

노동정책연구  
2012. 제12권 제3호 pp.147~175  
한국노동연구원

연구논문

## 근로자들의 고용안정성에 대한 인식과 혁신활동 간의 관계 : 조직정체성의 매개효과

최영희\*  
임상훈\*\*

무한경쟁시대에 생존의 필수적인 요소가 혁신으로 인식되면서 혁신을 제고할 수 있는 영향요인을 찾는 연구가 활발히 진행되고 있다. 본 연구는 혁신활동이 고용안정성에 어떠한 영향을 받는지를 실증적으로 분석하였다. 타 연구와 달리 개인수준에서 연구가설을 검증하기 위해 편의추출법에 의해 중소 제조기업의 종사자를 대상으로 설문조사를 실시하여 612부를 회수하였다. 연구결과 고용안정성이 혁신활동에 영향을 미친다는 가설을 검증하였다. 또한 고용안정성을 측정하였던 직위안정성 및 상황통제력이 조직정체성을 매개로 혁신활동에 영향을 미친다는 점을 발견하였다.

이 연구는 고용안정성이 높으면 혁신활동이 저하된다는 일부 이론이나 상식과는 반대의 실증결과를 보여준다. 고용안정성의 영향에 관한 연구가 국내에 많지 않은 현실에서 본 연구는 고용안정성에 대한 이론적 논의를 보다 심화시키는 데 기여할 것으로 기대된다. 또한 고용불안정이 큰 사회문제로 대두되고, 기업이 여기에 대응하여야 하는 상황에서 중요한 실무적 시사점을 제공하고 있다. 고용안정성이 혁신활동에 기여를 한다는 것을 증명함으로써 고용안정성 제고가 단순히 근로자의 안정욕구를 충족하는 것이 아니라 기업의 혁신활동을 촉진할 수 있다는 점을 보여준다. 더불어 실무적으로 고용안정성을 단순한 하나의 개념이 아닌 직위안정성과 상황통제력이라는 구성요소를 통해 접근할 수 있다는 점을 보여준다. 이는 기업과 근로자가 혁신을 제고하기 위해서는 보다 구체적으로 고용안정을 실행할 수 있는 방안을 모색하여야 한다는 점을 지적한다.

핵심 용어 : 고용안정성, 조직정체성, 혁신활동

논문접수일: 2012년 2월 13일, 심사의뢰일: 2012년 3월 6일, 심사완료일: 2012년 4월 17일

\* (제1저자) 한국생산성본부 책임연구위원(yhhani@naver.com)

\*\* (교신저자) 한양대학교 경영대학 경영학부 부교수(slim@hanyang.ac.kr)

## I. 서론

혁신은 시장에서의 경쟁우위를 창출하거나 조직이 성공하는 데 결정적으로 중요한 요인이다(Woodman, Sawyer, & Griffin, 1993). Amabile(1983)은 ‘창의성은 새롭고 유용한 아이디어의 생산’으로 정의하면서, ‘혁신은 조직 내에서 창의적인 아이디어를 성공적으로 실행하는 것’이라 하였다.

그런데 혁신의 주체는 누구일까? 양혁승(2008)은 “오늘날 끊임없이 변화하는 경영환경은 창의적이고 혁신적인 방식으로 새로운 것에 도전할 것을 요구한다”고 하면서, 그 중심에 ‘사람’이 있다고 하였다. Pfeffer(1995)도 미래 경영자들은 숫자에 앞서 사람을 먼저 살펴봐야 하고, “인간의 지속가능성이 미래 경영환경에 가장 큰 변수로 떠올랐다”면서 사람이야말로 기업과 국가의 지속성장 가능성을 측정할 수 있는 척도라고 주장하였다. 이들은 ‘변화와 혁신’이 무엇보다도 중시되는 지식정보화시대에서 ‘사람’이 기업경쟁력의 핵심가치로 자리잡았다고 하면서, 사람을 줄이는 것은 오히려 기업의 경쟁력을 저하시키는 것이며 사람에 의한 경쟁력이 결정적이고 차별적인 경쟁우위의 원천이라고 말하고 있다.

사람의 행동은 그 사람의 생각과 감정, 신체의 상태에 의해 지배되므로 경쟁력의 원천으로서 사람이 역량을 발휘하기 위해서는 안정된 심리를 바탕으로 업무에 대한 의욕, 업무의 목표와 내용에 대한 인지가 필요하다.

이러한 심리적 안전판을 확보하는 데 있어서 1차적으로 중요한 것이 고용안정성이다. Pfeffer(1998)는 고용보장이 가장 중요한 요인 중 하나로 ‘직원들이 사내 혁신이나 생산성 향상 등을 꾀하는 것이 결국 자신의 일자리를 위협할지도 모른다고 느낀다면 아무도 그러한 노력을 계속하지 않을 것’이기 때문이라고 하였다.

즉 조직구성원들이 고용안정성에 대한 확신을 가지지 못한 상황에서 그들이 조직의 발전을 위해 혁신과 생산성 향상에 헌신할 것이라는 기대는 하기 어렵다. 적극적인 혁신활동을 기대하기 위해서는 고용보장을 통해서 조직 내 책임감과 적극성을 주도적으로 수행할 수 있는 긍정적 조직정체성을 형성해 주는 것이

중요하다. Ellemers(2003)는 조직정체성이 높을수록 집단지향적 행동을 보이고, 조직정체성으로 인해 구성원의 행동과 태도가 변한다(Albert & Whetten, 1985)고 하였다. 조직정체성은 개인의 행동에 긍정적인 또는 부정적인 영향을 미친다는 것이다.

그동안 고용안정성에 대한 논의는 대부분 이직률, 비정규직 혹은 정규직 비율 등과 같은 조직수준의 측정치를 기반으로 전개되었다. 그러나 이들 측정치는 기업규모나 업종, 기업 내 인사 및 노사관계제도와 같은 요인에 큰 영향을 받기 때문에 고용안정성과 혁신 간의 관계를 이해하는 데 많은 애로를 가져온다. 따라서 고용안정성이 가져오는 효과를 분석하기 위해서는 타 변수의 개입을 보다 적절하게 통제할 수 있는 개인수준의 고용안정성을 선택하는 것이 더욱 효과적이라 할 수 있다. 또한 혁신활동이 작업장에서 이루어지기 때문에 개인수준의 고용안정성과 혁신활동을 분석하는 것이 더욱 실질적 시사점을 제공할 수 있다.

이상과 같은 논의를 토대로 본 논문은 고용안정성이 조직정체성을 통하여 조직구성원의 혁신활동에 어떤 영향을 미칠 것인지를 연구하고자 한다. 이 논제는 다음과 같은 세 가지 질문으로 구성된다. 첫째, 근로자의 지각된 고용안정성은 혁신활동에 긍정적인 영향을 미칠 것인가? 둘째, 지각된 고용안정성은 조직구성원의 조직정체성에 긍정적인 영향을 미칠 것인가? 셋째, 조직정체성은 근로자의 혁신활동에 긍정적인 영향을 미칠 것인가?

## II. 이론적 고찰 및 가설설정

### 1. 고용안정성

고용안정성에 대한 연구는 이직률, 구조조정, 조직개편과 같은 조직차원과 개인이 지각하는 개인차원의 두 가지로 구분할 수 있다. 지금까지의 연구는 대부분 조직차원의 연구가 많았고, 개인이 인지하는 개인차원의 고용안정은 소홀히 다루어 온 경향이 있다. 따라서 본 연구는 개인이 인지하는 고용안정성에

대해 살펴보도록 한다.

고용안정성(job security)이란 근로자가 원하는 한 현재의 일을 직장에서 계속할 수 있다는 기대감이다(Chant, 1958). Davy, Kinicki, & Scheck(1997)에 따르면 고용안정성은 “직무상황의 연속성에 대한 기대”라고 하였다. 전상길·백윤정(1999)은 고용안정은 “근로자가 어느 직장에 근무하더라도 취업이 안정되어 있는 것”이라 하였다.

자세히 살펴보면, 고용안정성의 개념은 “근로자들이 현재의 수행직무에 대해 안정을 바라는 기대”로 이해할 수 있다. 지금까지 고용안정은 나의 업무가 불안해지지 않는 막연한 기대감을 중심으로 개인의 인지적인 측면에서 연구되었다. 그러나 기대감의 인지된 내용이 무엇으로 구성되었는지, 구성된 요소가 어떤 영향을 미치는지에 대한 연구는 인색하였다. Ashford, Lee, & Bobko(1989)에 따르면, 고용불안감은 ‘위협적인 상황으로 인해 자신의 직무가 없어질 수 있는 데도 불구하고, 그 위협을 억제하지 못하기 때문에 느끼는 무력함’이라고 하였다. 즉 자신의 직무가 없어질 가능성과 본인이 통제하지 못하는 무력감(본인이 상황을 통제할 수 없는 상태)으로 구분하여 고용안정성을 연구하였다.

국내 연구로는 박통희·김민강(2008)이 공무원을 대상으로 신분불안을 신분위협과 무력감으로 구분하여 연구하였다. 따라서 본 연구에서도 고용안정성을 직무상실 위협의 심각성에서 벗어난 상태인 자신의 직위에 대해 위협이 없는 소망스런 “직위안정성”과 현재 및 미래의 직장상황에서 무력함이 발생되지 않는 스스로 직무특성을 통제하는 “상황통제력”이라는 두 가지로 구분하여 살펴 보도록 한다.

