

자기개발동기유형과 직무수행변인간 차별적 영향관계와 심리적 안녕감의 조절효과[†]

Differential Effects of Self Development Motivation Types on Job
Performance Variables and Moderate Effect of Psychological
Wellbeing

고영심* · 강영순**

(Ko, Young-Sim · Kang, Young-Soon)

목 차

- I. 서론
- II. 이론고찰 및 가설설정
- III. 연구설계
- IV. 실증분석
- V. 결론

I. 서론

심리학 분야에서 개인의 성격과 같은 안정적 기질에 대한 연구가 많이 진행되어 왔으나, 이를 경영학 분야에 도입할 경우 한계를 지니고 있다. 왜냐하면 경영자가 통제할 수 없는 변수이기 때문이다. 따라서 경영학 분야에서는 안정적 기질은 모집 및 배치에 한정적으로 활용될 수 밖에 없다. 그러나 최근 심리적 안녕감에 대한 연구가 진행되면서 이를 효과적으로 경영에 활용할 수 있는 방법이 모색되고 있다. 심리적 안녕감은 전반적 상황

† 본 논문은 고영심의 석사학위논문을 수정·보완한 것임

* 제주대학교대학원 경영학과 박사과정, 제1저자

** 제주대학교 경상대학 경영학과 교수, 교신저자

에 기반을 둔 개인의 지질과 기분을 모두 포함하는 안정적 특질이지만, 조직구성원들을 대상으로 할 경우 조직에서 제공하는 다양한 요인(직무자율성, 직무관련 효능감, 사회적 지지 등)들이 심리적 안녕감의 증진에 영향을 미치는 것으로 보고되면서 경영학 분야에서 관심주제로 대두되고 있다(Ryan & Deci, 2000; 송진영, 2009; 안도희·박귀하·정재우, 2008).

한편 자기결정성이론(self-determination theory: SDT)에서 자기결정성 수준에 따른 자조절유형별로 직무행동에 미치는 영향에 다를 것으로 예상되는데 아직까지 이에 대한 직접적 연구는 경영학 분야에서 찾아보기 힘들다. 다만 지금까지 연구에 의하면 자기개발 동기의 하위 유형 중 내재적 동기와 내사된 동기가 혁신행동에 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(이인호, 2009). 그러나 이러한 연구결과를 다른 직무관련 친사회적 행동 및 선재적 행동(조직시민행동, 조직내 발언 행동, 피드백 추구행동, 자기주도적 행동 등)으로 확장하여 검증할 필요가 있다. 왜냐하면 자기결정성은 조직구성원으로 하여금 주도적으로 목표를 설정하고 이러한 목표를 달성하기 위한 방법을 찾아내어 스스로 행동하게 하는 요인이기 때문이다.

본 연구는 상기한 연유에 의해 다음과 같은 과제를 검증하고자 한다. 첫째, 자기결정성이론에 따라 자기개발동기를 네 가지 유형(내재적, 동일시, 내사된, 외적 자기개발동기)으로 구분하여 이들 변인들의 변별력을 확인한 후, 자기개발동기 유형에 따라 개인지향 조직시민행동(OCBI)과 혁신행동에 미치는 차별적 영향력을 검증한다. 둘째, 자기개발동기 유형들과 OCBI 및 혁신행동의 관계에서 심리적 안녕감의 조절효과를 검증한다. 심리적 안녕감을 조절변수로 선정한 이유는 이를 안정적 특질로 접근하기 때문이다. 왜냐하면 심리적 안녕감을 경영자가 통제하기보다 상황에 따라 효과적으로 활용하는 변수로 접근하는 것이 실무적으로도 실천가능성을 높여줄 수 있기 때문이다.

Ⅱ. 이론고찰 및 가설설정

2.1 심리적 안녕감

삶의 질(quality of life)이라는 용어는 Campbell et al.(1976)의 연구에서 좋은 생활이

란 경제적으로 안정된 것 그 이상이어야 한다는 관점을 소개하면서부터 사용되었다. 그 이후 인간의 삶에 있어 질적 가치를 증진시키기 위한 방향에 대한 연구가 활발해지면서 삶의 질은 더욱 많은 관심을 갖게 되었다. 이러한 삶의 질은 개인의 삶에 대한 의식적이고 주관적이며 인지적인 판단이므로 주관적 삶의 만족도라고도 정의할 수 있다. 이러한 주관적 삶의 만족도는 수 많은 연구에서 생활만족도(life satisfaction), 주관적 삶의 질(subjective quality of life), 주관적 안녕감(subjective well-being), 심리적 안녕감(psychological well-being), 행복감(happiness) 등 다양하게 사용되어 왔다(송진영, 2009) 이러한 다양한 용어의 삶의 질에 대한 연구는 최근 심리적 안녕감에 맞추어 연구되고 있다.

