으며 이론적 고찰을 토대로 본 연구의 목적을 검증하기 위한 가설을 설정하였다. 본 연구의 가설은 조직공정성이 혁신행동에 미치는 주효과 가설과 이들 사이의 관계에 있어서 긍정심리자본이 매개한다는 매개효과 가설, 그리고 조직공정성이 긍정심리자본에 미치는 영향에 있어서 심리적 주인의식이 조절한다는 조절효과 가설을 설정하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다. 첫째, 조직공정성은 조직구성원들의 혁신행동을 높이는 것으로 나타났다. 중국기업에서도 조직구성원들의 혁신행동을 높이기 위해서는 조직공정성을 담보해야만 가능하다는 의미가 된다. 조직공정성의 몇몇 연구들에서는 조직변화, 혁신과 관련된 태도, 행동과의 관련성을 살펴보고 있는데(김동주 등, 2012; 김동환·양인덕, 2009; 송정수·양필석, 2008) 조직이 급격한 환경변화에 대응하기 위하여 조직변화를 추구하지만 성공적인 결과를 얻지 못하는 것은 조직구성원들이 조직이 추진하는 혁신과 변화를 어떻게 인식하고 수용하며 실천하고 있는가에 성패가 달려있다(김정진·박경규, 2008)는 이유 때문이며 결국 한국기업에서 뿐만 아니라 중국기업에서도 적용될 수 있다는 것을 나타내준다.

공정성 인식은 사회적 교환관계의 형성을 촉진하게 되는데(Cronpanzano et al.,

2001) 분배적 차원과 절차적 차원 그리고 상사와 조직구성원들의 사회적 교환관계의 질은 조직구성원들의 혁신행동에 영향력을 미치게 된다(김일천·김종우·이지우, 2004). 혁신과정에서 분배의 문제와 절차의 문제 그리고 상사와의 대인 커뮤니케이션은 혁신행동과 밀접한 관련이 있다. 커뮤니케이션은 조직구성원들로 하여금 자신이 어떠한 의사결정 과정을 통해 보상결정이 이루어졌는가에 대한 적절한 설명을 가능하게 하며 이러한 커뮤니케이션을 통한 교환관계의 질적 향상을 통해 공정성 인식을 증진하도록 하여 혁신행동에 영향력을 보이게 된다는 것이다.

혁신행동은 조직 내 다른 사람들과의 의사소통과 상호작용에서도 이루어지므로 대인관계와 관련한 의사결정에서의 절차실행이 공정하다고 인식될 경우에 혁신에 따른 위험을 감수할 수 있게 될 것이다. 또한 절차나 의사소통에 대한 정보에 대한 전달에서도 공정함은 중요한 문제이다. 공정한 의사결정은 개인이 조직으로부터 인정받고, 보호받는다라는 인식을 갖도록 한다. 따라서 이러한 인정과 보호에 대한 인식은 혁신행동과 같은 불확실성 하에서 무엇인가 새로운 것을 행함에 있어서 발생할 수 있는 잘못 등에 대해서도 조직이 충분히 인정하고 보호해 줄 수 있다는 믿음을 줄 수 있을 것이다.

한편 조직구성원들은 목표달성을 위해 투자를 하게 되는데 조직을 둘러싼 환경의 변화가 심하고 예측하기 어려우므로 목표달성을 위한 혁신행동의 노력 역시 감소될 수 있다. 환경의 불확실성, 그리고 혁신행동의 노력은 자신의 투입노력에 대한 공정한 성과를 확신할 수 없게 만들기 때문이다. 따라서 공정성을 확보한다는 것은 조직구성원들로 하여금 목표달성을 위한 혁신행동의 노력에 대한 확신을 주게 되고 혁신행동과 같은 불확실성을 내포하고 있는 행동에 대한 투자 역시 가능하게 할 수 있다는 의미가 된다. 이러한 논의의 결과를 봤을 때 중국기업에서도 조직공정성을 확보하는 것이 중국기업이 처한 환경하에서 혁신과 변화를 성공적으로 이끌어 가기 위해서 중요하다는 것을 알 수 있다.

둘째, 긍정심리자본은 조직공정성이 혁신행동에 미치는 영향에 있어서 매개역할을 수행하고 있는 것으로 나타났다. 긍정심리자본은 도전적 과업 수행에 필요한 자신감을 갖고 미래의 성공에 대하여 긍정적으로 믿는 등의 복합적인 긍정심리 상태인데 조직이 자신에게 공정하게 대한다는 것 즉, 분배와 절차 그리고 대

인관계적 차원과 정보적 차원에서의 공정성이 확보될수록 긍정심리자본이 높아지며 높아진 긍정심리자본이 조직구성원들의 혁신행동을 촉진한다는 것을 알 수 있다.

사회교환이론에 따르면 사회적 교환관계에서 공정성을 인식한 조직 구성원들은 그에 대한 보답으로 협력적인 행동을 하게 되는데(Cropanzano, Prehar, & Chen, 2002; Lee, 1995) 이때 긍정심리자본의 형성이 의미가 있다는 것을 알 수 있다. 긍정심리자본은 개인이 주어진 환경에 대하여 긍정적인 심리적 강점을 활용하여 진취적인 사고와 행동을 함으로써 성과를 향상시키는 것을 의미한다(Luthans, 2002). 따라서 조직공정성에 있어서 자신들에게 돌아올 보상의 크기, 보상의 크기 결정에 따르는 절차 그리고 상사와의 상호작용공정성을 확보한다는 것으로서 이는 조직구성원들로 하여금 조직이 자신들의 능력과 결과를 가치 있게 생각한다는 것을 의미하게 되므로 긍정심리자본의 확장을 통해 혁신행동을 높이는 것으로 설명할 수 있다. 결국 중국기업에서 조직공정성의 확보가 중국기업 조직구성원들의 긍정심리자본을 높일 수 있다는 점을 알 수 있으며 이를 통해 혁신행동으로 이어질 수 있다는 것을 알 수 있다.

셋째, 조직공정성이 긍정심리자본에 미치는 영향에 있어서 심리적 주인의식의 부분적 조절효과가 나타나고 있었다. 한 조직의 집단 내 배태되어 있는 조직구성원들은 공통의 목표를 갖고 있으며 상호의존적이어야 하므로 조직구성원들의 태도형성에 있어 맥락(context)을 고려해야만 한다(손은율·최명옥·박동건, 2011; 이기현·오홍석·정명호, 2008). 따라서 조직공정성의 영향력에 있어서 조절변수를 살펴봐야 하며(Cropanzano et al., 2001b), 조직공정성에 대한 메타분석에서도 이와 같은 조절변수가 의미를 갖고 있다고 지적하고 있다(Cohen-Charash & Spector, 2001; Colquitt et al., 2001).

본 연구에서 심리적 주인의식은 부분적으로 조절효과를 보이고 있었다. 특히 정보적 공정성이 긍정심리자본에 미치는 영향에 있어서 조절효과를 보이고 있었다. 정보적 공정성이 긍정심리자본에 미치는 영향에 있어서 심리적 주인의식이 조절역할을 수행하고 있는 것은 사회적 정보처리 이론(Salansick & Pfeffer, 1978)으로도 설명할 수 있다. 조직구성원들의 경우 조직에 대한 태도, 행동을 형성할 때 환경적 요인에 영향을 받는데 자신과 유사한 상황에 처한 사람들을 사

회적 단서(social cue)로 활용하게 된다.

같은 조직에 속해 있는 동료들에게 상사가 의사결정과 관련된 정보를 공정하게 공유할 수 있도록 하는 것이 의미인 정보적 공정성은 조직구성원들이 자신이 속한 조직을 별도의 객체로 보는 것이 아니라 자신과 조직의 관계가 자신과 밀접한 관련이 있으며 자신의 확장된 자아로 이해될 때(Belk, 1988; Dittmar, 1992) 가능하다는 것이다.