그런데 고용안정성은 객관적 위협의 존재유무와는 상관없이 발생된다(Rosenblatt & Ruvio, 1996). 실제로 객관적인 위협이 존재하기보다는 개인이 얼마나 지각하는가에 따라 고용안정성이 달리 측정될 수 있다. 또한 개인이 지각한 고용안정성에 대한 인식 수준에 따라 혁신활동에 대한 개인의 행동과 태도는 다르게 나타날 것이다.

이러한 논의를 토대로 고용안정성과 관련된 조직정체성 및 혁신활동과의 이론적 관계를 살펴본다.

## 2. 고용안정성과 혁신활동의 관계

경제학 이론에 의하면 ‘사람은 현재 상태에서 변화하는 것을 회피하는 경향이 있다’고 하는 이론을 “현상유지바이어스”라고 한다. 이러한 이론을 조직 내에서 고용안정성과 혁신활동의 관계에 적용하면, ‘고용안정성이 강화되면 조직 구성원은 조직에 대한 반응에서 혁신활동에 부정적일 것’이라고 할 수 있으며, 본 연구에서는 “고용안정 현상유지편견 이론(status quo bias by job security theory)”이라고 명명한다. 이 이론에 따르면, 고용안정성이 증가하면 대부분의 조직구성원은 안정적 고용상태에 따른 편안함을 추구하기 때문에 Herzberg의 2요인이론에서의 위생요인처럼 불만족이 충족되어 더 이상 동기부여 효과를 발휘하지 않는다. 또한 Delery & Doty(1996)의 연구에서도 전략적 인적자원관리의 요인 중 고용안정성과 혁신의 관계는 “고용안정은 혁신에 부(-)의 상관관계를 가지고 있다”고 하였다. Brockner(1988)는 높은 고용안정성이 열심히 일하고 탁월한 성과를 내려는 동기를 감소시키는 나태함을 유발할 수 있다고 하였다. 이는 높은 고용안정성으로 매너리즘에 빠져 더 이상 혁신하려고 하는 의지가 없어지기 때문이다. 또한 이는 현재의 일에 만족하고 있는데 혁신으로 인해 현재의 일을 더 복잡하게 한다는 인식이 저변에 있기 때문에 나타나는 현상이다. 박상언 · 이영면(2004)의 연구에서는 걱정한 고용불안이 조직시민행동을 증진시킬 수 있다고 주장한다. 적절한 고용불안으로 조직구성원은 본인이 고용불안의 대상자가 되지 않기 위해 더 열심히 일한다는 것이다. De Cuyper & De Witte (2006)는 신분보장이 잘된 정규직에 비하여 비정규직 종업원들이 조직시민행동을 더 많이 한다고 주장한다. 이러한 행동을 하는 것은 정규직으로 될 수 있다는 희망으로 인해 더 열심히 한다는 것이다.

반면에 사람에게에는 기본적으로 혁신성향이 내재되어 있어 외부적인 제약조건이 없어도 자발적으로 혁신활동을 한다고 한다. 따라서 고용안정성과 혁신활동의 관계에 있어서도 ‘고용보장을 통해 개인의 고용안정성을 확보해 주면 혁신활동에 적극적일 것’으로 변화할 것이다. 이러한 이론을 “고용안정 상승효과 이론(Synergy effect by job security theory)”으로 명명하고자 한다. 즉 고용안정성이 강화되면 조직구성원은 조직에 대한 반응에서 혁신활동에 대해 보다 긍

정적일 것이다. 양혁승(2008)은 한국에서의 “고용보장은 특별히 불확실성 회피 성향이 높고, 직장을 거래적 계약관계로 보기보다는 정(情)이 흐르는 인간관계 차원에서 보는 경향이 강한 한국인들에게는 고용보장이 매우 중요한 의미를 갖는다. 고용안정과 같은 안전판이 확보될 때 자신감을 바탕으로 잠재역량 발휘와 높은 업무성취도를 보이게 될 것이다”고 하였다. 배규식·권현지·노용진(2008)의 연구에서도 작업장 혁신의 선행요인으로 고용안정을 들고 있다. 고용안정성은 직원 참여 및 내재적 작업동기 제고라는 혁신활동을 위한 선행요인으로 혁신활동에 영향을 미치는 요인이라 할 수 있다. Quinn & Rivoli(1991)는 미국과 일본의 고용안정성과 보상스타일의 연구결과에서 일본의 고용안정성을 바탕으로 한 경영스타일이 혁신에 더 적극적인 경향을 나타낸다고 하였다. 그 원인은 일본식 스타일은 조직구성원에게 심리적인 안정을 보장함으로써 조직에 대한 소속감 및 애사심이 발생되어 회사의 일이 나의 일이라는 일체감을 갖게 되어 혁신에 보다 더 적극적으로 행동하기 때문이라는 것이다. 따라서 고용안정성은 조직 내 바람직한 행동을 유도하고, 구성원들의 몰입(팀, 집단)을 더욱 향상시켜 조직의 인적 생산성을 제고함은 물론 구성원의 소속감, 조직만족도 역시 부수적으로 향상시키는 효과가 있어 고용안정성이 혁신활동에 긍정적인 영향을 준다는 것이다.

위와 같이 고용안정성의 결과에 대해서는 두 가지 상반되는 이론으로 많은 연구가 진행되어 왔다. 두 가지 상반되는 이론을 현 사회적 현상과 비교할 때 고용안정성으로 인해 사람에게 안정감을 제공하는 것은 모든 행위의 최우선이 된다. 그 이유는 현대사회에서 조직의 경쟁력 우위는 사람으로부터 창출되기 때문이다(Pfeffer, 1998). Fried et al.(2003)에 따르면, 종업원의 직무 동기유발을 고려하기 이전에 안정성 이슈를 해결하려고 한다. Hackman & Oldham(1980)은 조직에서 고용안정성에 대한 욕구를 충족할 수 없으면 종업원은 일에 대한 동기가 유발되지 않고 직무나 조직에 대해 불만을 갖는다. Nolan, Wichert, & Burchell(2000)은 경제 변혁과 비정규직의 숫자가 증가하는 상황에서 고용안정성 제공은 종업원의 기본욕구 충족을 통해 심리적 안정감을 갖게 하고, 조직이 그들을 배려하고 그들의 공헌을 중요시한다는 사실을 전달함으로써 조직에 대한 애착을 높일 수 있을 것이라고 긍정적인 이론을 제기하였다. 이것은 고용안

정성이 혁신활동에 부정적인 측면보다는 긍정적인 측면에서 보다 더 중요성이 있는 것으로, 본 연구는 혁신활동에 대한 긍정적 행동은 ‘개인의 고용안정성을 토대로 발생’된다는 전제하에 ‘개인의 주관적 고용안정성 지각이 높을수록 혁신활동은 높아질 것’이라는 가설을 설정하였다. 또한 Ashford et al.(1989)의 연구에 따라 조직에서 개개인이 지각하는 고용안정성이란 현재 및 미래의 직장상황에서 자신의 직위에 대해 위협이 없는 소망스런 상태인 “직위특성의 직위안정성”과 무력함이 발생되지 않는 상태인 “직무특성의 상황통제력”으로 구분하여 가설집합 1을 설정하였다.

가설집합 1 : 근로자가 인식하는 고용안정성이 높을수록 근로자의 혁신활동이 높아질 것이다.

가설 1-1 : 근로자가 인식하는 직위안정성이 높을수록 근로자의 혁신활동이 높아질 것이다.

가설 1-2 : 근로자가 인식하는 상황통제력이 높을수록 근로자의 혁신활동이 높아질 것이다.

### 3. 고용안정성과 조직정체성의 관계

조직정체성은 ‘개인이 집단 운명과 심리적으로 얽혀 있는 상태로서 특정 집단에 대한 소속감과 일체감의 지각’으로 Foote(1951), Gould(1975)에 의해서 정의되었으며, 집단동일시 개념을 주요 구성요소로 발전시켜 왔다. 사회정체성 이론에 의하면 개인은 자존심을 강화시켜 주는 사회적 범주들과 자신을 동일시하며 이러한 조직동일시는 종업원의 회사에 대한 소속감과 만족감 그리고 작업 조직이나 사회적 조직효율성에 중요한 함축성을 지닌 개념이다(Brown, 1969). 또한 개인이 조직에 대한 애착을 갖게 되는 기본적인 구성체는 무엇인가라는 문제에도 조직동일시가 조직에 대한 개인의 심리적 애착발달에 중요한 기폭제로 작용하고 있다(Bowlby, 1982). 개인이 조직에 대한 애착감 형성은 그 개인이 자신과 조직을 동일시하는 데서 생기며, 개인은 점차적으로 그 조직의 특성, 속성을 자신과 동일시하고 인지적 반응체계로 통합하게 된다. 그러므로 조직동

일시는 특정 사회적 집합체(조직)의 성공과 실패 경험을 자신의 것으로 여기는 조직과 자신과의 일체감 지각으로 나타난다. 개인이 조직에 소속되어 활동한 시간, 즉 개인의 재직기간과 조직동일시의 상관관계는 Mael & Ashforth(1992)의 연구에서 실증적으로 나타났다. 재직기간이 조직동일시에 영향을 줄 수 있는 것은 개인이 조직에 재직하는 기간이 길어짐에 따라 조직의 성공과 실패를 조직과 함께 공유할 기회가 더 많아지며, 아울러 그 조직의 원형적 특성으로 자신을 지각함으로써 조직에 대한 동일성을 더욱 강하게 지각할 수 있기 때문이다.