심리적 안녕감(psychological well-being)이란 개인이 지니는 긍정적인 기능의 다차원적인 틀로서 자아수용, 개인적 성장, 삶의 목적, 긍정적 대인관계, 환경에 대한 지배력 및 자율성을 포함한 폭넓은 안녕감을 일컫는다. 이는 특정 상황에 기반을 둔 것이 아닌 전반적인 상황에 기반을 둔 개인의 기질과 기분 모두를 의미하는데, 이는 주로 안정적인 특질로 간주되어 왔다(안도희·박귀화·정재우, 2008). 심리적 안녕감이 높은 개인은 자기를 있는 그대로 수용하고 타인들과 온정적이고 신뢰관계를 맺음으로써 대인관계를 유지하고, 자신의 행동을 스스로 조절하는 능력이 있고, 삶의 목적이 있으며, 한 인간으로서 계속 성장하고 있다고 느끼면서 자신의 잠재력과 재능을 실현시키기 위한 동기도 큰 것으로 알려지고 있다(오홍석·하정희, 2010). Ryff(1989)는 심리적 안녕감의 하위 구성요소로 자아수용성, 긍정적 대인관계, 자율성, 환경에 대한 통제력, 삶의 목적, 개인적 성장 등을 제시하였다. 자아수용성(self-acceptance)은 자신을 긍정적 태도로 받아들이고 자신이 과거의 삶을 긍정적으로 수용하는 태도이며, 긍정적 대인관계(positive relation with other)는 타인과의 신뢰와 사랑이다. 자율성(autonomy)은 자기결정, 독립성을, 환경에 대한 통제력(environment mastery)은 심리상태에 적합한 환경을 선택하고 복잡한 외적 행동을 조절 통제하는 능력을 의미한다. 또한 삶의 목적(purpose in life)은 삶의 목표와 방향감각을, 개인의 성장(personal growth)은 자신의 잠재력을 개발하고 자신의 성장, 발전시키고 새로운 도전과 어려움을 극복할 수 있는 힘을 의미한다. 따라서 심리적 안녕감은 자신에 대한 긍정적 태도를 기반으로 타인과 원만한 관계를 형성하면서, 자신과 환경을 스스로 조절하고, 삶의 목표를 달성하기 위해 자신을 개발하고 성장·발전시키는 긍정적 자기 판단이라 할 수 있다.

심리적 안녕감은 주로 교육학과 심리학 분야에서 연구되어 왔으며, 아직까지 경영학 분

야에서는 관심 있는 주제로 다루어지지 않고 있다. 심리적 안녕감에 대한 주된 연구들은 심리적 안녕감을 예측할 수 있는 변인들을 탐구하는 것이다. 예측요인들을 다루는 연구를 보면, 자기결정이론적 측면에서 기본욕구인 자율성, 유능감, 유대감이 충족되었을 때 심리적 안녕감이 증진된다고 보고 있다(Ryan & Deci, 2000). 최근에 이러한 기본 욕구와 더불어 타인의 지지행동(사회적 지지)이 심리적 안녕감을 증진시키는 것으로 보고되고 있다(안도희·박귀하·정재우, 2008). 또한 경영학 분야에서 관심이 고조되고 있는 자기효능감도 심리적 안녕감에 중요한 예측요인으로 작용하는 것으로 파악되고 있다. 미래-자기보고식-계획과 지각된 통제력 등에 대한 인지이론 및 행동이론들 관점에서의 연구에 의하면, 자기효능감이 높을수록 심리적 안녕감이 높다는 연구 결과가 많이 보고되고 있다(송진영, 2009). 자기효능감이 높은 사람들은 스트레스를 잘 조절하고 자기존중감이 높고, 긍정적 안녕감을 가지고 있는 것으로 보고되고 있으며, 반면 자기효능감이 낮은 사람들은 불안수준이 높고, 주관적 안녕감도 낮은 것으로 보고되고 있다. 성취목표지향성과 심리적 안녕감과 관련된 연구에서는 성취목표지향성과 심리적 안녕감이 밀접한 관련이 있는 것으로 밝혀지고 있다(소연희, 2007).