결국 의사결정에 있어서의 정보를 상사가 제공한다는 것의 의미는 개인이 나의 것에 대하여 느낌을 갖고 있는 주인의식에서 제공되어야 할 욕구를 정보적 공정성이 부합하게 되므로 자신의 직무와 과업을 성공적으로 성취하기 위한 개인의 긍정적이고 동기부여적인 다양한 심리적 성향의 통합(Seligman, 1998; Luthans, 2002, 2004)인 긍정심리자본을 높일 수 있다는 것을 알 수 있다. 결국 중국내에서 기업에 속한 조직구성원들은 의사결정자로 부터의 처우에 있어서 충분한 정보가 공유되고 있다고 인식할 경우 조직 그리고 조직을 대표하는 상사가 자신들을 위해 많은 관심과 배려를 해주고 있다고 생각하므로 긍정심리자본이 높아질 수 있다는 것이다.

높아진 긍정심리자본을 통해 조직이 추구하는 변화에 대한 교환관계로 혁신행동을 수행한다는 설명이 가능하다. 상사는 개인인 동시에 조직의 대리인으로서, 조직구성원들에 대한 상사의 행동은 곧 조직의 그것으로 인식되기 때문이다(Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa, 1986). 이상과 같은 연구결과를 봤을 때 중국기업에서 정보적 공정성의 확보는 심리적 주인의식을 가지고 있는 조직구성원들에게 의미가 있으며 심리적 주인의식이 낮은 조직구성원들에게는 정보적 공정성의 의미가 퇴색될 수 있다는 것을 알 수 있다.

2. 연구의 실무적 시사점

본 연구는 연구의 논의 부분에서 제시한 바와 같이 이론적으로 이의를 갖는다. 또한 본 연구의 실무적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 중국기업에서 조직공정성 확보가 조직구성원들의 혁신행동을 높인다는 것에서 봤을 때 중국기업에서 향후 조직공정성을 어떻게 올릴 수 있을지를 생각해 봐야 한다는 점이다. 조직변화와

혁신을 연구하는 학자들이 지적하고 있는 것은 경영진 수준에서 인위적인 변화를 추진하였고, 관리자와 구성원 간에 원활한 커뮤니케이션의 미흡, 그리고 개인들의 특성에 관심을 기울이지 않는다는 것이다.

중국기업들이 조직구조 개편, 업무 프로세스 변화 등의 변화를 추진할 때 조직구성원들에게 조직변화의 당위성과 필요성에 대해 충분히 설명할 필요가 있는데 이러한 노력 이외에도 조직공정성을 담보할 수 있는 시스템을 마련하여 분배, 절차 그리고 대인관계 및 정보적 공정성을 확보할 수 있어야 한다. 특히 절차적 공정성을 좀 더 면밀히 검토할 필요가 있다. 왜냐하면 절차적 공정성이 높을수록 조직구성원들의 혁신행동을 높일 수 있기 때문이다.

둘째, 심리적 주인의식을 높일 수 있는 노력도 필요하다는 점이다. 중국기업 조직구성원들의 소속감 및 충성도, 그리고 긍정심리자본 형성을 통한 조직구성원들의 혁신행동의 증가를 위해 중국기업에서도 조직구성원들의 주인의식을 함양시킬 수 있어야 한다는 것이다. 이를 위해 주인의식 함양을 위한 교육이 필요할 것이다. 교육에 있어서 업무와 관련된 기술이나 지식 등에 대한 교육도 중요하지만, 보다 궁극적으로는 자신의 업무가 얼마나 스스로에게 의미 있는 중요한 일인지를 일 깨워줄 수 있어야 한다.

중국기업 조직구성원들을 대상으로 하여 단순히 업무를 위한 업무가 아닌 개인의 이상과 업무가 일치할 수 있도록 자신의 업무에 의미감을 느낄 수 있는 환경을 마련해야한다. 즉, 자신의 담당 업무가 전체적인 기업운영에 미치는 영향정도를 각자가 인지할 수 있는 교육이 강조 되어야 한다. 각 부서나 팀에서 각자의 위치와 서열, 직급에 따라 회사에 미치는 개인의 영향력을 인지할 수 있는 직급별 교육과 환경이 마련되었을 때, 심리적 주인의식은 높아질 수 있다. 또한 이러한 주인의식이 궁극적으로 조직구성원들의 긍정심리자본을 높일 수 있으며 조직공정성 중 정보적 공정성 차원에서 더욱 의미를 가질 수 있다.

제2절. 연구의 한계점과 제언

본 연구는 이론적, 실무적으로 여러 가지 의의를 가지고 있다. 중국기업을 대상으로 하여 조직공정성이 조직구성원들의 혁신행동과 긍정적인 관계가 있다는 것을 검증하였기 때문이다. 또한 조직공정성의 영향력에 있어서 어떠한 과정을 거쳐 혁신행동으로 이어지는지를 긍정심리자본을 통해 규명하였다는 점에서도 의의를 가질 수 있다. 이때 교환이론 관점에서 중요시 되고 있는 심리적 주인의식의 역할도 살펴보았다. 그럼에도 본 연구에서 충분히 반영되지 못한 한계점과 향후 연구에 대한 제언은 다음과 같다.

첫째, 조직변화 프로세스(Kotter, 1996; Kotter & Cohen, 2002)에서 봤을 때 단계별로 혁신행동이 달라질 수 있다는 점을 충분히 고려하지 못하였다. 중국기업에서 역시 많은 변화가 이루어지고 있으며 꾸준히 혁신을 추구하고 있다. 그러나 변화와 혁신의 단계에 따라 조직구성원들에게 요구되는 혁신행동의 의미는 다를 수 있다. 본 연구에서는 혁신행동의 측정에 있어서 이러한 점을 충분히 반영하지 못하였다는 점에서 한계가 존재한다. 또한 중국기업에서의 변화와 혁신이 어떠한 내용으로 이루어지고 있는지를 점검하지 못하였다. 다만 어떠한 형태 또는 어떠한 단계라고 하더라도 조직구성원들의 혁신행동 자체는 의미가 있지만 중국기업에서의 변화와 혁신에 대한 내용적 측면과 과정적 측면을 고려하지 못했다는 점을 추후에는 반영할 필요가 있다.

둘째, 본 연구에서는 조직공정성을 분배공정성, 절차공정성, 대인관계 공정성 그리고 정보적 공정성으로 살펴보고 있다. 문형구 등(2009)이 지적하고 있는 바와 같이 조직공정성에 대한 연구의 방향은 각각 이론적 관점을 토대로 달리 연구가 되어 있으며 공정성의 상호작용 및 각 요소 간 인관관계의 규명 역시 중요한 연구과제로 볼 수 있다. 중국기업을 대상으로한 본 연구에서는 조직공정성을 4개의 하위요소로 보았지만 조직공정성의 하위요소가 중국에서는 다른 의미를 가질 수도 있을 것이다. 따라서 추후 연구에서는 이러한 지적이 반영된 연구를 수행할 수 있어야 할 것이다.

또한 중국기업을 대상으로 한 연구의 확장을 위해 분배, 절차, 대인관계 그리고 정보적 공정성과의 상호 관련성에 대한 연구, 조직공정성의 매개역할에 대한

연구 및 조절역할에 대한 연구 역시 필요성이 존재한다. 또한 조직공정성을 과연 분배, 절차, 대인관계 상호작용공정성을 절차공정성과 구분할 수 있는가의 문제 역시 향후 연구에서는 다각도로 검토할 필요가 있을 것이다.