조직에서의 직위도 조직동일시에 영향을 줄 수 있는 요소이다(Lee, 1971). Galbraith(1977)는 조직에 대한 책임감과 직무책임감이 조직동일시로 강하게 연결된다고 하였다. Poter & Lawler(1965)는 직급수준이 높아질수록 직무에 더 만족한다고 하였다. 그들은 직급수준이 높을수록 개인과 조직이 함께 발전할 수 있는 결과가 초래될 가능성이 많으며, 이러한 만족을 통해서 조직동일시가 강화된다고 보았다. 또한 고용안정으로 인한 재직기간의 증가는 조직동일시를 증가시켜 조직정체성의 강화로 이어질 수 있다. 이런 관점에서 고용안정성의 세부요인인 직위안정성과 상황통제력의 증가는 조직동일시와 조직정체성에 긍정적으로 작용할 수 있을 것이다. 이상의 논의를 토대로 다음의 가설집합 2를 설정하였다.

가설집합 2 : 근로자가 인식하는 고용안정성이 높을수록 근로자의 조직정체성은 높아질 것이다.

가설 2-1 : 근로자가 인식하는 직위안정성이 높을수록 근로자의 조직정체성은 높아질 것이다.

가설 2-2 : 근로자가 인식하는 상황통제력이 높을수록 근로자의 조직정체성은 높아질 것이다

#### 4. 조직정체성과 혁신활동의 관계

Hogg(1988)에 따르면, 집단에 대한 정체성을 가지게 되는 개인에게는 사회

적 고정관념, 동조행동, 집단응집성, 집단 간 갈등, 사회적 영향, 집단의사결정, 집단사고와 같은 현상들이 발생한다고 하였다. 이로 인해 개인은 조직과 일체감을 느끼고, 소속감을 가지게 된다(Mael & Ashforth, 1992). 일체감(개인과 조직의 동일시)이 불러오는 동기부여요인은 인지적 프로세스에서 오며, 소속감은 개인에게 조직에 동의하는 역할을 한다. 개인이 그 조직의 정체성에 동의하면 할수록 그들은 소속된 조직의 목표를 달성하기 위하여 더 많은 노력을 한다(van Knippenberg & Ellemers, 2003). 개인은 조직의 위상을 높임으로써 자기 정체성을 향상시키려는 수단으로 조직의 목표를 성공적으로 달성하고자 하는 욕구를 가지게 된다. 조직과의 일체감이 높은 개인들은 조직목표 달성을 위해 행동하기 때문에 외재적인 동기를 가지고 있다. 집단과의 일체감이 높을 때 조직구성원들은 집단의 목표를 자기 자신의 목표로 보며, 그 집단의 목표를 내재화시킨다(Deci & Ryan, 2000). 내재화된 목표는 개인과 조직 간의 심리적 관계로서 개인의 창의적·혁신적 노력과 행동에 중요한 영향을 미친다(Ashforth & Mael, 1989). Tajfel & Turner(1986)은 특정 집단에 대한 개인의 정체성 형성은 조직에 대한 긍정적 태도를 형성하여 집단에 대한 충성, 응집력, 협동심, 이타주의 행동 등을 증가시킨다고 하였다. 구성원들이 변화에 대해 감정적이나 의무감에 의한 긍정적인 태도를 갖고 있을 경우 조직구성원들의 혁신성향은 강화된다(조윤형 · 최우재 · 신제구, 2011). Luthans et al.(2007)은 인간의 심리속성 중 긍정적인 요소(희망, 현실적 낙관성, 자기효능감, 복원력)를 자본으로 개념화하여 긍정심리자본을 제시하였다. 긍정심리자본은 조직구성원의 심리상태가 긍정적일수록 더 높은 성과를 창출한다는 것이다. 긍정심리자본은 혁신성향에 유의한 정(+)의 영향을 미친다고 하였다(정대용 · 박권홍 · 서장덕, 2011). 이러한 긍정적 태도는 과업을 이해하려는 노력과 열정을 촉진시켜 혁신활동에 긍정적인 영향을 미칠 것이다. 따라서 조직정체성의 제고는 긍정적 태도를 향상시켜 창의와 혁신이 필요한 과업환경에서 변화를 위한 노력과 높은 수준의 끈기를 갖도록 자극할 것이다. 따라서 조직정체성은 긍정적 태도를 유발시켜 개인의 행동 및 태도에 영향을 미친다는 논의를 토대로 가설 3을 설정하였다.

가설 3 : 근로자가 인식하는 조직정체성이 높을수록 근로자의 혁신활동은 높아질 것이다.

## 5. 고용안정성과 조직정체성 및 혁신활동

고용안정성은 조직의 정체성 형성의 원인으로 조직동일시와 자발적 행동을 유발한다. 그러므로 조직정체성이 강화되면 개인정체성과 달리 자기를 정의하는 방향이 개인에서 집단으로 이동하므로 조직정체성에 대한 지각이 증대되면 조직동일시와 공동운명체 인식이 조성되어 조직을 위한 활동을 할 가능성이 높다. 그리고 개인의 자아개념과 조직정체성이 일체화되면, 조직의 목표를 달성하는 데 장애가 되는 요인이나 조직의 위상을 위협하는 요인들을 극복해 나가는 데 강력한 인센티브가 될 것이다. 만약 조직에 대한 소속감이 매우 높은 개인이 조직의 목표를 달성하는 과정에서 장애를 극복하지 못하고 조직정체성에 부정적인 영향을 미치게 된다면, 그 개인이 가지는 자기존중감은 심각하게 훼손될 것이다. 각 개인들은 이와 같은 부정적인 평가를 피하기 위하여 스스로 조직과의 일체감을 강화해 나가면서 지속적인 노력을 기울이게 된다. 혁신활동이 매우 높은 리스크와 실패의 위협을 내포하고 있을 경우에 이와 같은 실패를 피하기 위한 욕구는 강력한 동기부여의 원천이 될 것이다. 즉 조직정체성에 대한 지각은 혁신활동에 참여하는 개인으로 하여금 지속적인 노력의 투입으로 복잡하고 불확실한 과업을 완수하기 위한 지식을 획득하고 일처리 방식을 개발하도록 촉진한다(Elliot & McGregor, 2001). Deci & Ryan(2000)에 따르면, 집단과의 일체감이 높을 때 조직구성원들은 집단의 목표를 자기 자신의 목표로 보며, 그렇게 함으로써 그 집단의 목표는 내재화된다. 집단 목표의 내재화는 자신의 활동에 대한 통제감, 즉 자기통제 욕구를 충족시키고, 이것은 차례로 과업을 이해하려는 노력과 열정을 촉진한다. 조직정체성의 제고는 창의성이 필요한 과업환경에서 창의적 노력과 높은 수준의 끈기를 갖도록 자극하게 되는 것이다. 고용안정으로 인해 조직동일시가 이루어짐으로써 조직정체성은 형성된다고 할 수 있다. 따라서 긍정적인 조직정체성은 혁신활동에 더욱 적극적인 행동을 할 것이라는 선행논의를 바탕으로 가설집합 4를 설정하였다.

가설집합 4 : 근로자의 조직정체성은 고용안정성과 혁신활동 간의 관계를 매개할 것이다.

가설 4-1 : 근로자의 조직정체성은 직위안정성과 혁신활동 간의 관계를 매개할 것이다.

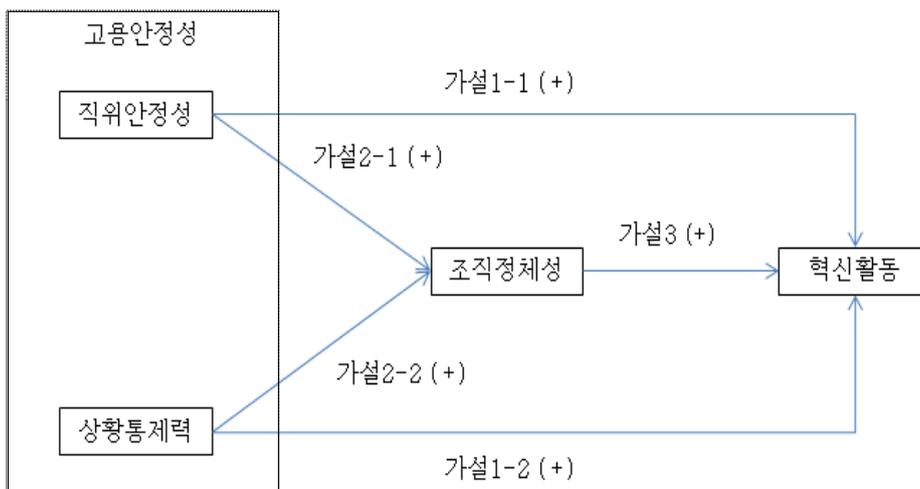
가설 4-2 : 근로자의 조직정체성은 상황통제력과 혁신활동 간의 관계를 매개할 것이다.

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구모형

본 연구에서는 고용안정성이 혁신활동에 어떠한 영향을 미치는지 그리고 둘 사이에서 생기는 조직정체성의 매개효과를 검증해 보고자 한다. 이를 위해 본 연구에서 살펴보고자 하는 변수들 간의 관계는 [그림 1]과 같다. 그림에서 알 수 있듯이 조직구성원들은 고용안정성으로 인해 혁신활동을 함에 있어 직접적인 영향을 받으며, 고용안정성으로 인해 조직구성원들은 혁신활동에서 적극적 개인행동을 유발한다. 특히 고용안정성이 높으면 조직에서 긍정적인 조직정체성이 형성되어 혁신활동을 더욱 활발하게 한다는 것이다. 혁신활동을 매개하는 변수로서 조직정체성이 존재한다는 것이다. 이를 측정함으로써 조직구성원들의 혁신활동을 매개하는 변수로서 역할을 할 수 있는지 여부도 알아보고자 한다.