2.2 자기개발동기와 직무행동변인의 관계와 심리적 안녕감의 조절효과

조직구성원의 자기개발(self-development)이란 수동적, 타율적 형식에 지배받지 않고 자기 스스로 직무목표달성에 대해 부족한 점을 파악하여 보강해 가는 방법이며, 자기개발은 피드백을 통해 개발목표를 설정하고, 개발활동에 참여하고, 진행과정을 점검하는 일련의 과정을 의미한다(이인호, 2009). 자기개발동기는 자기결정성이론(self-determination theory: SDT)에 바탕을 둔 것으로 자기결정이론에서는 동기를 세분화하여 분류하고 있는데, 한쪽 극단에 내재적 동기가 있고, 다른 쪽 극단에 전혀 동기가 없는 무동기(amotivation)가 있으며 이 둘 사이에 동일시 조절(identified regulation), 내사 조절(introjected regulation), 외적 조절(external regulation)이라는 하위 동기들로 구성된 외재적 동기가 있다고 본다(Ryan & Deci, 2000). 이는 동기 유형을 다차원화하여 외적 동기를 상대적으로 자기결정성이 높은 동기 낮은 동기로 구분한 것으로, 자기결정이론의 하위 이론인 유기적 통합이론으로 소개되고 있다. 자기결정성 개입이 낮은 수준에 따라 나열하면 무동기, 외적 조절동기, 내사된 조절동기, 동일시 조절동기, 통합된 조절동기, 내재적 조절동기가 연속선상에 놓이게 된다. 그러나 동일시

동기와 통합된 동기는 그 경계가 모호하여 본 연구에서는 동일시 동기만을 고려하고 있다.

외적 조절(external regulation) 동기는 가장 자기결정성이 낮은 수준의 동기이며, 외적 조절에 의해 발생하는 행동은 보상을 얻거나 처벌을 피하려는 성격을 띠고 있다. 내사된 조절(introjected regulation)동기는 외적 동기요인을 내면화했으나 충분히 자기 것으로 소화하지 못한 동기이다. 여기서 내사란 외부에서 들어와 있는 다른 사람들의 생각들이 주체의 자아에 동화되지 못한 채 행동에 영향을 줄 때 나타나는 현상이다. 주체는 내사의 영향력을 의식할 수 없어 자아에게서 나온 것으로 착각하게 된다. 내사된 것 중 중요한 부분은 부모의 영향력, 규칙, 사회적 고정 관념 등이다(박은희, 2009). 동일시 조절(identified regulation)동기는 개인의 행동의 목표나 가치를 인식하고 내면화한 상태이며, 이는 스스로 그 행동이 개인적으로 가치 있고 중요하다고 판단하여 받아들이는 경우이다. 동일시 동기에서 나온 행동은 스스로 선택한 것이고 스스로 가치 있는 행동으로 인지된 것이다. 동일시는 외부세계의 것이 내면에 들어와 갈등을 일으키지 않고 자아체계에 잘 편입된 것이다. 동일시 조절동기는 내사된 조절동기보다 더욱 자발적이고 자율적인 형태를 가지고 있다(이민희, 정태연, 2008). 내재적(intrinsic) 동기는 행동 그 자체의 즐거움이나 재미 때문에 발생하는 것으로 가장 높은 수준의 자기결정력을 가진다(Ryan & Connell, 1989). 내재적 동기는 기능을 향상시키고, 환경을 탐색하고, 무엇인가를 배우고 신기함과 도전을 추구하는 생득적 경향성에서 비롯된 동기이다(이민희, 정태연, 2008).

내재적 동기는 자기 주도적 활동을 이끌어 내는 원동력이며, 자기결정력을 기반으로 자율적 행동의 발현에 직접적 영향을 미친다. 또한 조직시민행동은 조직이 효율적으로 작동하는데 기여하는 자발적 행동이다. 따라서 조직시민행동의 발현에 있어 내재적 동기는 매우 중요한 예측변인이 아닐 수 없다. 그러나 자기계발동기와 조직시민행동간의 관계를 연구한 결과는 찾아보기 힘들다. 따라서 유사연구를 통해 이를 추론해볼 필요가 있으며, 대표적인 연구가 임파워먼트와 조직시민행동의 관계에 대한 연구들이다. 왜냐하면 임파워먼트의 하위 구성요인인 역할수행능력은 유능감과 밀접한 관련이 있고, 자기결정력은 자기결정이론에서 동기의 조절수준을 결정하는 핵심적 요인이기 때문이다. 자기계발동기의 조절형태도 자기결정이론에 근거하고 있으며, 기본심리이론은 유능감도 중요한 자기조절 요인으로 보고 있다. 따라서 임파워먼트 수준은 동기의 자기조절 수준과 밀접한 관련이 있다.

Chan et al.(2008)의 연구에서는 임파워링된 부하일수록 조직시민행동도 더 발현되는 것으로 나타났다. Kanter(1977)는 조직내에서 개인의 태도, 행위, 업무효과성에 영향을 미치는 세 가지 조직구조로 파워구조, 기회구조, 비율구조를 제시하였다. 특히 기회구조는 조직구성원들이 조직내에서 승진기회나 능력개발기회를 제공하는 것으로 이는 동기를 부여시키고 조직시민행동을 증진시킨다고 하였다(최익봉·이재훈, 2006). 즉 기회구조는 직무동기에 영향을 미치고 직무동기는 조직시민행동에 영향을 미친다는 것이다. 따라서 이 연구는 자기계발동기와 조직시민행동간의 관계를 유추하게 하고 있다. 이상의 연구들은 내적 조절된 자기계발동기가 조직시민행동에 미치는 긍정적 영향을 추론하게 하고 있으며, 이를 검증하기 위해 아래와 같은 가설을 설정하였다.