셋째, 측정과 관련하여 분석수준 이슈(Klein, Dansereau & Hall, 1994; Rousseau, 1985)의 문제를 고려를 충분히 고려하지 못하였다는 점이다. 본 연구는 개인수준에서의 연구로 조직수준으로의 확대 및 다수준 분석을 고려한 연구로의 확장이 필요하다. 조직공정성을 개인 차원에서의 인식으로 볼 것인가 아니면 조직수준으로 볼 것인가의 문제이다. 이때 고려해야 할 사항이 있는데 과연 개인수준의 합을 통한 조직수준으로 적용(Ostroff, 1993)할 수 있을 것인가도 고려해야만 한다. 추후 연구에서는 다수준 분석을 활용하여 분석수준 이슈의 문제점을 극복할 수 있어야만 할 것이다. 조직공정성 역시 집단수준에서 공정성과 관련된 공정성 풍토(고 옥·문형구·최병권, 2012)도 추후 연구에서는 고려할 필요가 있다.

넷째, 본 연구는 비교적 적은 수의 표본과 더불어 중국내 특정지역(북경, 상해, 절강성, 강수성)의 기업들을 대상으로 하였다는 점이다. 연구의 일반화 문제가 제기될 수 있는데 기업규모를 고려하였으며 중국내 기업의 형태 역시 고려하여 조직공정성, 혁신행동, 긍정심리자본 그리고 심리적 주인의식을 토대로 하여 이론적 확장을 하였다는 점에서는 의미가 있을 수 있지만 한계를 가지고 있다. 따라서 특정 지역에 한정하지 않고 범위를 넓히며 다양한 산업, 다양한 규모의 조직을 대상으로 하며 표본 수 역시 늘려 분석을 실시한다면 연구결과의 일반화 문제를 극복할 수 있으리라 판단된다.

관련하여 본 연구는 중국내 기업들을 대상으로 분석하였는데 특히 기업유형에 있어서 본 연구의 변수들인 조직공정성, 심리적 주인의식, 긍정심리자본, 혁신행동이 어떠한 의미를 가지고 있는지도 더 살펴봐야 할 것이다. 중국에서의 국유기업, 사업기관의 경우는 민간기업 등과는 다른 의미를 가지고 있을 수 있다는 점도 고려해야만 하기 때문이다.

마지막으로 동일방법편의의 문제(Podsakoff, MacKenzie, Lee & Podsakoff, 2003)가 존재한다. 설문지에 응답한 응답원이 동일하며 설문에 응답한 값을 통해 변수들을 측정하였으므로 동일방법편의의 문제로 인하여 연구결과의 왜곡가능성

이 존재한다. 동일방법편의의 문제를 해결하기 위해서는 자기보고와 동료보고의 병행 등 응답의 원천을 다르게 하는 등 방법론상의 문제를 보완할 수 있어야 할 것이다. 이와 같은 여러 가지 문제들을 향후 연구에서는 반영할 수 있어야 할 것이다.

참고문헌

1. 국내문헌

- 강경석·홍철희(2008), “교사의 조직공정성인식과 조직시민행동이 교사의 혁신 행동에 미치는 영향,” **교육행정학연구**, 26(2), 287-315.
- 강효민(1999), “스포츠 사업조직의 심리적 소유감과 조직몰입 및 역할 외 행동의 관계,” **한국체육학회지**, 38(4), 113-120.
- 곽종우·김병조(2012), “심리적 주인의식이 조직몰입 및 조직시민행동에 미치는 영향과 리더-구성원 교환관계 및 조직지원인식의 조절효과: 국내에 진출한 다국적기업을 대상으로,” **국제경영리뷰**, 16(4), 149-177.
- 권중생(2001), “조직공정성, 혁신저항 및 방어적 행동의 관계,” **인사관리연구**, 25(1), 425-451.
- 고 옥·문형구·최병권(2012), “집단수준의 공정성풍토와 집단수준의 조직시민 행동 : 팀몰입의 매개효과,” **인사조직연구**, 20(1), 1-49.
- 김경재·정범구(2007), “사회적 자본과 심리적 자본이 혁신성가에 미치는 효과,” **생산성논집**, 21, 191-217.
- 김동주·김영목·황승배·김영환(2012), “공정성 인식이 조직 구성원들의 혁신적 행동에 미치는 영향: 지식공유의 매개효과를 중심으로,” **기업경영연구**, 19(2), 237-258.
- 김동환·양인덕(2009), “개인혁신행동의 선행요인으로서 조직공정성과 조직지원 인식의 역할에 관한 연구,” **인사관리연구**, 33(2), 49-75.
- 김명언·이현정(1992), “조직공정성: 평가기준과 지각된 공정성, 직무만족, 조직몰입, 봉급만족과의 관계,” **한국심리학회지**, 6(2), 11-28.
- 김일천·김종우·이지우(2004), “혁신적 업무행동의 선행요인에 관한 연구,” **경영연구**, 19(2), 281-316.
- 김정진·박경규(2008), “조직변화에 대한 구성원 저항의 다차원적 접근,” **인사·조직연구**, 16(3), 1-41.

- 김종우 · 이지우 · 백유성(2007), “조직내 교환관계, 조직몰입 및 혁신적 업무행동의 관계,” **경영연구**, 22(4), 117-150.
- 김재봉(2008), “종업원지주제도, 심리적 주인의식과 조직몰입의 관계,” **산업경제연구**, 21(3), 913-934.
- 김주섭 · 박재춘(2013), “조직문화와 긍정심리자본, 조직몰입의 인과관계에 대한 다수준분석,” **인적자원관리연구**, 20(3), 51-74. 직무만족과 정서적 몰입에 미치는 영향,” **경영교육연구**, 26(3), 117-148.
- 문형구 · 최병권 · 고옥(2009), “국내 조직공정성 연구의 동향과 향후 과제,” **인사 · 조직연구**, 17(2), 229-306.
- 박재춘(2013), “절차 및 상호작용 공정성이 조직몰입에 미치는 영향: 긍정심리자본의 매개효과와 분배공정성의 조절효과,” **교육행정학연구**, 31(3), 97-130.
- 배성현 · 김영진 · 김미선(2010), “조직공정성과 조직결과변수간의 관계에서 심리적 주인의식의 매개효과 및 부정적 성향의 조절효과,” **인적자원관리연구**, 17(4), 97-125.
- 손은율 · 최명옥 · 박동건(2011), “LMXSC가 조직몰입 및 이탈행동에 미치는 영향: 지각된 상사 지위의 조절효과 검증,” **한국심리학회지 : 산업 및 조직**, 24(4), 719-738.
- 송병식(2005), “직무특성과 혁신행동간 창의성의 매개효과에 대한 탐색적 연구,” **대한경영학회지**, 18(4), 1483-1503.
- 송정수 · 양필석(2008), “조직공정성과 혁신행동간의 관계에 대한 심리적 임파워먼트의 매개효과,” **인적자원관리연구**, 15(3), 63-87.
- 오원경 · 김민수 · 권나영 · 신경식(2013), “구성원 태도에 대한 상호작용 공정성의 효과: 팀 탄력성의 조절효과를 중심으로,” **중소기업연구**, 35(3), 133-156.
- 이군희(2012), **사회과학 연구방법론**, 수정판, 서울: 법문사.
- 이기현 · 오홍석 · 정명호(2008), “관계적 리더십과 팀 구성원의 성과: 리더-구성원 교환관계(LMX)와 사회적 네트워크 관점의 통합,” **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 21, 545-573.
- 이봉채 · 박경규 · 임효창(2007), “우리사주제도 관련 특성이 종업원의 심리적 소유감과 태도에 미치는 영향,” **인사관리연구**, 31(3), 27-54.