(그림 1) 연구모형



## 2. 표본의 선정과 특성

본 연구는 조사연구방법으로 A 교육기관에 공개교육을 받으러 오는 교육생을 대상으로 자기응답식 설문조사를 실시하였다. 독립변수인 “고용안정성”과 종속변수인 “혁신활동”을 동일한 설문지로 조사하여 동일방법편의가 발생할 수 있다. 이를 해결하기 위해 독립변수와 종속변수 사이에 백지를 삽입하여 동일측정의 오류를 극소화하는 작업을 병행하여 조사하였다. 그럼에도 불구하고 종속변수로 설정된 “혁신활동”에 대해 동일방법편의 현상이 발생할 수 있다. 이를 해결하기 위해 동일방법편의에 대한 진단방법으로 Harman(1976)의 단일요인 검증(single factor test)을 실시한 결과 변수가 하나의 요인으로 나타나지 않고 2개 요인으로 나타났다. 따라서 단일요인검증 결과는 동일방법편의의 문제가 미미한 것으로 나타났다. 설문조사는 우리나라 100인 이상 400인 미만의 중소기업 중에서 서울·경기·강원권, 대전·충청권, 대구·경북권, 부산·울산·경남권, 광주·전라권으로 구분하여 중소기업 수에 따라 일정비율로 1,000부를 배부하여 710부를 회수하였고, 이 중 불성실 응답을 보인 98부의 설문지를 제외하고, 최종적으로 612부(418개 업체)의 완성된 설문지를 가설검증에 사용하였다. 인구통계학적 특성을 살펴보면, 설문 응답자 가운데 성별은 남성이 513명(83.8%)을 그리고 여성이 99명(16.2%)을 차지하였으며, 직급은 사원·주임이 269명(44.0%), 대리·과장이 246명(40.2%), 차·부장이 97명

〈표 1〉 권역별 표본 수 및 응답 업체 수

|            | 100~300인<br>제조업 |      | 표본대상<br>(명, %) |      | 회수설문<br>(명, %) |      | 유효설문<br>(명, %) |      | 응답<br>업체<br>(개) |
|------------|-----------------|------|----------------|------|----------------|------|----------------|------|-----------------|
|            | 업체              | 비율   | 배부             | 비율   | 회수             | 비율   | 유효             | 비율   |                 |
| 서울, 경기, 강원 | 1,551           | 48.1 | 480            | 48.1 | 396            | 55.8 | 338            | 55.2 | 267             |
| 부산, 울산, 경남 | 654             | 20.3 | 202            | 20.3 | 135            | 19.0 | 110            | 18.0 | 58              |
| 대구, 경북     | 346             | 10.7 | 108            | 10.7 | 62             | 8.7  | 54             | 8.8  | 27              |
| 광주, 전라, 제주 | 240             | 7.4  | 75             | 7.4  | 65             | 9.2  | 59             | 9.6  | 35              |
| 대전, 충청     | 434             | 13.5 | 135            | 13.5 | 52             | 7.3  | 51             | 8.4  | 31              |
| 전 체        | 3,225           | 100  | 1000           | 100  | 710            | 100  | 612            | 100  | 418             |

자료: 상공회의소 등록 업체(2009년 기준).

(15.8%)을 차지하여 사원주임이 가장 높은 비율을 보였다. 근속기간은 5년 이하가 279명(45.6%), 6~10년 이하가 157명(25.7%), 11~15년 이하가 84명(13.7%), 16년 이상이 92명(15.0%)을 차지하여 5년 이하가 가장 높은 비율을 나타냈다. 직종별로는 사무관리직이 353명(57.7%), 마케팅·영업직이 46명(7.5%), 기술직이 93명(15.2%), 생산직·현장직이 120명(19.6%)으로 사무관리직이 과반수 이상을 차지하였다. 응답자 중 소속회사의 노동조합유무에 대한 응답에서 조합이 있는 응답자는 374명(61.1%)이고, 조합이 없는 응답자는 238명(38.9%)이었다.

### 3. 변수의 조작적 정의 및 측정도구

고용안정성은 Ashford et al.(1989)의 연구에 근거하여 조직에 대한 행위차원의 분석인 혁신활동에 영향을 미치는 독립변수로 직위안정성(현재 및 미래의 직장상황에서 자신의 직위에 대해 위협이 없이 소망스런 상태)과 상황통제력(무력함이 발생되지 않는 상태)으로 정의한다. 그리고 측정은 Ashford et al.(1989)가 활용한 “JIS(Job Insecurity Scale)”을 근간으로 하여 박통희·김민강(2008)이 재인용한 측정도구를 수정·보완하여 직위안정성 8개 문항, 상황통제력 5개 문항을 리커트 5점 척도로 측정토록 하였다.

혁신활동은 종속변수로 조작적 정의는 Rank et al.(2004)의 혁신활동의 분류 기준에 따라 개인에게 영향을 미치는 업무수행자들의 아이디어의 창출, 아이디어의 전파, 아이디어의 실행을 포함하는 혁신활동(행동)을 분석하는 것으로 조직구성원들의 전반적인 지각을 분석하는 조직 내 혁신활동으로 정의한다. 이러한 혁신활동은 Zhou & George(2001)의 개인수준에서 혁신활동을 측정한 12개 문항을 리커트 5점 척도로 측정하였다.

조직정체성은 매개변수로서 Mael & Ashforth(1992)의 연구에 근거하여 조직의 동질성과 일체감을 통하여 조직 내에 형성된 집단의 목표를 달성하려고 하는 내재화된 자신의 활동에 대한 자기통제욕구로 조작적 정의를 내린다. 측정도구로는 Hogg, Martin, Epitropaki, Mankad, Svensson, & Weeden(2005)과 Ellemers, Kortekaas, & Ouwerkerk(1999)의 연구결과를 가지고 9개의 문항을 선정하여 이를 번안·수정하여 리커트 5점 척도로 측정하였다.

## IV. 연구결과

### 1. 신뢰도 및 타당성 검증

신뢰도는 측정방법으로 Cronbach's  $\alpha$  계수(0.6 이상)를 이용한 Peter의 내적 일관성 분석방법(internal consistency reliability)을 이용하였으며, 측정한 결과는 <표 2>와 같이 신뢰도는 문제가 없는 것으로 나타났다. 신뢰도 및 요인분석 결과 신뢰성 계수가 낮거나 개념적으로 동일요인으로 적재되지 않는 항목을 최종적으로 사용될 측정항목에서 제거하였다.

<표 2> 연구변수들의 Cronbach's  $\alpha$  계수

| 변수명  |       | 설문 수 | 신뢰도  | 제거 | 분석항목 |
|------|-------|------|------|----|------|
| 선행변수 | 고용    | 8    | .839 | 2  | 6    |
|      | 안정성   | 5    | .838 |    |      |
| 매개변수 | 조직정체성 | 9    | .912 |    | 9    |
| 결과변수 | 혁신활동  | 12   | .939 | 1  | 11   |

타당성의 측정방법으로 직교회전(varimax)을 포함한 주성분분석(principle component analysis)을 이용하였으며, 고유값(eigen value)이 1 이상인 요인과 요인적재값(factor loading)이 0.4를 기준으로 그 유의성을 분석한 결과, <표 3>과 같이 판별기준에 부합되게 나타났다.

### 2. 상관관계 분석

본 연구에서 설정된 가설을 검증하기 전에 각 변수의 기술적 통계와 변수들 간의 상호관련성을 분석하였다. 조사연구법에 의한 설문조사 자료를 분석한 변수의 평균, 표준편차, 그리고 변수들 간의 상관관계를 <표 4>에서 보면 전체적으로 변수들 간의 상관관계가 통계적으로 유의미하게 나타나고 있다.