H1: 자기계발동기의 네 가지 유형(외적조절동기, 내사된 조절동기, 동일시조절동기, 내재적 동기)은 개인지향 조직시민행동(OCBI)에 차별적 영향을 미칠 것이다.

혁신행동은 변화지향적이고 불확실성을 내포하고 있으며 그만큼 위험부담이 큰 활동이다. 따라서 위험을 감수하면서 혁신행동을 하기 위해서는 충분한 정도의 내재적 동기가 있거나 외적동기가 내적으로 조절되어야 할 것이다. 박경환·한인수(1999)는 우리나라 21개 업체 201명의 R&D 및 기술인력을 대상으로 한 연구에서 내재적 동기부여가 혁신행동에 정(+)의 영향을 미치고 있음을 입증하였다. 송병식(2007)의 연구에서도 직무동기는 혁신행동에 미치는 영향이 강한 변수로 확인되었다. 이상의 연구는 내재적 동기가 혁신행동의 중요한 예측변수임을 제안하고 있고, 자기계발동기 유형중 내적으로 조절되는 동기유형들이 혁신행동에 미치는 긍정적 영향을 예측하게 하고 있다. 특히 이인호(2009)는 자기계발동기와 혁신행동간의 관계를 입증하였다. 그의 연구에서는 자기계발동기의 하위 구성요인 중 내재적 동기와 자기증명동기(내사적 동기)가 혁신행동에 정(+)의 영향을 미치고, 외적 동기와 동일시 동기는 혁신행동에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 특이한 점은 동일시 동기가 내사적 동기에 비해 내적 조절 정도가 높은 데도 혁신행동에 영향을 미치지 않았다는 점인데, 그 이유에 대해서는 별다른 언급을 하지 않고 있다. 따라서 후속 연구를 통해 이를 확인할 필요가 있으며, 이를 위해 아래와 같은 연구가설을 설정하였다

H2: 자기계발동기의 네 가지 유형(외적조절동기, 내사된 조절동기, 동일시조절동기,

내재적 동기)은 혁신행동에 차별적 영향을 미칠 것이다.

한편 본 연구 주제와 관련된 학습동기도 심리적 안녕감의 주요 예측변수로 보고되고 있다. 자기결정이론에서 보듯이 심리적 안녕감과 가장 관련이 높은 변인은 동기일 것이다. 그러나 학습동기와 심리적 안녕감의 관계를 직접 비교한 연구는 미미하다. 몇몇 연구에서 동기유형과 심리적 안녕감의 관계를 밝히고 있는데, Burton et al.(2006)은 자기조절동기를 내재적 동기와 동일시 동기로 구분한 후, 내재적 조절동기가 심리적 안녕감을 예측하는 중요한 동기임을 밝혔으며, Ryan & Deci(2000)도 내재적 동기가 심리적 안녕감을 예측하는 주요 변수임을 강조하고 있다. Updegraff et al.(2004)은 동기를 접근동기와 회피동기로 구분한 후, 접근동기는 학습자가 학습에 적극적으로 참여하고, 학습에 흥미를 느끼는 동기를 말하고, 회피동기는 실패를 회피하는 동기로 학습에 소극적으로 참여하고 어려운 과제를 하지 않으려는 동기이다. 이들의 연구에서는 접근동기가 심리적 안녕감에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편 국내의 소연희(2007)의 연구에서는 학습동기가 주관적 안녕감에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 김혜영(2008)의 직장인들을 대상으로 자기계발동기를 내재적 동기, 동일시조절동기, 내사적 조절동기, 외적조절동기로 구분하여 이들 동기유형들이 기본욕구충족 및 심리적 안녕감에 미치는 영향을 검증하였다. 연구결과 내재적 동기만이 기본욕구충족에 정(+)의 영향을 미치고 심리적 안녕감에 직접적 영향을 미치지 않는 반면, 기본욕구충족을 매개로 간접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 기존의 교육학 및 심리학 분야의 연구와 다르게 나타나고 있다. 그 이유는 후속 연구를 통해 밝혀야 하겠지만 직장인들을 대상으로 한 자기계발동기와 심리적 안녕감의 관계는 여러 환경적 변수들이 작용할 가능성이 높으며, 심리적 안녕감은 비교적 안정적 특질이기 때문에 경영학 분야의 연구에서는 결과변수보다 조절변수로 활용할 필요가 있다. 따라서 아래와 같은 가설을 설정하였다.