- 이봉세 · 박경규 · 임효창(2009), “직무특성과 주인의식문화가 심리적 소유감 및 태도에 미치는 영향,” **산업관계연구**, 19(1), 139-167.
- 이수지 · 김영진 · 손영우(2007), “채용결과에 따라 절차공정성 및 상호작용 공정성이 자아존중감에 미치는 효과,” **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 20(2): 157-176.
- 이용규 · 정석환(2007), “공조직에서 조직 공정성이 구성원의 혁신행동에 미치는 영향: 분배공정성과 절차공정성을 중심으로,” **정부학연구**, 13(1), 7-34.
- 이원기 · 천명섭(2007), “심리적 임파워먼트가 조직몰입과 주인의식에 미치는 영향,” **경상논문집**, 21(1), 21-49.
- 이원우(2005), **신인사관리**, 서울: 삼영사.
- 이지우(2002), “분배공정성에 따른 직무부담과 혁신적 업무행동과의 관계,” **인사관리연구**, 26(1), 113-130.
- 이지우 · 김종우 · 김일천(2003), “심리적 임파워먼트와 조직지원이 종합병원 직원들의 혁신적 업무행동에 미치는 영향,” **경영경제**, 36(1), 1-19.
- 정범구 · 이상석(1993), “연구공정성이 조직유효성에 미치는 영향에 있어서 신뢰의 매개효과에 관한 연구,” **경영논집**, 15(1), 209-224.
- 조운형(2014), “상호작용 공정성, 조직구성원들의 혁신행동, 조직비전 인식과의 관계,” **인적자원관리연구**, 21(4), 131-152.
- 채서일(1997), **사회과학조사방법론**, 제2판, 서울: 학현사.
- 허찬영 · 박정도(2012), “조직구성원의 공정성 지각이 조직유효성에 미치는 영향과 조직지원인식 및 LMX의 조절효과-군대조직을 중심으로-,” **인적자원관리연구**, 19(4), 161-177.

2. 외국문헌

- Adams, J. S.(1963), "Toward an understanding of inequity." *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.
- Adams, J. S.(1965), "Inequality in social exchange," In L. Berkowitz(Ed.),

- Advances in Experimental Social Psychology*(Vol.2, pp. 267-299), New York: Academic Press.
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H, Lazenby, J., & Herron, M.(1996), "Assessing the work environment for creativity," *Academy of Management Journal*, 39, 1154-1184.
- Amabile, T. M., Schatzel, E. A., Moneta, G. B., & Kramer, S. J.(2004), "Leader Behaviors and the Work Environment for Creativity: Perceived Leader Support," *Leadership Quarterly*, 15, 5-32.
- Aquino, K., Griffeth, R. Allen, D., & Hom, P.(1997), "Integrating justice constructs into the turnover process: A test of a referent cognitions model," *Academy of Management Journal*, 40, 1208-1227.
- Aryee, S., Chen, Z. X., Sun, L. Y., & Debrah, Y. A.(2007), "Antecedents and outcomes of abusive supervision: Test of a trickle-down model," *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 191-201.
- Avey, J., Avolio, B. J., Crossley, C. D., & Luthans, F.(2009), "Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes," *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 173-191.
- Avey, J., Luthans, F., & West, B. J.(2006), "Positive psychological capital: A new lens to view absenteeism," *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, 42-60.
- Bandura, A.(1997), *Self-efficacy: The exercise of control*, New York: Freeman.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A.(1986), "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations," *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Beggan, J. K.(1992), "On the social nature of nonsocial perception: the mere ownership effect," *Journal of Personality and Social Psychology*, 62, 229-237.
- Belk, R. W.(1988), "Possessions and the extended self," *Journal of Consumer*

- Research*, 15, 139-168.
- Bies, R. J., & Moag, J.(1986), "Interactional justice: Communication criteria of fairness," In R. Lewicki, B. Sheppard & M. Bazerman(Eds.), *Research on Negotiation in Organizations*(Vol. 1, pp. 43-55), Greenwich, CT: JAI.
- Brockner, J.(2002), "Making sense of procedural fairness: How high procedural fairness can reduce or heighten the influence of outcome favorability," *Academy of Management Review*, 27, 58-76.
- Brockner, J., Greenberg, J., Brockner, A., Bortz, J., Davy, J., & Carter, C.(1986), "Layoffs, equity theory, and work performance: Further evidence of the impact of survivor guilt," *Academy of Management Journal*, 29(2), 373-384.
- Brockner, J., & Wiesenfeld, B. M.(1996), "An integrative framework for explaining reactions to decisions: Interactive effects of outcomes." *Psychological Bulletin*, 120, 189-208.
- Buchko, A. A.(1992), "Effects of employee ownership on employee attitudes: A test of three theoretical perspectives," *Work and Occupations*, 19, 59-78.
- Camerman, J., Cropanzano, R., & Vandenberghe, C.(2007), "The benefits of justice for temporary workers," *Group Organization Management*, 32(2), 176-207.
- Carmines, E. G., & Zeller, R. A.,(1979), *Reliability and Validity Assessment*, Newbury Park, CA: Sage.
- Carver, C., & Scheier, M.(2002), "Optimism," In C. R. Snyder & S. Lopez(Eds.), *Handbook of Positive Psychology*(pp. 231-243), Oxford, UK: Oxford University Press.
- Chi, N., & Han, T.(2008), "Exploring the linkages between formal ownership and psychological ownership for the organization: The mediating role of organizational justice," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 691-711.
- Churchill, G.(1979), "A paradigm for developing better measures of marketing

- constructs," *Journal of Marketing Research*, 16, 64-73.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E.(2001), "The role of justice in organizations: A meta-analysis," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321.
- Colquitt, J. A.(2001), "On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure," *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001), "Justice at the Millenium: A Meta-Analytic Review of 25 years of Organizational Justice Research," *Journal of Applied Psychology*, 86, 425-445.
- Colquitt, J. A., & Rodess, J. B.(2011), "Justice, trust, and trustworthiness: A longitudinal analysis integrating three theoretical perspectives," *Academy of Management Journal*, 54(6), 1183-1206.
- Coutu, D. L.(2002), "How resilience works," *Harvard Business Review*, 80(3), 46-55.
- Cropanzano, R., & Schminke, M.(2001), "Using social justice to build effective work groups," In M. Tumer(Ed), *Advances in Theory and Research*(pp. 143-171), Hillsdale, NJ: Erlbaum,
- Cropanzano, R., Rupp, D. E., Mohler, C. J., & Schminke, M.(2001), "Three roads to organizational justice," In G. R. Ferris(Ed.), *Research in Personnel and Human Resource Management*(pp. 1-113), New York: Elsevier.
- Cummings, A., & Oldham, G. R. (1997), "Enhancing creativity: Managing work contexts for the high potential employee," *California Management Review*, 40, 22-38.
- Damanpour, F.(1991), "Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators," *Academy of Management Journal*, 34, 555-590.

- Dirks, K. T., Cummings, L. L., & Pierce, J. L.(1996), "Psychological ownership in organizations: Conditions under which individuals promote and resist change," In R. W. Woodman, & W. A. Pasmore(Eds.), *Research in Organizational Change and Development*(Vol.9, pp. 1-23), Greenwich, CT: JAI Press.
- Drucker, P. F.(1985), *Innovation and entrepreneurship: Practice and principles*, London: Heineman.
- Eisenberger, R., Hungtington, R., Hutchison, S., & Sowa, D.(1986), "Perceived organizational support," *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Farr, J. L., & Ford, C. M.(1990), "Individual Innovation," In M. A. West, & J. L. Farr(Eds.), *Innovation and Creativity at Work*(pp. 63-80), New York: Wiley.
- Folger, R., & Cropanzano, R.(1998), *Organizational Justice and Human Resource Management*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Folger, R., & Greenberg, J.(1985), "Procedural justice: An interpretive analysis of personnel system," In Rowland, K. M. & Ferris, G. R(Eds.), *Research in Personnel and Human Resource Management*(Vol. 3, pp. 141-183), Greenwich, CT: JAI Press.
- Folger, R., & Konovsky, M.(1989), "Effect of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions," *Academy of Management Journal*, 32, 115-130.
- French, J. L., & Rosenstein, J.(1984), "Employee ownership, work attitudes, and power relationships," *Academy of Management Journal*, 27(4), 861-869.
- Furby, L.(1978), "Possessions: Toward a theory of their meaning and function throughout the life cycle," In P. B. Baltes(Ed.), *Life Span Development and Behavior*(Vol.1, pp. 297-336), New York: Academic Press.
- Galbraith, J. R.(1982), "Designing the Innovating Organization," *Organizational Dynamics*, 10, 5-25.