〈표 3〉 연구변수들의 타당성분석 결과

| 변수              | 측정 항목                 | 설명문항                                   | 성분          |             |             |             |
|-----------------|-----------------------|--|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                 |                       |  | 1           | 2           | 3           | 4           |
| 혁신활동            | Ⅲ-11                  | 문제해결을 위한 새로운 아이디어의 제시                  | <b>.842</b> | .090        | -.004       | .063        |
|                 | Ⅲ-12                  | 업무수행에 새로운 방식 적용을 위한 제안                 | <b>.815</b> | .138        | -.033       | .110        |
|                 | Ⅲ- 2                  | 성과향상 위한 실질적인 방안 제안                     | <b>.790</b> | .165        | .012        | .184        |
|                 | Ⅲ- 3                  | 새로운 기술, 절차, 기법, 제품 아이디어 탐색             | <b>.784</b> | .132        | .036        | .098        |
|                 | Ⅲ- 4                  | 업무의 품질개선을 위한 새로운 방법 제안                 | <b>.778</b> | .161        | .060        | .170        |
|                 | Ⅲ- 9                  | 새로운 아이디어실행을 위한 일정계획수립                  | <b>.767</b> | .094        | .087        | .131        |
|                 | Ⅲ-10                  | 새롭고 혁신적인 아이디어의 발상                      | <b>.762</b> | .108        | .046        | .069        |
|                 | Ⅲ- 8                  | 새로운 아이디어의 업무 적용                        | <b>.732</b> | .188        | .019        | .160        |
|                 | Ⅲ- 1                  | 목표달성을 위한 혁신적인 방법 제시                    | <b>.728</b> | .145        | -.006       | .147        |
|                 | Ⅲ- 5                  | 창의적인 아이디어의 정보원 보유                      | <b>.706</b> | .175        | .087        | .048        |
| Ⅲ- 7            | 새로운 아이디어에 다른 사람의 동참노력 | <b>.705</b>                            | .243        | -.004       | .178        |             |
| Ⅲ- 6            | 새로운 아이디어의 리스크에 대한 두려움 |  |             |             |             |             |
| 조직정체성           | Ⅱ- 2                  | 조직에서의 소속감                              | .122        | <b>.817</b> | .116        | .066        |
|                 | Ⅱ- 7                  | 조직에서의 계속적 존재감                          | .107        | <b>.816</b> | .059        | .013        |
|                 | Ⅱ- 3                  | 조직에 대한 자부심                             | .150        | <b>.803</b> | .112        | .034        |
|                 | Ⅱ- 1                  | 조직에서의 개인의 의미                           | .094        | <b>.752</b> | .049        | .088        |
|                 | Ⅱ- 6                  | 조직원에 대한 연대감                            | .171        | <b>.726</b> | .188        | .102        |
|                 | Ⅱ- 8                  | 조직원으로서 몰입도                             | .239        | <b>.711</b> | .157        | .040        |
|                 | Ⅱ- 5                  | 조직원에 대한 호감도                            | .156        | <b>.690</b> | .145        | .083        |
|                 | Ⅱ- 9                  | 조직원으로서 적응도                             | .214        | <b>.683</b> | .169        | .068        |
| Ⅱ- 4            | 조직원들에 대한 인지도          | .173                                   | <b>.608</b> | .072        | .187        |             |
| 직위안정성           | I- 7                  | 승진 누락 가능성(직급, 직책)(R)                   | .043        | .122        | <b>.808</b> | .071        |
|                 | I- 6                  | 사람들에게 미치는 영향력의 축소가능성(R)                | .075        | .117        | <b>.793</b> | .065        |
|                 | I- 2                  | 퇴출 대상자가 될 가능성(R)                       | .009        | .084        | <b>.787</b> | .107        |
|                 | I- 8                  | 비중 없는 일을 맡을 가능성(R)                     | .074        | .117        | <b>.759</b> | .126        |
|                 | I- 3                  | 원하지 않는 퇴직 압력 가능성(R)                    | -.046       | .182        | <b>.749</b> | .080        |
|                 | I- 5                  | 급여의 불안정성(R)                            | .013        | .171        | <b>.674</b> | .020        |
|                 | I- 1                  | 현 직급보다 낮은 직급에 배치될 가능성(R)               |             |             |             |             |
| I- 4            | 부서가 없어질 가능성(R)        |  |             |             |             |             |
| 상황통제력           | I-11                  | 나의 일에 영향을 미칠 사건(일)을 통제할 수 있을 만큼의 조직이해도 | .210        | .097        | .091        | <b>.785</b> |
|                 | I-10                  | 작업환경에 부정적인 영향 저지 능력                    | .114        | .151        | .105        | <b>.769</b> |
|                 | I-12                  | 부서의 변화정책에 대응할 수 있는 능력                  | .203        | .127        | .066        | <b>.766</b> |
|                 | I- 9                  | 직무관련 영향력 정도                            | .153        | .023        | .024        | <b>.754</b> |
|                 | I-13                  | 부서에서 내 직위를 지켜낼 능력                      | .200        | .092        | .198        | <b>.659</b> |
| 회전제공합 적재값       |                       | 6.870                                  | 5.322       | 3.724       | 3.103       |             |
| 회전제공합 분산(%)     |                       | 22.161                                 | 17.168      | 12.014      | 10.010      |             |
| 회전제공합적재 누적분산(%) |                       | 22.161                                 | 39.330      | 51.344      | 61.354      |             |

〈표 4〉 상관관계 분석

|        | 평균    | 표준 편차 | 성별 더미   | 직급      |         | 근속기간    |         |         | 직종     |         |         | 조합 무 더미 | 직위 안정성 | 상황 통제력 | 조직 정체성 |  |
|--------|-------|-------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|---------|---------|---------|--------|--------|--------|--|
|        |       |       |         | 더미1     | 더미2     | 더미1     | 더미2     | 더미3     | 더미1    | 더미2     | 더미3     |         |        |        |        |  |
| 성별더미   | .162  | .369  |         |         |         |         |         |         |        |         |         |         |        |        |        |  |
| 직급     | 더미 1  | .402  | .491    | -.116** |         |         |         |         |        |         |         |         |        |        |        |  |
|        | 더미 2  | .158  | .366    | -.154** | -.356** |         |         |         |        |         |         |         |        |        |        |  |
| 근속     | 더미 1  | .257  | .437    | -.035   | .404**  | -.163** |         |         |        |         |         |         |        |        |        |  |
|        | 더미 2  | .137  | .344    | -.085*  | .051    | .295**  | -.234** |         |        |         |         |         |        |        |        |  |
|        | 더미 3  | .150  | .358    | .001    | -.046   | .368**  | -.247** | -.168** |        |         |         |         |        |        |        |  |
| 직종     | 더미 1  | .075  | .264    | -.024   | .019    | .080*   | .017    | .084*   | -.068  |         |         |         |        |        |        |  |
|        | 더미 2  | .152  | .359    | -.075   | .043    | .090*   | .033    | .056    | .013   | -.121** |         |         |        |        |        |  |
|        | 더미 3  | .196  | .397    | -.183** | -.094*  | -.124** | -.017   | -.053   | -.081* | -.141** | -.209** |         |        |        |        |  |
| 조합무 더미 | .389  | .488  | .050    | .077    | .021    | .015    | .013    | -.214** | .078   | -.020   | .079    |         |        |        |        |  |
| 직위 안정성 | 3.759 | .675  | .018    | -.050   | -.140** | -.022   | -.127** | -.086*  | .057   | -.037   | .027    | .038    |        |        |        |  |
| 상황 통제력 | 3.376 | .611  | -.125** | .091*   | .167**  | .068    | .086*   | .087*   | .031   | .088*   | -.126** | -.018   | .250** |        |        |  |
| 조직 정체성 | 3.092 | .722  | -.078   | .015    | .079    | -.005   | .099*   | .108**  | -.032  | -.007   | -.027   | -.116** | .322** | .277** |        |  |
| 혁신활동   | 3.742 | .566  | -.088*  | .088*   | .178**  | .036    | .115**  | .169**  | .033   | .125**  | -.246** | -.115** | .109** | .393** | .400** |  |

주: 1) \* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001.

2) 성별더미(남 0, 여 1), 직급더미(사원·주임 0, 대리·과장 1, 차·부장 2), 근속기간(5년 이하 0, 10년 이하 1, 15년 이하 2, 16년 이상 3), 직종(사무·관리직 0, 마케팅·영업 직 1, 기술직, 생산직 2), 조합유무(조합 유 0, 조합 무 1).

분석결과 혁신활동은 직급이 높을수록(차·부장) 더 높게 지각하며( $r=.178$ ,  $p<.01$ ), 근속연수가 10~15년( $r=.115$ ,  $p<.01$ ), 16년 이상( $r=.169$ ,  $p<.01$ )으로 근속연수가 많을수록 혁신활동에 적극적인 상관관계를 나타내었다. 직종별로는 기술·연구직종이 혁신활동에 적극적인 반면에 생산·현장직종은 ( $r=-.246$ ,  $p<.01$ )으로 음(-)의 상관관계를 나타내고 있다. 혁신활동의 전개는 대체적으로 현장에

서 이루어지고 있고, 이로 인해 생산현장은 노동의 강도가 강해진다는 인식으로 인해 생산·현장직종은 혁신에 부정적인 관계를 나타낸 것으로 판단된다. 또한 노동조합이 없는 기업의 응답자에서 ( $r=-.115, p<.01$ )로 음(-)의 상관관계를 나타내고 있는데, 이는 노동조합이 있는 기업은 조합원의 의견을 대변할 수 있는 통로가 없는 기업보다 체계적으로 접근이 가능하기 때문에 조직의 정체성이 보다 높게 형성되어 나타나는 현상으로 판단된다.

독립변수인 고용안정성은 종속변수인 혁신활동과의 상관관계에서 직위안정성( $r=.109, p<.01$ ), 상황통제력( $r=.393, p<.01$ )으로 상황통제력이 혁신활동과의 관계가 더 높게 나타났다. 직위안정성은 차·부장( $r=-.140, p<.01$ )과 11~15년 근속자( $r=-.127, p<.01$ )에서 음(-)의 상관관계를 나타내고 있다. 직위안정성과 혁신활동의 상관관계에서 음(-)의 결과가 나온 것은 현실적으로 우리나라의 기업에 있어 혁신을 한다는 의미는 내 직위에 심각한 위협이 될 수 있다는 것이다. 특히 기업에 있어 직위불안이 가장 심한 계층은 고직급자와 장기근속자로 판단된다. 연공서열의 제도에서는 고직급자와 장기근속자가 인건비 부담이 크기 때문에 나타난 결과로 해석된다. 상황통제력은 여성( $r=-.125, p<.01$ )에게서 음(-)의 상관관계를, 차·부장( $r=.167, p<.01$ )에서는 가장 적극적인 것으로 지각하고 있다. 혁신활동의 매개변수인 조직정체성과의 상관관계는 ( $r=.400, p<.01$ )으로 높게 나타났다.