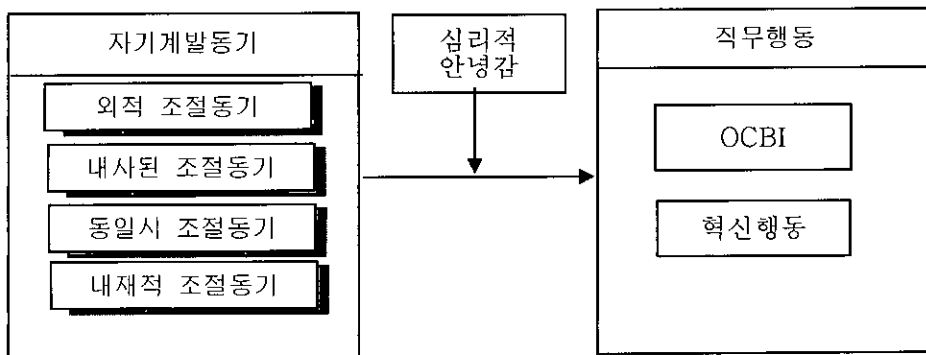
H3: 자기계발동기의 네 가지 유형(외적조절동기, 내사된 조절동기, 동일시조절동기, 내재적 동기)과 OCBI의 관계는 심리적 안녕감에 의해 조절될 것이다.

H4: 자기계발동기의 네 가지 유형(외적조절동기, 내사된 조절동기, 동일시조절동기, 내재적 동기)과 혁신행동의 관계는 심리적 안녕감에 의해 조절될 것이다.

Ⅲ. 연구설계

3.1 연구모형

본 연구 모형은 자기계발동기의 네 가지 하위요인(외적 조절동기, 내사된 조절동기, 동일시 조절동기, 내재적 동기)과 직무행동(OCBI, 혁신행동)간의 관계와 심리적 안녕감의 조절효과를 검증하기 위해 설계되었다.



[그림 1] 연구모형

연구모형의 검증과정은 아래와 같다. 첫째, 자기계발동기의 네 가지 하위요인이 직무행동(OCBI, 혁신행동)에 미치는 차별적 효과를 검증하는 것이다. 둘째, 자기계발동기와 직무행동간의 심리적 안녕감의 조절효과를 검증하는 것이다.

3.2 변수정의 및 측정

자기계발동기는 자기결정성이론 중 유기적 통합이론에 근거하여 Vallerand et al.(1992)의 학업동기척도를 차용하여 한국어로 번안된 내용 중 김혜영(2008), 이인호(2010)의 설문항목을 연구목적에 맞게 수정하여 5점 척도로 측정하였다. 자기계발동기는 네 가지 하위에 대한 정의는 다음과 같다. 외적 조절(external regulation) 동기는 가장 자기결정성이 낮은 수준의 동기이며, 외적 조절에 의해 발생하는 행동은 보상을 얻거나

처벌을 피하려는 성격의 동기 유형이다. 내사된 조절(introjected regulation)동기는 외적 동기요인을 내면화했으나 충분히 자기 것으로 소화하지 못한 동기이다. 내사조절에 기초한 행동은 죄책감이나 수치심을 느끼지 않기 위해, 자신이 자부심을 높이기 위해, 다른 사람으로부터 인정받기 위해 나타나는 것들이다. 동일시 조절(identified regulation)동기는 개인의 행동의 목표나 가치를 인식하고 내면화한 상태이며, 이는 스스로 그 행동이 개인적으로 가치 있고 중요하다고 판단하여 받아들이는 경우이다. 동일시 조절동기에 기초한 행동은 자신에게 중요하기 때문에 혹은 중요한 결과를 가져오기 때문에 행동하는 것이다. 내재적(intrinsic) 동기는 행동 그 자체의 즐거움이나 재미 때문에 발생하는 것으로 가장 높은 수준의 자기결정력을 가진다. 내재적 동기는 기능을 향상시키고, 환경을 탐색하고, 무엇인가를 배우고 신기함과 도전을 추구하는 생득적 경향성에서 비롯된 동기이다. 자기계발동기는 모두 5점 척도로 측정하였다.

조직시민행동(organizational citizenship behavior)은 조직의 공식적 보상 체계 내에서 보상되지 않지만 조직이 효과적으로 기능 하는데 도움을 주는 구성원의 자발적 역할 외 행동이다. 여기서는 조직지향행동(OCBO)과 개인지향행동(OCBI)으로 구분한 Williams & Andersons(1991)의 측정척도를 한국어로 번안한 김경석(2011)의 측정도구를 5점 척도로 측정하였다. OCBI는 특정인에 대한 직접적 도움행동의 측면인 이타주의행동이다. 혁신행동(innovational behavior)은 문제인식, 아이디어 채택 또는 해결안 생성에서 시작하여 아이디어에 대한 후원을 찾아 나서고 이의 실현을 위한 지지자를 연합하여 개인의 아이디어를 제품이나 서비스, 공정 등으로 만드는 행동이다. 여기서는 Scott & Bruce(1994)의 측정도구를 5점 척도로 측정하였다.