- Gilliland, S. W., & Chan, D.(2001), "Justice in organizations: Theory, methods, and applications," In Anderson, N., Ones, D. S., Sinangil, H. K., & Viswesvaran(Eds.), *Handbook of Industrial Work and Organizational Psychology*(Vol.2, pp. 143-165), London: Sage.
- Greenberg, J.(1986), "Determinants of perceived fairness of performance evaluations," *Journal of Applied Psychology*, 71, 340-342.
- Greenbert, J.(1987), "A taxonomy of organizational justice theories," *Academy of Management Review*, 12, 9-22.
- Greenberg, J.(1990), "Employee theft as a reaction to underpayment inequity: The hidden cost of pay cuts," *Journal of Applied Psychology*, 75, 561-568.
- Greenberg, J.(1993), "The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice," In R. Cropanzano(Ed.), *Justice in the Workplace: Approaching Fairness in Human Resource Management*, Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Greenberg, J., & Folger, R.(1983), "Procedural justice, participation, and the fair process effect in groups and organizations," In E. B. Paulus(Ed.), *Basic Group Processes*(pp. 235-256), New York: Springer-Verlag.
- Greenberg, J., & Colquitt, J. A.(2005)(eds.), *The Handbook of Organizational Justice*, Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Greenberg, J., & Lind, E. A.(2000), "The pursuit of organizational justice: From conceptualization to implication to application," In C. L. Cooper & E. A. Locke(Eds.), *Industrial/Organizational Psychology: What we Know about Theory and Practice*(pp. 72-107), Oxford, England: Blackwell.
- Hammer, T. H., & Stem, R. N.(1980), "Employee ownership: Implications for the organizational distribution of power," *Academy of Management Journal*, 23(1), 78-100.
- Homans, G.(1961), *Social Behavior: Its Elementary Forms*, New York: Harcourt, Brace & World.

- Homans, G.(1990), "Organizational justice: Yesterday today, and tomorrow," *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Janssen, O.(2000), "Job demands, perceptions of effort-reward fairness, and innovative work behavior," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287-302.
- Janssen, O.(2001), "Fairness perceptions as a moderator in the curvilinear relationships between job demands, and job performance and job satisfaction," *Academy of Management Journal*, 44, 1039-1050.
- Janssen, O.(2003), "Innovative behavior and job involvement at the price of conflict and less satisfactory relations with co-workers," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 347-364.
- Janssen, O.(2005), "The joint impact of perceived influence and supervisor supportiveness on employee innovative behavior," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 573-579.
- Janssen, O., & Van Yperen, N. W.(2004), "Employees goal orientation, the quality of leader-member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction," *Academy of Management Journal*, 47(3), 368-384.
- Judge, T. A., & Colquitt, J. A.(2004), "Organizational justice and stress: The mediating role of work-family conflict," *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 395-404.
- Kanter, R(1988), "When a thousand flowers blowers bloom: Structural, collective, and social conditions for innovation in organizations," In B. M. Staw, & L. L. Cummings(Eds.), *Research in organizational behavior*(Vol. 10, pp. 169-211), Greenwich, CT: JAI Press.
- Katz, D., & Kahn, R. L.(1978), *The Social Psychology of Organizations*, 2nd (ed.), New York: Wiley.
- Keyes, C. L. M.(2003), "Complete mental health: An agenda for the 21st century," In C. L. Keyes & J. Hairt(Eds.), *Flourishing: Positive*

- Psychology and the Life Well-Lived*, Washington, D.C.: America Psychological Association.
- King, N.(1992), "Modeling the innovation process: An empirical comparison of approaches," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 89-100.
- Klein, K. J., Dansereau, F., & Hall, R. J.(1994), "Level issues in theory development, data collection, and analysis," *Academy of Management Review*, 19(2), 195-229.
- Klein, K. J., & Hall, R. J.(1998), "Correlates of employee satisfaction with stock ownership: Who like an ESOP most?," *Journal of Applied Psychology*, 73(4), 630-638.
- Kleysen, F. R., & Street, C. T.(2001), "Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior," *Journal of Intellectual Capital*, 3(2), 284-296.
- Korsgaard, M. A, Schweiger, D. M., & Sapienza, H. J.(1995), "Building commitment, attachment, and trust in strategic decision-making: The role of procedural justice," *Academy of Management Journal*, 38, 60-84.
- Kotter, J. P.(1996), *Leading Change*, Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Kotter, J. P., & Cohen, D. S.(2002), *The Heart of Change: Real-life Stories of How People Change their Organizations*, Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Lee, K., Ashton, M. C., & Allen, N. J.(2002), "Organizational citizenship behavior and workplace: The role of affect and cognitions," *Journal of Applied Psychology*, 87, 131-142.
- Lerner, M. J.(1977), "The justice motives: Some hypotheses as to its origins and form," *Journal of Personality*, 45, 1-52.
- Leung, K., & Bond, M. H.(1984), "The impact of cultural collectivism on reward allocation," *Journal of Personality and Social Psychology*, 47,

793-804.

- Leventhal, G. S.(1976), "The distribution of rewards and resources in groups and organizations," In L. Berkowitz & E. Walster(Eds.), *Advances in Experimental Social Psychology*(Vol.9, pp. 91-131), New York: Academic Press.
- Leventhal, G. S.(1980), "What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationship," In Greenberg, K. J., & Wills, R. H(Eds.), *Social Exchange: Advances in Theory and Research*(pp. 27-55), New York: Plenum.
- Lind, E. A., & Tyler, T. R.(1988), "The social psychology of procedural justice." New York: Plenum.
- Lind, E. A.(2001), "Fairness heuristic theory: Justice judgments as pivotal cognitions in organizational relations," In J. Greenberg & R. Cropanzano(Eds.), *Advances in Organizational Justice*(pp. 6-88), Stanford, CA: Stanford University Press.
- Liu, S.(2003), "Cultures within culture: Unity and diversity of two generations of employees in state-owned enterprises," *Human Relations*, 56, 387-417.
- Long, R. J.(1982), "Worker ownership and job attitudes: A field study," *Industrial Relations*, 21(2), 196-215.
- Luthans, F.(2002), "The need for and meaning of positive organizational behavior," *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Luthans F, Avolio B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W.(2005), "The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance," *Management and Organization Review*, 1(2), 247-269.
- Luthans, F., & Youssef, C. M.(2004), "Human social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage," *Organizational Dynamics*, 33, 143-160.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J.(2007), *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*, Oxford, UK: Oxford

- University Press.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B.(2008), "The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship," *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238.
- Masten, A. S., & Reed, M. J.(2002), "Resilience in development," In C. R. Snyder & S. Lopez(Eds.), *Handbook of Positive Psychology*, Oxford, UK: Oxford University Press.
- Masterson, S. S, Lewis, K., Goldman, B. M, & Taylor, M. S.(2000), "Integrating justice and social exchange: The differing effects of fair procedures and treatment on work relationship exchange," *Academy of Management Journal*, 43, 738-748.
- Mayhew, M. G., Ashkanasy, N. M., Bramble, T., & Gardner, J.(2007), "A study of the antecedents and consequences of psychological ownership in organizational settings," *The Journal of Social Psychology*, 147(5), 477-500.
- McFarlin, D. B., & Sweeney, P. D.(1992), "Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes," *Academy of Management Journal*, 35(3), 626-637.
- Moorman, R. H.(1991), "Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?," *Journal of Applied Psychology*, 76, 845-855.
- Mumford, M., & Gustafson, S.(1988), "Creativity syndrome: Integration, application, and innovation," *Psychological Bulletin*, 103, 27-43.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H.(1993), "Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior," *Academy of Management Journal*, 36, 527-556.
- Nuttin, J. M. Jr.(1987), "Affective consequences of mere ownership: the name letter effect in twelve European languages," *European Journal of Social*