### 3. 가설검증

본 연구는 조사연구법의 설문조사에 의해 수집된 자료를 기본으로 가설을 검증하기 위해 Baron & Kenny(1986)의 3단계 다중회귀분석을 실시하였다. 외생변수의 영향력을 제거하기 위하여 인구통계변수(성별, 직급, 근속기간, 직종, 노동조합유무)를 모든 분석에서 더미 변수화하여 통제하였다. 또한 분석과정에서 다중회귀분석의 기본 가정인 정규성, 자동상관(Durbin-Watson 분포: 1.5~2.5), 다중공선성(공차한계) .10, VIF <10)을 기준에 따라 검토한 결과, 문제는 없는 것으로 나타났다.

근로자가 인식하는 고용안정성이 높을수록 근로자의 혁신활동이 높아질 것이라는 가설집합 1을 분석한 결과 <표 5>의 모형 I 과 같이 분석되었다.

〈표 5〉 고용안정성과 조직정체성·혁신활동 간의 다중회귀분석

| 변수                 | 구분        |       | 모형 I     | 모형 II   | 모형 III   | 모형 IV    |
|--------------------|-----------|-------|----------|---------|----------|----------|
|                    |           |       | 종속=독립    | 매개=독립   | 종속=독립=매개 | 종속=매개    |
| 통제                 | 성별더미      |       | -.054    | -.051   | -.039    | -.060    |
|                    | 직급        | 더미 1  | .041     | -.009   | .043     | .068     |
|                    |           | 더미 2  | .052     | .006    | .051     | .089     |
|                    | 근속        | 더미 1  | .062     | .071    | .040     | .055     |
|                    |           | 더미 2  | .104*    | .167*** | .053     | .058     |
|                    |           | 더미 3  | .135**   | .142**  | .092*    | .099*    |
|                    | 직종        | 더미 1  | -.003    | -.064   | .016     | .019     |
|                    |           | 더미 2  | .041     | -.043   | .054     | .065     |
|                    |           | 더미 3  | -.180*** | -.016   | -.175*** | -.198*** |
|                    | 조합유무      |       | -.074    | -.094*  | -.046    | -.042    |
| 독립                 | 고용<br>안정성 | 직위안정성 | .091*    | .334*** | -.010    |          |
|                    |           | 상황통제력 | .299***  | .160*** | .251***  |          |
| 매개                 | 조직정체성     |       |          |         | .302***  | .362***  |
| R <sup>2</sup>     |           |       | .241     | .204    | .314     | .260     |
| 수정된 R <sup>2</sup> |           |       | .225     | .188    | .299     | .246     |
| R <sup>2</sup> 변화량 |           |       | .106     | .161    | .075     | .125     |
| F 변화량              |           |       | 15.821   | 12.809  | 65.102   | 101.574  |
| Durbin-Watson      |           |       | 1.911    | 1.824   | 1.834    | 1.841    |

주: 1) \* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001.

- 2) 성별더미(남 0, 여 1), 직급더미(사원·주임 0, 대리·과장 1, 차·부장 2), 근속기간(5년 이하 0, 10년 이하 1, 15년 이하 2, 16년 이상 3), 직종(사무·관리직 0, 마케팅·영업직 1, 기술직, 생산직 2), 조합유무(조합 유 0, 조합 무 1).
- 3) 도출된 검증 값은 β(표준화 계수)임.

가설 1-1 “근로자가 인식하는 직위안정성이 높을수록 근로자의 혁신활동이 높아질 것이다”를 다중회귀 분석한 결과, R<sup>2</sup>=.241, β=.091, p<.05로 직위안정성이 혁신활동에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다. 따라서 가설 1-1은 지지되었다. 가설 1-2 “근로자가 인식하는 상황통제력이 높을수록 근로자의 혁신활동이 높아질 것이다”를 다중회귀 분석한 결과, β=.299, p<.001로 상황통제력이 혁신활동에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다. 따라서 가설 1-2는 지지되었다.

근로자가 인식하는 고용안정성이 높을수록 근로자의 조직정체성은 높아질 것이라는 가설집합 2를 분석한 결과는 <표 5>의 모형 II와 같다. 가설 2-1 “근로자가 인식하는 직위안정성이 높을수록 근로자의 조직정체성은 높아질 것이

다”를 다중회귀 분석한 결과,  $R^2=.204$ ,  $\beta=.334$ ,  $p<.001$ 로 직위안정성은 조직정체성에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다. 따라서 가설 2-1은 지지되었다. 가설 2-2 “근로자가 인식하는 상황통제력이 높을수록 근로자의 조직정체성은 높아질 것이다”를 다중회귀 분석한 결과,  $\beta=.160$ ,  $p<.001$ 로 상황통제력이 조직정체성에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다. 따라서 가설 2-2는 지지되었다.

가설 3 “근로자가 인식하는 조직정체성이 높을수록 근로자의 혁신활동은 높아질 것이다”를 다중회귀 분석한 결과는 <표 5>의 모형 IV와 같다. 인구통제변수 및 조직정체성 변수와 혁신활동과의 설명력은 26.0%( $R^2=.260$ )로 나타났다. 조직정체성은  $\beta=.362$ ,  $p<.001$ 로 혁신활동에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 조직구성원들의 조직정체성이 높을수록 혁신활동은 더 높아진다는 것을 알 수 있다. 따라서 조직정체성과 혁신활동 간에 정(+)의 관계가 있다는 가설 3은 지지되었다.

“근로자의 조직정체성은 고용안정성과 혁신활동 간의 관계를 매개할 것이다”의 가설집합 4의 매개효과를 검증하기 위해 Baron & Kenny(1986)의 단계별 다중매개회귀분석을 실시하였다. Baron & Kenny의 방식에 따라 단계별로 변수를 투입한 매개분석은 다음과 같다. 1단계 회귀식에 독립변수를 투입한 결과, <표 5> 모형 I에서 직위안정성( $\beta=.091$ ,  $p<.05$ ), 상황통제력( $\beta=.299$ ,  $p<.001$ )로 유의하게 나타났다. 2단계 회귀식은 <표 5>의 모형 II에서 매개변수(조직정체성)를 종속변수로 하고 독립변수(직위안정성, 상황통제력)를 투입한 결과, 직위안정성( $\beta=.334$ ,  $p<.001$ ), 상황통제력( $\beta=.160$ ,  $p<.001$ )로 유의하게 나타났다. 3단계 회귀식은 <표 5>의 모형 III에서 매개변수인 조직정체성을 통제하고 독립변수(고용안정성, 상황통제력)를 투입한 결과, 매개변수인 조직정체성( $\beta=.302$ ,  $p<.001$ )이 유의하게 나타났으나 독립변수인 직위안정성( $\beta=-.021$ ,  $p>.05$ )로 통

<표 6> Sobel Test에 의한 조직정체성의 매개효과 검증

| 조직정체성 | 총효과(A) | 직접효과(B) | 매개효과(A-B) | 매개방식 | p-value* |
|-------|--------|---------|-----------|------|----------|
| 직위안정성 | .302   | -       | -         | 완전매개 | 0.000    |
| 상황통제력 | .302   | .251    | .51       | 부분매개 | 0.010    |

주 : \* Sobel Test 결과 유의도.

계적인 값이 유의하지 않게 나타났다. 그러나 상황통제력은 ( $\beta=.251, p > .001$ )로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 4단계에서는 독립변수의 1단계 회귀계수와 3단계 회귀계수를 비교하였다. 그 결과, <표 5>에서 직위안정성과 혁신활동 간의 관계에 조직정체성의 매개효과는 완전매개효과를 나타냈으며, 상황통제력과 혁신활동 간의 관계에 조직정체성은 부분매개효과가 있는 것으로 나타났다. 이러한 매개효과에 대해 Sobel Test로 재검증한 결과, 고용안정성의 직위안정성이 혁신활동에 미치는 조직정체성의 완전매개효과는 ( $p < .001$ )로 통계적으로 유의하였으며, 고용안정성의 상황통제력이 혁신활동에 미치는 조직정체성의 부분매개효과는 .51정도( $p < .01$ )로 통계적으로 유의하게 나타났다. 따라서 “가설 4: 고용안정성의 직위안정성과 고용안정성의 상황통제력은 조직정체성을 통하여 혁신활동에 긍정적인 영향을 미칠 것이다”라는 가설은 모두 채택되었다.

## V. 결론 및 시사점

본 연구는 고용안정성과 혁신활동의 관계를 실증 분석하였다. 연구결과에 따르면 혁신활동을 하기 위한 전제조건으로 고용안정성이 전제가 되어야 하고, 고용안정성은 조직정체성을 형성하는 데 중추적인 역할을 한다. 고용안정으로 인해 긍정적인 조직정체성이 형성되어 자발적인 혁신활동을 할 수 있다. 구체적으로 살펴보면, 혁신활동에 영향을 미치는 고용안정성의 효과를 검증해 본 결과 고용안정성의 세부요인인 직위안정성과 상황통제력은 두 가지 모두 정(+)의 영향을 미쳤다. 이는 선행연구에서 고용안정성이 혁신활동에 영향을 미친다는 긍정적 결과와 그렇지 않다는 부정적 결과 중에서 ‘고용안정성이 강화되면 혁신활동에 더욱 긍정적인 반응을 보일 것이다’라고 제시한 고용안정 상승효과 이론(Synergy effect by job security theory)을 지지하고 있다. 이러한 결과는 현대사회의 급격한 환경변화와 불확실성으로 인한 기업의 경쟁력 확보차원에서 조직의 슬림화를 추구함으로써 조직구성원은 고용불안을 느끼게 되고, 이로 인해 고용안정의 중요성이 증가하고 있기 때문에 나타나는 것으로 볼 수 있다.