3.3 조사방법 및 연구표본

본 연구의 조사방법은 설문지법을 활용하였다. 측정설문을 구성형태를 보면 자기계발동기는 네 개 하위요인에 각각 4문항씩 총 16문항으로 구성되었다. 직무행동변수는 개인지향 조직시민행동(OCBI) 4문항, 혁신행동 5문항으로, 조절변수인 심리적 안녕감은 5문항으로 구성되었다. 본 연구의 표본은 제주지역내의 공·사기업체의 종업원을 대상으로 임의 추출하였으며, 표본기업은 대기업의 지사, 시중은행 등 종업원에 대한 역량개발을 실시하는 기업에 한정하였다. 총 설문은 400부를 연구자가 방문 배포하였다. 회수된 설문은 총 276부이고 이중 응답이 불성실하거나 편향적 분포를 보인 것을 제외한 242부를 분석에

활용하였다. 연구모형에 투입된 변수간의 연구가설을 검증하기 위계적 회귀분석을 실시하였다. 연구표본의 특성을 보면, 연령별로는 20대 8.7%, 30대 28.9%, 40대 55.0%, 50대 이상 7.4%이고, 성별로는 남성 72.7%, 여성 27.3%의 분포를 이루고 있다. 근속년수별로는 10년 미만 33.1%, 10-15년 16.9%, 16-20년 31.0%, 21년 이상 19.0%이며, 직급별로는 평사원 34.3%, 대리급 23.1%, 과장급이상 42.6%이다. 직종별로는 금융보험업 26.0%, 호텔 및 서비스업 7.4%, 전기통신업 28.5%, 공기업 및 공무원 25.2%, 기타 12.8%이다.

IV. 실증분석

4.1 신뢰도 및 타당성 분석

탐색적 요인분석에서 초기 추출 방법으로는 주성분 분석을 사용하였고, 회전 방식으로는 직각회전방식 중 Varimax 기법을 활용하였다. 주성분분석 방법으로 고유치(eigenvalue) 1을 기준으로 요인을 추출하였다. 또한 각 변수들의 내적일관성(internal consistency)를 확인하기 위하여 신뢰도 척도(Cronbach's alpha) 값을 측정했다. 요인분석 결과 <표 1>에 제시된 바와 같이 모두 7개 요인이 추출되었고, 이중 자기계발동기는 4개 요인으로 추출되어 자기계발동기의 하위구성요인간 변별력도 입증되었다. 또한 결과변인이 직무행동 변이도 2개요인이 추출되었고, 조절변인인 안녕감은 1개 요인이 추출되었다. 요인분석에 투입된 변인들은 모두 예측치를 벗어나지 않은 요인구조를 지니고 있다. 그리고 이들 요인들은 총 분산의 69.5%를 설명해 주고 있다. 또한 추출된 각각의 요인들의 신뢰성을 검증한 결과 신뢰성계수(Cronbach's alpha)가 0.7이상으로 신뢰성을 유지하고 있다.

한편 본 설문조사는 동일인이 모든 설문지에 동일시간대에 응답하도록 하였기 때문에 동일방법으로 인하여 연구결과의 타당성을 위협하는 오류인 동일방법편의의 발생가능성이 있다. 이를 확인하기 위해 Hamman의 단일요인검증(single-factor test)을 시행하였다. 단일요인검증은 동일방법편의가 있는 경우 단일요인이 추출되거나 전체 분산을 설명하는 하나의 보편 요인이 추출된다는 가정에 근거한 방법이다(지성호·강영순, 2012). 단일요인검

증을 실시한 결과 첫 번째 요인의 분산치가 26.6%로 전체분산(69.5%)의 38.3%에 해당하여 동일방법편의 발생가능성이 상대적으로 낮은 것으로 나타났다.