- Psychology*, 17(4), 381-402.
- O'Leary-Kelly, A. M., Griffin R. W., & Glew, D. J.(1996), "Organization-motivated aggression: A research framework," *Academy of Management Review*, 21, 225-253.
- O' Reilly, C. A.(1977), "Personality-job fit: Implications for individual attitudes and performance," *Organizational Behavior and Human Performance*, 18, 36-46.
- Ostroff, C.(1993), "Comparing correlations based on individual-level and aggregated data," *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 569-582.
- Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N.(2006), "Modeling the antecedents of proactive behavior at work," *Journal of Applied Psychology*, 91, 636-652.
- Peterson, C., & Steen, T.(2002), "Optimism Explanatory Style," In C. R. Snyder & S. Lopez(Ed.), *Handbook of Positive Psychology*, Oxford, UK: Oxford University Press.
- Peterson, S., & Luthans, F.(2003), "The positive impact of development of hopeful leaders," *Leadership and Organization Development Journal*, 24, 26-31.
- Pierce, J. L., Rubenfeld, S., & Morgan, S.(1991), "Employee ownership: A conceptual model of process and effects," *Academy of Management Review*, 16(1), 121-144.
- Pierce, J. L., Kostova, T. & Dirks, K. T.(2001), "Toward a theory of psychological ownership in organizations," *Academy of Management Review*, 26, 298-310.
- Pierce J. L., Kostova T. & Dirks K. T(2003), "The state of psychological ownership: integrating and extending a century of research," *Review of General Psychology*, 7, 84-107.
- Pierce, J. L., O'driscoll, M. P., & Coghlan, A. M.(2004), "Work environment structure and psychological ownership: The mediating effects of control,"

- The Journal of Social Psychology*, 144(5), 507-534.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J., & Podsakoff, N. P.(2003), "Common method biases in behavioral research, a critical review of the literature and recommended remedies," *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Price, J. L., & Mueller, C. W.(1986), *Handbook of Organizational Measurement*, Marshfield, MA: Pitman.
- Rogers, E. M.(1995), *Diffusion of Innovations*, New York: Free Press.
- Rosen, C., & Quarrey, M.(1987), "How well is employee ownership working?," *Harvard Business Review*, 65(5), 126-132.
- Rotundo, M., & Sackett, P. R.(2002), "The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach," *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66-80.
- Rousseau, D. M.(1985), "Issues of level in organizational research," In B. M. Staw & L. L. Cummings(eds.), *Research in Organizational Behavior*(pp. 1-37), Greenwich, CT: JAI Press.
- Salancik, G. R. & Pfeffer, J.(1978), "A social information processing approach to job attitude and task design," *Administrative Science Quarterly*, 23, 224-253.
- Schminke, M., Ambrose, M. L., & Cropanzano, R. S.(2000), "The effect of organizational structure on perceptions of procedural fairness," *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 294-304.
- Schneider, S. L.(2001), "In search of realistic optimism," *American Psychologist*, 56, 250-263.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A(1994), "Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace," *Academy of Management Journal*, 37, 580-607.
- Seligman, M. E. P.(1998), *Learned Optimism*, New York: Pocket Books.

- Seligman, M. E. P.(2002), *Authentic Happiness*, New York: Pocket Books.
- Sheldon, K. M., & King, L.(2001), "Why positive psychology is necessary," *American Psychologist*, 56, 216-217.
- Sheldon, K. M., & Tetrick, L. F.(1991), "Why positive psychology is necessary," *American Psychologist*, 56, 216-217.
- Siegrist, J.(1996), "Adverse health effects of high effort-low reward conditions at work," *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-43.
- Snyder, C. R., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A., & Higgins, R. L.(1996), "Development and validation of the state hope scale," *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 321-335.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F.(1998), "Self-efficacy and work related performance: A meta-analysis," *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.
- Telly, C. S., French, W. L., & Scott, W. G.(1971), "The relationship of inequity to turnover among hourly workers," *Administrative Science Quarterly*, 16, 164-172.
- Thibaut, J., & Walker. L.(1975), *Procedural Justice: A Psychological Analysis*, Hillsdale, NJ: Erlbaum Associates.
- Tushman, M. I., & O'Reilly, C. A., III(1997), *Winning through Innovation*, Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Tyler, T. R., & Bies, R. J.(1990), "Beyond formal procedures: The interpersonal context of procedural justice," in Carroll, J. S.(Ed.), *Applied Social Psychology in Business Settings*(5th ed.)(pp. 77-98), Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Tyler, T. R., & Lind, E. A.(1992), "A relational model of authority in groups," In M. P. Zanna(Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*(Vol. 25, pp. 115-191), New York: Academic Press.
- Tyler, T. R., Degoey, P. ., & Smith, H.(1996), "Understanding why the justice of group procedures matters: A test of the psychological dynamics of the group-value model," *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(5),

- 913-930.
- Tyler, T. R., & Blader, S. L.(2000), *Cooperation in Groups: Procedural Justice, Social Identity and Behavioral Engagement*, Philadelphia, PA: Psychology Press.
- Van de Ven, A. H.(1986), "Central problems in the management of innovation," *Management Science*, 32(5), 590-607.
- Vandewalle, D., Van Dyne, L., & Kostova, T.(1995), "Psychological ownership: an empirical examination of its consequences," *Group and Organization Management*, 20(2), 210-226.
- Van Dyne, L., & Pierce, J. L.(2004), "Psychological ownership and feeling of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational behavior," *Journal of Organizational Behavior*, 25, 439-460.
- Wang, S. H., Parker, C. P., & Christiansen, N. D.(2003), "Employees that think and act like owners: Effect of ownership beliefs and behaviors on organizational effectiveness," *Personnel Psychology*, 56, 847-871.
- Wang, W., Mao, J. Y., Wu, W. K., & Liu, J.(2012), "Abusive supervision and workplace deviance: The mediating role of interactional justice and the moderating role of power distance," *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 50, 43-60.
- West, M. A.(1989), "Innovation among health care professionals," *Social Behaviour*, 4, 173-184.
- West, M. A., & Altink, W. M. M.(1996), "Innovation at work: Individual, group, organizational and social-historical perspectives," *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(1), 3-11.
- West M. A., & Farr J. L.(1990), *Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies*, Chichester, U. K.: Wiley.
- Wilpert, B. (1991), "Property, ownership, and participation: On the growing contradictions between legal and psychological concepts," In R. Russell & V. Rus(Eds.), *International Handbook of Participation in Organizations*:

- For the Study of Organizational Democracy, Cooperation, and Self Management*(Vol. 2, pp. 149-164), New York: Oxford University Press.
- Woodman R. W., Sawyer J. E., Griffin R. W.(1993), "Toward a theory of organizational creativity," *Academy of Management Review*, 18(2), 293-321.
- Youssef, C., & Luthans, F.(2005), "Resiliency development of organizations, leaders & employees: Multi-level theory building for sustained performance," In Gardner, W., Avolio, B. J., & Walumbwa, F. O.(Eds.), *Authentic Leadership Theory and Practice: Origins, Effects and Development*(Vol.3 pp. 303-343), Oxford, UK: Elsevier.
- 班杜拉(2001), "思想和行動的社會基礎- 社會認知論," 上海: 華東師範大學出版社.
- 班杜拉(2003), "自我效能: 控制的實施(上,下冊)," 上海: 華東師範大學出版社.
- 陳碧輝·鞏鍵·張煒(2013), "心理資本, 創新氣氛與創新行為關係研究進展," *科技管理研究*, 5, 9-13.
- 顧遠東·彭紀生(2010), "組織創新氣氛對員工創新行為的影響: 創新自我效能感的中介作用," *南開管理評論*.
- 黃桂(2010), "強調"奉獻"的企業為何不能如願以償? -基于國企組織與員工交換關係的思考," *管理世界*, 11, 105-113.
- 黃致凱(2004), "組織創新氣候知覺, 個人創新行為, 自我效能知覺與問題解決型態關係之研究-以銀行業為研究對象," 高雄中山大學(台灣) 人力資源管理研究所.
- 李楠楠·陳偉娜·凌文韜(2009), "組織中的不當督導及相關研究", *心理科學進展*, 17, 1051-1058.
- 李俠(2013), "中國企業為什麼創新能力不強?," *經濟與管理科學*, 6, 24-27.
- 路風(2006), "自主創新需要勇氣," *決策與信息*, 6, 15-19.
- 路風(2006), "走向自主創新尋求中國力量的源泉, 广西: 廣西師範大學出版社.
- 盧小君,張國梁(2007), "工作動機對個人創新行為的影響研究," *軟科學*, 21(6), 124-127.
- 王懷勇·李悅(2013), "程序公正性度員工創新行為的影響:內部動機的中介效應研究," *科技與經濟*, 152(26), 76-80.