근로자의 고용안정성이 높을수록 조직정체성은 보다 높게 나타날 것이라는 가설은 지지되었다. 이것은 고용안정성은 개인에게 심리적 안정감을 제공함으로써 개인이 긍정적으로 조직 활동에 임할 수 있게 하는 원인이라는 것이다. 따라서 고용안정이라는 문제는 조직의 긍정적 문화 형성에 크게 기여한다. 또한 장기근속자일수록 이러한 경향이 더 크게 나타난 것은 조직정체성의 형성과정에서 더 많은 관심과 참여로 인한 조직의 이해도가 높기 때문에 나타난 현상으로 판단된다. 이러한 결과는 조직에 대한 소속감, 책임감 등 일체감(개인과 조직의 동일시)으로 강하게 연결된다는 Galbraith(1977)의 주장과 일치하고, 직급이 더 높을수록(장기근속자) 직무에 더 만족한다(Poter & Lawler, 1965)는 논리와 일맥상통하다.

한편 조직정체성이 높을수록 혁신활동에 미치는 영향은 보다 높을 것이라는 것도 분석결과 정(+)으로 나타남으로써 가설이 검증되었다. 이 결과는 조직과의 일체감(개인과 조직이 동일시)이 높을 때, 조직구성원들은 집단의 목표를 자기 자신의 목표로 보며, 그 집단의 목표는 조직구성원에게 내재화된(Deci & Ryan, 2000)는 기존 이론과 부합한다. 긍정적으로 내재화된 집단의 목표는 조직을 활성화시켜 조직성장의 밑바탕이 된다.

위의 결과를 종합하면 고용안정성은 조직정체성을 통하여 혁신활동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 고용안정성의 세부요인인 직위안정성은 조직정체성을 통해서만 혁신활동에 영향을 미치는 완전매개로 나타난 반면, 다른 고용안정성의 세부요인인 상황통제력은 조직정체성을 통하여 혁신활동에 몰입하는 부분매개가 나타났다. 직위안정성이 조직정체성을 통하여 혁신활동을 완전매개 하는 것은 직위안정성이 집단자존심, 자기범주화, 집단몰입 등의 조직정체성의 구성요소에 모두 내포되어 혁신활동에 영향을 미치고 있기 때문이다. 상황통제력 역시 부분적으로 조직정체성을 통하여 혁신활동을 매개한다. 즉 고용안정성의 증가는 조직정체성의 형성에 기여하며, 긍정적인 조직정체성을 통하여 조직의 혁신활동에 기여한다. 이런 결과는 조직과의 일체감과 소속감을 강조(Mael & Ashforth, 1992)하는 기존 주장과 부합된다. 따라서 일체감(개인과 집단의 동일시)은 강력한 동기부여요인으로서 고용안정성에서 온다는 것을 보여주고 있다. 또한 고용안정성의 직위안정성에 대한 완전매개 결과는

고용안정성의 상황통제력보다 조직정체성의 집단자존심, 자기범주화, 조직몰입에 대한 내재화가 더 크게 나타난 결과로 볼 수 있다.

연구결과를 토대로 고용안정성과 조직정체성을 어떻게 한국 상황에 활용하여야 하는지, 그리고 어떤 조건이 구비되었을 때 혁신활동이 활성화될 수 있는지를 살펴볼 수 있다. 첫째, 정부와 기업이 변화와 혁신을 수행하기 위해 고용을 최우선으로 하도록 유인하고, 지원하는 정책을 개발할 필요가 있다. 세상은 변하고 있다. 값싸고 좋은 제품만 만들면 팔리는 시대는 지나갔다. 고객의 요구는 다양해지고 있고, 기업은 그에 맞춰 고객이 원하는 제품을 제시하여야 한다. 이러한 변화의 중심에서 살아남은 기업들이 택하고 있는 바는 바로 혁신이다. 그간 우리의 노사관계정책에서 혁신을 둘러싸는 노사의 저항을 해소하지 못했다. 기업은 기업대로 혁신을 경영진이 변하거나 또는 경영진을 교체해야 한다는 “불온”한 단어로 이해했고, 노조는 노조대로 “착취 및 고용불안”과 동일시하면서 배척의 대상으로 인식하는 경향을 보였다. 여기에는 노·사간 힘의 균형이 무너지고 고용안정에 대한 노·사간 합의가 깨지면서 상호불신이 증폭된 것이 크게 작용하였다. 따라서 향후 정부가 노·사간 불신이 팽배한 기업에서 우선적으로 고용안정을 통해 불신을 해소하고, 혁신을 도모할 수 있도록 정책적 지원을 할 필요가 있다. 둘째, 기업은 고용안정성을 높일 수 있는 인사관리 전략을 개발하여야 한다. 본 연구를 통해서 고용안정으로 인해 조직구성원 개인의 심리적 안정이 형성되고, 이로 인해 기업의 변화와 혁신을 자발적으로 할 수 있다는 것이 검증되었기에 이제는 고용안정성의 문제가 기업의 발전과 성장에서 중심축으로 작용하고 있다는 것을 기업에서 인식하고 고용안정성을 높이는 전략과 제도에 역점을 두어야 한다. 특히 고용안정성이라는 것을 단순한 하나의 관점이 아닌 직위안정성과 상황통제력의 관점에서 구분하여 기업의 인사관리전략을 세워야 할 것이다. 고용안정성의 문제를 단순한 하나의 문제로 보지 않고 조직에서 부여하는 고용안정성인 직위안정성과 본인이 통제할 수 있는 상황통제력의 관점에서 그 대안을 찾으면 보다 세부적인 개선방안을 마련할 수 있을 것이다. 셋째, 노사는 긍정적 조직정체성의 형성에 적극적으로 노력하여야 한다. 긍정적 조직정체성은 혁신활동을 촉진하고 고용안정성을 보장한다. 긍정적 조직의 일체감 및 동일시는 조직구성원들이 조직목표를 향해 하나의 연

결된 끈으로 묶어주듯이 한 방향으로 이끌어 준다. 여기에는 최고경영자의 역할이 매우 중요하다. 또한 종업원과 노동조합은 긍정적 조직정체성이 혁신활동을 가속화시킬 수 있도록 하여야 한다. 이를 통해 노사가 고용안정과 더불어 기업경쟁력을 제고할 수 있을 것이다. 또한 미래를 위한 신규 사업의 창출 능력을 보유하게 됨과 더불어 고용안정과 고용의 신규 창출력을 확보할 수 있을 것이다. 넷째, 일반적으로 대·중소기업 간의 경영환경은 매우 다르다. 대기업이 중소기업에 비해 경영의 안정성이 더 크며 따라서 고용안정성도 중소기업에 비해 대기업이 더 안정적이다. 대기업보다 기업경영 환경이 열악한 중소기업에서 근로자의 고용안정성을 유지하는 것이 더 어려우며 상대적으로 더 많은 비용을 치를 가능성이 높다. 이러한 점은 혁신활동에도 유사하게 적용될 수 있다. 즉 중소기업이 근로자의 혁신활동을 촉진하기 위해서는 더 큰 어려움을 감내하고 상대적으로 높은 비용을 지불하게 된다. 따라서 중소기업이 고용안정성을 제고하여 혁신활동을 촉진하고 있음을 보여주고 있는 본 연구 결과는, 많은 중소기업이 혁신활동에 나아가기 위해서는 상대적으로 더 큰 어려움과 비용에도 불구하고 고용안정성을 추구하여야 된다는 점을 지적하고 있다. 즉 혁신활동을 촉진함으로써 고용안정성 제고에 드는 비용이 상쇄될 수 있다는 점을 분명히 하고 있다.

본 연구에는 몇 가지 한계가 존재한다. 첫째, 동일방법편의 문제이다. 이를 줄이기 위해 설문지의 구성에서 독립변수와 종속변수 사이에 백지를 두어 설문 조사를 실시하였다. 사후 검증방법으로 단일요인검증법을 실시한 결과, 동일방법편의의 문제가 미미한 것으로 나타났으나 여전히 그 가능성은 존재한다. 향후 결과변수인 혁신활동에 대해 시점과 대상을 달리하거나 장소를 다르게 하는 방법, 혹은 시계열적인 종단면 분석을 통한 연구가 필요하다. 둘째, 중소제조 기업에 종사하는 정규직원만을 대상으로 실시한 결과 고용안정성과 관련한 조사 표본 수의 한계가 존재한다. 제조업만을 대상으로 분석한 본 연구는 제조업 중 경영실태, 근무환경 등 많은 차이로 근로자가 지각하는 고용안정성과 혁신이라는 변수에 일관성을 유지하는 데 한계가 있다. 따라서 향후 연구에서는 중소기업의 세부적 산업분류에 따른 기업분류, 조직의 규모 등 다양한 형태의 조직을 대상으로 조사하고 분석함으로써 일반화 가능성을 강화하여야 한다. 셋

째, 혁신과 고용안정성 사이의 관계를 단순화하여 보았는데 고용안정성이 모든 것을 해결한다는 결과보다는 인적자원관리 측면에서 인사제도의 변수와 같이 고용안정성의 효과를 복합적으로 검증하는 연구가 필요하다. 또한 해외문헌 연구를 근거로 한 측정도구를 통해 향후 고용안정성을 파악하였는데 한국적 상황을 반영하여 고용안정성을 파악할 수 있는 측정도구가 개발되어야 할 것이다.