<표 1> 요인 및 신뢰도 분석

	안녕감	혁신행동	내재동기	외적동기	동일동기	내사동기	OCBI
e3	.868	.217	.035	.038	.056	.014	.022
e4	.853	.063	.116	.144	.105	-.007	-.050
e5	.837	.139	.063	.123	.085	.067	.084
e2	.816	.248	.092	.015	-.020	.133	.035
e1	.781	.086	.151	-.046	.076	.062	.177
c2	.180	.866	.109	.022	.113	.082	.106
c5	.191	.798	.023	.019	.138	.106	.065
c3	.099	.788	.188	.101	.068	.125	.028
c4	.114	.781	.122	.045	.053	.124	.148
c1	.171	.676	.176	.075	.113	.099	.097
b2	.086	.108	.830	.007	.013	.100	.131
b1	.097	.160	.809	.002	.103	.137	.099
b3	.076	.177	.780	.067	.247	.052	-.045
b4	.159	.129	.728	.067	.246	.046	-.009
b13	.077	.025	-.017	.833	.127	.212	-.022
b15	.028	.100	-.092	.809	.200	.239	-.003
b14	.068	.022	.062	.780	.159	.311	.043
b16	.047	.075	.144	.685	-.041	.066	-.040
b7	.019	.077	.143	.083	.842	.223	-.002
b6	.037	.184	.083	.136	.827	.144	.050
b5	.140	.226	.176	.140	.767	-.004	.036
b8	.124	-.025	.256	.065	.565	.283	.020
b11	.040	.183	.222	.172	.048	.746	.061
b9	.049	.131	.037	.294	.146	.745	-.009
b12	.127	.269	.024	.228	.293	.667	-.024
b10	.088	.051	.120	.369	.256	.666	.024
d1	.027	.061	.107	-.011	-.048	-.034	.844
d2	.074	-.003	.151	.063	.005	-.031	.839
d3	-.002	.226	-.100	-.015	.065	.017	.747
d4	.319	.177	.005	-.137	.116	.216	.494
EigenValue	7.993	3.533	2.516	2.215	1.923	1.585	1.091
분산(%)	26.643	11.776	8.388	7.385	6.411	5.284	3.635
누적분산(%)	26.643	38.419	46.807	54.192	60.603	65.887	69.522
Cronbach's α	.911	.887	.855	.837	.830	.827	.750

4.2 상관관계분석

연구모형에 투입된 변수 사이의 상관관계를 분석한 결과는 <표 2>에 제시한 바와 같다. 혁신행동과 4가지 자기계발동기는 정(+)의 상관관계를 보이고, OCBI에는 내재적 동기만이 정(+)의 상관관계를 보이고 있다. 또한 심리적 안녕감은 연구모형에 투입된 모든 변인과 정(+)의 상관성을 보이고 있다. 그리고 변수간 상관관계가 .7이상을 보이는 것이 없어 다중공선성의 문제는 우려할 만한 수준이 아닌 것으로 나타나고 있다. 상관관계분석을 통해 인과성을 예측하는데는 무리가 있다. 왜냐하면 상관성은 제3의 변수에 의한 거짓의 관계가 존재할 가능성이 있기 때문이다.

<표 2> 상관관계분석

변수	Mean	S.D	1	2	3	4	5	6
심리적안녕감(1)	3.33	.70	1.00					
내재적동기(2)	4.07	.58	.27**	1.00				
동일시동기(3)	3.98	.60	.23*	.41**	1.00			
내사된동기(4)	3.43	.68	.23**	.31**	.48**	1.00		
외적동기(5)	3.20	.78	.16*	.14*	.32**	.57**	1.00	
혁신행동(6)	3.35	.62	.38*	.36**	.34**	.38**	.19**	1.00
OCBI(7)	3.79	.50	.13*	.13*	.07	.05	.01	.25**

* p<0.5 ** p<0.01

4.3 가설검증

4.3.1 자기계발동기와 결과변인간 차별적 관계

가설1은 자기계발동기의 4가지 하위요인이 OCBI에 미치는 차별적 영향력을 검증하기 위한 것으로, 다중회귀분석 결과 내재적 자기계발동기만이 p<.1수준에서 유의한 영향을 미치고, 다른 동기요인들은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서 차별적 영향관계

를 예측한 가설 1은 기각되었다.

가설2는 4가지 자기계발동기 혁신행동에 미치는 차별적 영향관계를 설정한 것인데, 다중회귀분석 결과 내재적 자기계발동기, 동일시 자기계발동기, 내사된 자기계발동기는 혁신행동에 정(+)의 영향을 미치고, 외적 자기계발동기는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 반면 <표 4>에 제시된 단순회귀분석 결과는 외적 자기계발동기가 혁신행동에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 다중회귀분석에 투입된 독립변인간 다중공선성 문제에 기인 한 것으로 판단된다.

한편 혁신행동에 영향을 미치는 3가지 동기요인들간 차별적 영향관계를 파악하기 위해 Fielde, Pang, & Chiu(2000)의 2단계 교차 위계적 회귀분석을 실시하였다. 이들에 의하면 독립변수들간의 차별적 효과를 검증하기 위하여 1단계로 첫 번째 독립변수를 투입하고, 2단계로 두 번째 독립변수를 투입하여 변화된 R2를 확인한다. 또 역으로 두 번째 투입된 독립변수를 먼저 투입하고, 첫 번째 투입된 독립변수를 다음으로 투입하여 변화된 R2를 확인한다. 이때 두 번에 걸친 회귀분석 결과, 각각의 변화된 R2중 어느 것이 변화량이 많은 가를 비교해 변화량이 많은 두 번째 투입된 독립변수가 종속변수에 더 큰 영향을 미치는 것으로 판단한다(강영순, 2012).