姚艷紅·韓樹強(2013), “組織公平與人格特質對員工創新行為的交互影響研究,” **管理學報**, 10(5), 700-707.

趙曙明(2011), “智力資本與心理資本的理論與實踐應用研究,” **南京科學**, 2, 22-29.

張曉君·周文成(2013), “變革型領導與員工創新行為關係的實證研究-基於心理資本的中介作用,” **南京郵電大學學報**, 15(2), 43-49.

周浩·龍立榮(2007), “家長式領導與組織公正感的關係,” **心理學報**, 39, 909-917.

설문조사서

안녕하십니까?

본 설문지는 회사에서 여러분들이 겪고 있는 여러 사항에 대해 발휘하는 것이 긍정적인 조직성과를 가져오는지에 관한 연구를 하기 위해 작성되었습니다.

귀하의 응답은 본 연구의 귀중한 자료로 활용되고, 저에게 커다란 도움이 될 것입니다. 또한 본 설문지는 익명으로 처리되고, **학문적 목적으로만 사용**된다는 것을 분명하게 약속드립니다.

시간이 다소 걸리더라도 성의 있게 응답해 주시면 대단히 감사하겠습니다. 귀중한 시간을 내주셔서 진심으로 감사를 드립니다.

2015. 8.



조선대학교 일반대학원

지도교수 : 조윤형

연구원 : 두주

연락처 : 우) 501-759

광주광역시 동구 필문대로 309

조선대학교 경상대학 7115호

TEL : 062) 230-7396(Office)

010-4442-2237(Mobile)

e-Mail: du_zhou@hotmail.com

■ 귀하의 생각과 일치하는 정도에 따라 해당란에 체크해(V) 주시기 바랍니다.

항 목	전혀 아니다 ← → 매 우 그렇다				
	1	2	3	4	5
1. 우리 회사에서 직원들이 받는 보상은 그들의 노력을 반영한다.					
2. 우리 회사에서 직원들이 받는 보상은 그들의 완수한 일들을 고려할 때 적절하다.					
3. 우리 회사에서 직원들이 받는 보상은 그들이 회사에 어떠한 기여를 하였는지를 반영하고 있다.					
4. 우리 회사에서 직원들이 받는 보상은 그들의 성과에 따라 공정하게 결정된다.					
5. 우리 회사는 직원들에 대한 보상을 결정하는 절차에 직원들이 의견을 제시할 수 있도록 허용한다.					
6. 우리 회사는 직원들이 보상 결정 절차에 의해 결정되는 사안(결과)에 영향을 미칠 수 있다.					
7. 우리 회사의 보상 결정 절차는 일관되게 적용된다.					
8. 우리 회사는 보상과 관련하여 오류가 없다.					
9. 우리 회사의 보상 결정 절차에 활용되는 정보는 정확하다.					
10. 직원들은 회사의 (보상결정)절차에 의해 결정된 사안들에 대해 어필할 수 있다.					
11. 우리 회사의(보상)결정 절차는 윤리적으로나 도덕적 기준을 준수한다.					
12. 나의 상사는 직원들을 예의 있고 정중하게 대한다.					
13. 나의 상사는 직원들을 귀중하게 대한다.					
14. 나의 상사는 직원들을 존중한다.					
15. 나의 상사는 직원들에 대해 부적절한 비평이나 비판을 하지 않는다.					
16. 나의 상사는 직원들과 솔직하게 의사소통을 한다.					
17. 나의 상사는 직원들에게 절차에 대해 상세히 설명해 준다.					
18. 나의 상사는 직원들에게 절차에 대하여 합리적으로 설명 한다.					
19. 나의 상사는 적시에 상세하게 의사소통을 한다.					
20. 나의 상사는 직원 개개인의 구체적인 욕구에 맞게 의사소통을 한다.					

항 목	전 혀				
	아	← →			매 우
	1	2	3	4	5
41. 나는 회사에서 겪는 어려움을 다양한 방식으로 잘 관리한다.					
42. 나에게 업무가 주어지면 주어진 업무가 “내 일이야” 라고 생각한다.					
43. 나는 회사에서 스트레스 받는 일에서도 긍정적인 부분을 찾는다.					
44. 나는 경험이 있기 때문에 회사에서의 힘든 시간을 잘 극복할 수 있다.					
45. 나는 여러 일을 동시에 수행할 수 있다.					
46. 내가 하는 업무의 결과가 불확실 할 때 나는 보통 최선의 결과를 기대한다.					
47. 나의 업무와 관련해서 문제가 생기면 그 일이 잘 안될 것이라고 받아들이는 편이다.					
48. 나는 항상 내가 수행하는 업무의 밝은 면을 보려고 한다.					
49. 나는 내가 하는 업무의 전망에 대해 낙관적이다.					
50. 내가 맡은 업무는 결코 내가 원하는 방식으로 풀리지 않는다.					
51. 나는 업무에 어두운 면이 있으면 반드시 밝은 면도 있다는 믿음으로 업무를 수행한다.					
52. 나는 어려운 이슈에 대한 새로운 아이디어를 도출 한다.					
53. 나는 일을 새롭게 할 수 있는 방법을 찾는다.					
54. 나는 문제를 해결하기 위한 새로운 해결책을 찾는다.					
55. 나는 혁신적인 아이디어의 실현을 위해 회사에게 지원을 요구한다.					
56. 나는 새로운 아이디어에 대해 회사에 인정을 요구 한다.					
57. 나는 새로운 아이디어를 실제로 적용하기 위해 업무를 개선한다.					
58. 나는 새로운 아이디어를 업무환경에 체계적으로 도입한다.					
59. 나는 혁신적인 아이디어의 효과의 효과성을 평가한다.					

※ 다음은 설문 응답을 유형별로 분류하여 통계자료로 활용하기 위한 사항입니다.
 해당하는 사항에 체크해(V) 주시기 바랍니다.

성 별	① 남() ② 여()		① 북경 () ② 상하이 () ③ 절강성 () ④ 강수성 ()
연 령	① 18세 미만 ② 19-30세 ③ 31-40세 ④ 40세 이상	회사 소재지	
근속년수	① 1년 미만 ② 1-2년 ③ 3-4년 ④ 5-6년 ⑤ 7-8년 ⑥ 9-10년 ⑦ 10년 이상	직 급	① 일반직원 () ② 보통관리자 () ③ 중급관리자 () ④ 고위관리자 ()
최종학력	① 고졸/중등 전문이하 () ② 고졸/중등 전문 () ③ 전문대졸 () ④ 대졸 () ⑤ 대학원졸 이상 ()	회사유형	① 국유기업 () ② 사업기관 () ③ 민간기업 () ④ 외자기업/중외합자 () ⑤ 기타 ()
담당업무	① 인사/총무/기획 () ② 생산/제조/자재 () ③ 영업/마케팅 () ④ 경리/회계/재무 () ⑤ 기타 ()	업 종	① 제조업 () ② 건축/부동산개발업 () ③ 제약/의료 () ④ 전자통신업 () ⑤ 서비스업 () ⑥ 금융은행 () ⑦ 기타 ()
		부서(팀)원수	()명
		직원 수	()명

- 긴 시간 응답해주셔서 대단히 감사합니다. -

調 查 問 卷

您好:

衷心地感謝您在百忙之中對本調查問卷的協助!