## 참고문헌

- 김주엽 · 김명수(2011). 「긍정심리자본이 조직구성원의 직무만족과 정서적 몰입에 미치는 영향」. 『경영교육연구』 26 (3): 117~148.
- 박상언 · 이영면(2004). 「고용조정을 경험한 조직에서 사원들이 느끼는 고용불안과 신뢰 그리고 직무성과의 관계에 관한 연구: 신뢰의 조절효과를 중심으로」. 『경영학연구』 33 (2): 503~529.
- 박통희 · 김민강(2008). 「공무원의 신분불안과 조직시민행동: 조직신뢰의 매개효과」. 『한국정책학회보』 17 (4): 275~310.
- 배규식 · 권현지 · 노용진(2008). 「작업장혁신 중장기 발전전략 연구」. 『한국노동연구원』.
- 양혁승(2008). 「창조경영을 논하다」. 『연세대학교 창조경영센터』. pp.113~134.
- 전상길 · 백윤정(1999). 「IMF시대 우리나라 금융기관의 고용안정에 대한 동태적 이해의 틀: 개념적 모델」. 『조직과 인사관리연구』 23 (2): 189~208.
- 정대용 · 박권홍 · 서장덕(2011). 「긍정심리자본과 리더십성과」. 『경영교육연구』 26(2): 401~428.
- 조윤희 · 최우재 · 신재구(2011). 「조직구성원들의 변화에 대한 태도가 혁신성향에 미치는 영향: 학습조직의 조절효과」. 『HRD연구』 26 (3): 63~89.
- Albert, S. and D. A. Whetten(1985). "Organizational Identity." *Research in Organizational Behavior* 7: 263~295.

- Amabile, T. M.(1983). *The Social Psychology of Creativity*. New York: Springer-Verlag.
- Ashford, S., C. Lee, and P. Bobko(1989). "Content, Causes and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test." *Academy of Management Journal* 32: 803~829.
- Ashforth, B. E. and F. Mael(1989), "Social Identity Theory and the Organization." *Academy of Management Review* 14: 20~39.
- Baron, R. M. and D. A. Kenny(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.
- Bowlby, J.(1982). *Attachment and loss*: Vol. 1. Attachment (2nd ed.). New York: Basic Books.
- Brockner, J.(1988). "The Effects of Layoffs on Survivors: Research Theory and Practice." *Research in Organizational Behavior* 10: 213~255.
- Brown, M. E.(1969). "Identification and Some Conditions of Organizational Involvement." *Administrative Science Quarterly* 14: 346~355.
- Chant, S. N.(1958). "Measuring Factors That make a Job Interesting." *Personnel Journal* 11 (2): 126~148.
- Davy, J. A., A. J. Kinicki and C. L. Scheck(1997). "A Test of Job Security's Direct and Mediated Effects on Withdrawal Cognitions." *Journal of Organizational Behavior* 18: 323~349.
- Deci, E. L. and R. M. Ryan(2000). "The 'What' and 'Why' of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-determination of Behavior." *Psychological Inquiry* 11: 227~268.
- De Cuyper, N. and H. De Witte(2006). "The Impact of Job Insecurity and Contract Type on Attitudes, Well-being and Behavioural Reports: A Psychological Contract Perspective." *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 79: 395~409.

- Delery, J. E. and D. H. Doty(1996). "Modes of Theorizing in Strategic Human Resource Management: Tests of Universalistic, Contingency, and Configurational Performance predictions." *Academy of Management Journal* 39(4): 802~835.
- Ellemers, N., P. Kortekaas, and J. W. Ouwerkerk(1999). "Self-categorisation, Commitment to the Group and Group Self-esteem as Related but Distinct Aspects of Social Identity." *European Journal of Social Psychology* 29: 371~389.
- Ellemers, N.(2003). "Identity, Culture, and Change in Organizations: A Social Identity Analysis and Three Illustrative Cases." in S. A. Haslam, D. Van Knippenberg, M. Platow, & N. Ellemers(eds.), *Social Identity at Work: Developing Theory for Organizational Practice*. New York: Psychology Press. pp.191~204.
- Elliot, A. J. and H. A. McGregor(2001). "A Achievement Goal Framework." *Journal of Personality and Social Psychology* 80: 501~519.
- Foote, N. N.(1951). "Identification as the Basis for a Theory of Motivation." *American Sociological Review* 16: 14~21.
- Fried, Y., L. H. Slowik, Z. Shperling, C. Franz, H. A. Ben-David, N. Avital and U. Yeverechyahu(2003). "The Moderating Effect of Job Security on the Relation between Role Clarity and Job Performance: A Longitudinal Field Study." *Human Relations* 56 (7): 787~805.
- Galbraith(1977). *Organizational Design*, Reading, Mass: Addison-Wesley.
- Gould, S. B.(1975). "Organizational Identification and Commitment in Two Environments." Unpublished Doctoral Dissertation. Michigan state University, Lansing.
- Hackman, J. R. and G. Oldham(1980). *Work Redesign*. Reading, MA: Addison Wesley.
- Harman, H. H.(1976). *Modern Factor Analysis* (3rd ed.). Chicago: The University of Chicago Press.

- Hogg, M. A. and D. Abrams(1988). *Social Identifications: A Social Psychology of Intergroup Relations and Group Processes*. London: Routledge.
- Hogg, M. A., R. Martin, O. Epitropaki, A. Mankad, A. Svensson and K. Weeden(2005). "Effective Leadership in Salient Groups: Revisiting Leader-member Exchange Theory from the Perspective of the Social Identity Theory of Leadership." *Personality and Social Psychology Bulletin* 31(7): 991~1004.
- Lee, S. M.(1971). "An Empirical Analysis of Organizational Identification." *Academy of Management Journal* 4: 213~226.
- Mael, F. A. and B. E. Ashforth(1992). "Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification." *Journal of Organizational Behavior* 13: 103~123.
- Nolan, J. P., I. Wichert and B. Burchell(2000). "Job Insecurity, Psychological Well-being and Family Life." in E. Heery and J. Salmon (eds.), *The Insecure Workforce*. London, Routledge. pp.181~209.
- Pfeffer, J.(1995). *Competitive Advantage through People: Unleashing the Power of the Work Force*. Harvard Business School Press, Boston.
- \_\_\_\_\_(1998). *The Human Equation: Building Profits By Putting People First*. MA: Harvard Business School Press, Boston.
- Porter, L. W. and E. E. Lawler(1965). Properties of Organizations Structure in Relation to Job Attitudes and Job Behavior. *Psychological Bulletin* 64: 23~51.
- Quinn, D. P. and P. Rivoli(1991). "The Effects of American-and Japanese-Style Employment and Compensation Practices on Innovation." *Organization Science* 2 (4): 323~341.
- Rank, J., V. L. Pace, M. Frese(2004). "Three Avenues for Future Research on Creativity, Innovation and Initiative." *Applied Psychology: An International Review* 53: 518~528.
- Rosenblatt, Z. and A. Ruvio(1996). "A Test of Multidimensional Model of Job

Insecurity: The Case of Israeli Teachers.” *Journal of Organizational Behavior* 17: 587~605.

Tajfel, H. and J. C. Turner(1986). “The Social Identity Theory of Intergroup Behavior.” in S. Worchel & W. G. Austin(eds.), *The Psychology of Intergroup Relations*. Chicago: Nelson-Hall. pp.7~24.

Van Knippenberg, D. and N. Ellemers(2003). Social Identity and Team Performance: Identification as the key to Team-oriented Efforts. in S. A. Haslam, D. van Knippenberg, M. J. Platow, & N. Ellemers(eds.), *Social Identity at Work: Developing Theory for Organizational Practice*, pp.29~42. New York: Psychology Press.

Woodman, R. W., J. E. Sawyer, R. W. Griffin(1993). “Toward a Theory of Organizational Creativity.” *Academy of Management Review* 18 (2): 293~321.

Zhou, J. and J. M. George(2001). “When Job Dissatisfaction Lead to Creativity: Encouraging the Expression of Voice.” *The Academy of Management Journal* 44 (4): 682~696.

abstract

---

## The Effect of Job Security Conceived by Employees on Innovation Activities : Focusing upon the Mediation Effect of Organizational Identity

Younghee Choi · Sanghoon Lim

The purpose of this study is to examine whether and how innovative activities are influenced by job security.

To verify the research hypothesis at the individual level we collected the 612 survey data from 1,000 employees who worked for small-sized manufacturing companies.

According to the research, job security facilitates innovative activities. And this research finds that positional stability and situational control power lead employees to activity participate in innovation activities through organizational identity.

This research result is opposite to common sense that job security demotes innovative activities.

This research presents a practical implication to Korea when it suffers from high employment instability and stagnant innovation at the same time. This study suggest that companies and employees improve positional stability and situational control power in order to enhance innovation. This will sustain their win-win solution.

Moreover, this research may contribute to expand the aspect of advance academic research on job security while there exist little research on the effects of job security can contribute to innovation activities. Also, this research presents that job security is not a notion but the alternative by using of the positional stability and situational control power.

Finally, The limitation of this research is discussed.

Keyword : job security, innovation activity, organizational identity