本調查問卷是爲了研究關於公司職員對組織公正性的認識對革新行動的影響,同時心理資本的中介作用和心理主人意識的調節效果爲目的而設計的.

您對本調查問卷的應答僅以本論文研究爲目的而使用,您的應答對本論文研究將會給予巨大的幫助,同時我們在此鄭重地向您保證,所有應答都將以匿名的方式進行,應答材料只以學術研究爲目的而使用.

敬請您即使在繁忙的情況下也能誠實,謹慎地作答!

在此對您的幫助表示衷心的感謝. 祝您事業順利!

2015. 8.



朝鮮大學 大學院

指導教授 : 趙潤衡
研究員 : 杜周
聯系方式 : 郵編) 501-759
光州 廣域市 東區 畢門大路 309
朝鮮大學 經商大 7層 7115号
TEL : 062) 230-7396(Office)
010-4442-2237(Mobile)
e-Mail: du_zhou@hotmail.com

▣ 请根据您的实际感受, 在与您所认为的程度相一致的选项框内划 (V) .

項 目	完 全 ← → 完 全 不同意 1 2 3 4 5 同意				
	1	2	3	4	5
1. 我們公司職員的努力能得到的相應的報酬.					
2. 与工作完成程度相比我們公司的職員們得到的報是合理的.					
3. 我們公司的職員們得到的報酬可以反映出職員們對公司做出何種貢獻.					
4. 我們公司職員得到的報酬是根据職員們的工作結果公平決定的.					
5. 我們公司的職員們在對決定報酬的政策過程中, 職員們可以發表意見和看法.					
6. 我們公司職員們可以通過參與決策報酬決定的程序, 并能影響到職員們自身的獎金分配結果.					
7. 我們公司決定職員報酬的程序具有一貫性.					
8. 我們公司与決定職員薪酬的程序相關事項沒有錯誤很精確.					
9. 我們公司使用的決定職員薪酬的程序是有明文規定的.					
10. 職員可以對決定職員報酬的程序相關事項提出建議.					
11. 我們公司決定職員報酬的程序遵循了社會倫理以及社會道德					
12. 我的上司對待職員很有注重禮節并且很鄭重.					
13. 我的上司對待職員很重視.					
14. 我的上司對職員很尊重					
15. 我的上司不會對職員進行不當的批評或批判.					
16. 我的上司會很直率的跟職員進行溝通.					
17. 關於公司的程序我的上司會對職員們進行詳細的說明.					
18. 關於公司的程序我的上司會很合理的向職員們進行說明.					
19. 我的上司會適時并詳細地与職員們進行溝通.					
20. 我的上司會根据職員具體需求的不同因人而異的進行溝通.					

項 目	完 全 同 意 ← → 完 全 不 同 意				
	1	2	3	4	5
21. 這個組織是我的組織.					
22. 我認為這個組織是我們的公司.					
23. 在這個組織我能感覺到較高程度的个人所有感.					
24. 我感覺這個公司是我的公司.					
25. 我感覺這個公司是我們得公司.					
26. 這個公司里工作的大部分同事都感覺他們擁有此公司.					
27. 我很難把這個組織看成是我所有的.					
28. 我有信心能够分析關於公司長遠的問題，并找到解決方案.					
29. 当我所處于的工作領域陷入困境時，我有信心可以應對困境.					
30. 我有信心我會在公司關於公司戰略問題的討論上有所貢獻.					
31. 公司對業務領域進行目標設定時，我有信心會對其有所幫助.					
32. 爲了探討問題我有信心可以与供應者，顧客和公司的外部職員進行接觸.					
33. 我所擁有的情報，我可以很自信地提供給我的同事.					
34. 如果我的工作陷入了困境需要我自己解決的話，我可以想出多种關於解決該問題的方案.					
35. 目前，我正積極地完成着我的工作目標.					
36. 工作中無論遇到何種問題，我都會找到多樣的方法來解決.					
37. 我認為我現在在公司里相當的成功.					
38. 爲了完成最近的工作目標我可以想出多种方案.					
39. 最近我正在很好的完成我爲自己設立的業務目標.					
40. 在公司受到挫折時，我難以承受并很難恢復到原來的狀態.					

項 目	完 全 不 同 意 ← → 完 全 同 意				
	1	2	3	4	5
41. 我會使用多种方式來很好的解決在公司里出現的困難.					
42. 公司給我分配的業務，我會覺得“這是我的業務”.					
43. 在公司里就算是在很受壓力的業務上，我也會找其中積極的部分坦然處之.					
44. 由于我的經驗丰富就算是在公司里的困難時期我也會很好的克服過去.					
45. 我可以同時執行多种業務.					
46. 当我對我完成的業務成果不確定時，一般我會期待能得到最好的成果.					
47. 当与我相關聯的業務出現問題的時，与成功相比我更會覺得這項業務不會成功.					
48. 我在執行業務時，經常會更多的看業務中積極的那面.					
49. 我對於我執行的業務進行展望時，我持着樂觀的態度.					
50. 我所負責的業務按照我希望的方式處理時无法得到解決.					
51. 在業務執行中，我堅信有困境的同時也會有順境.					
52. 關於很難的熱點話題我會提出新的觀念（新看法）.					
53. 在工作中，我會主動尋求新方法來執行業務.					
54. 在工作中，為了解決問題我會主動尋求新的解決對策.					
55. 為了施行我的革新性构想我會向公司提出支援要求.					
56. 關於我的新构想我會向公司提出想要得到認證的要求 .					
57. 為了實施新构想我會對業務進行改善.					
58. 我會將新构想有計劃（系統地）引進到業務环境中.					
59. 我會評價革新性构想效果的效果性.					

※ 以下是为了数据统计时使用的項目. 请根据您的实际情况, 在与您相符的括号内划(V).

性 別	① 男() ② 女()	公 司 所 在 地	① 北京 ()
年 齡	① 18歲 未滿 ② 19-30歲 ③ 31-40歲 ④ 40歲 以上		② 上海 () ③ 浙江 () ④ 江蘇 () ⑤ 其他 ()
工作年限	① 1年 未滿 ② 1-2年 ③ 3-4年 ④ 5-6年 ⑤ 7-8年 ⑥ 9-10年 ⑦ 10年以上	職 位	① 一般職員 () ② 基層管理者 () (基層領導/主管/副主管/經理/組長/班長等) ③ 中層管理者 () (中層領導/部門或分公司主管/高級經理) ④ 高層管理者 () (高層領導/總經理/董事會/CEO/CFO等)
最終學歷	① 高中/中專以下 () ② 高中/中專 () ③ 大專 () ④ 本科 () ⑤ 研究生 ()	公 司 類 型	① 國有企業 () ② 事業機關 () ③ 民營企業 () ④ 外資企業/中外合資 () ⑤ 其他 ()
担当職務	① 人事/總務/策劃 () ② 生產/再造/建材 () ③ 營業/市場營銷 () ④ 經營管理/會計/財務 () ⑤ 其他 ()	業 種	① 製造業 () ② 建築/房產開發 () ③ 制藥/醫療 () ④ 電子通信 () ⑤ 服務行業 () ⑥ 金融銀行 () ⑦ 其他 ()
		所在部門 (組)職員數	()名
		職員數	()名

- 衷心地感谢您在百忙之中对本调查问卷的协助 -