다중회귀분석 결과 독립변인의 표준화 회귀계수 값은 내사적 자기계발동기, 내재적 자기계발동기, 동일시 자기계발 동기 순으로 나타났다. 차별적 영향력을 검증하기 위해 먼저, 표준화 회귀계수가 가장 작은 동일시 자기계발동기와 다음으로 작은 내재적 자기계발동기를 비교하고, 다음으로 두 동기요인 중 상대적으로 더 큰 영향을 미치는 동기요인과 내사적 자기계발동기를 비교하는 순으로 진행하였다.

<표 3>은 차별적 효과를 분석하기 위한 위계적 회귀분석의 결과이다. 먼저 동일시 자기계발동기를 1단계로 투입하고, 내재적 자기계발동기를 2단계로 투입한 결과 혁신행동에 .059 R2 증대효과($p < .01$)가 나타났다. 역으로 내재적 자기계발동기(1단계), 동일시 자기계발동기(2단계)가 혁신행동에 미치는 영향에 대한 R2 증대효과는 0.043($p < .01$)으로 나타나 내재적 자기계발동기의 2단계 투입효과가 동일시 자기계발동기의 투입효과보다 큰 것을 알 수 있다. 이는 내재적 자기계발동기가 동일시 자기계발동기보다 혁신행동에 더 큰 영향을 미치고 있음을 의미한다. 동일한 방법으로 내재적 자기계발동기와 내사적 자기계발동기의 상대적 영향력을 분석한 결과 내사된 자기계발동기가 내재적 자기계발동기에 비해 혁신행동에 미치는 상대적 영향력이 큰 것으로 나타났다. 이상의 분석결과를 요약하면 자기계발동기의 하위요인들이 혁신행동에 미치는 영향력은 내사된 자기

계발동기, 내재적 자기계발동기, 동일시 자기계발동기 순인 것으로 분석되었다. 따라서 가설 2는 채택되었다.

<표 3> 자기계발동기가 혁신행동에 미치는 차별적 영향력

종속변수	독립변수	R ²	ΔR ²	ΔF	Sig.F	상대우위
혁신행동	동일시동기(1단계)	.113	.059	16.900	.000	내재적 동기
	내재적동기(2단계)	.171				
	내재적동기(1단계)	.128	.043	12.495	.000	
	동일시동기(2단계)	.171				
	내재적동기(1단계)	.128	.078	23.611	.000	내사된 동기
	내사된동기(2단계)	.206				
	내사된동기(1단계)	.141	.065	19.561	.000	
	내재적동기(2단계)	.206				

4.1.2 심리적 안녕감의 조절효과

심리적 안녕감의 조절효과를 검증하기에 앞서 독립변인과 조절변인에 대해 평균중심화(mean centering)를 실시하였다. 평균중심화가 필요한 이유는 위계적 회귀분석에서 독립×종속변인(상호작용항)을 추가할 경우 다중공선성이 발생할 가능성이 높아 이를 예방하기 위해 필요한 조치이기 때문이다.

조절효과를 검증하기 위해 Baron & Kenny(1986)가 제시한 위계적 회귀분석을 실시하였다. 이는 독립변수와 조절변수를 투입하여 나타난 회귀식의 R²와 여기에 독립변수와 조절변수의 상호작용항이 추가됨으로써 증가한 R²(ΔR²)를 비교하여 통계적으로 유의하면 조절효과를 입증하는 방법이다. 가설3은 자기계발동기 유형들과 OCBI의 관계에서 심리적 안녕감의 조절효과를 검증하기 위한 것으로, 검증결과는 <표 4>에 제시한 바와 같다. 분석 결과 내재적 동기, 내사된 동기, 외적 동기와는 조절효과가 없는 것으로 나타났고, 동일시 동기는 2단계와 3단계간 ΔR²가 유의한(p.<05)것으로 나타났으나 동일시 동기가 OCBI에 영향을 미치지 않고, 심리적 안녕감이 독립적으로 OCBI에 영향을 미치며, 여기에 동일시 동기가 상호작용할 경우 영향력이 증대될 뿐이어서 심리적 안녕감의 조절효과로 판명하기에는 무리가 있다. 따라서 가설 3은 기각되었다.

<표 4> 자기개발동기와 OCBI간 심리적 안녕감의 조절효과

회귀 모형	독립변수	B	Beta	t	R ²	ΔR ²	ΔF
1	내재적자기개발동기(A)	.114	.132	2.071*	.018	-	4.289*
2	내재적자기개발동기(A)	.090	.104	1.566	.028	.010	2.482
	심리적안녕감(B)	.075	.104	1.575			
3	내재적자기개발동기(A)	.082	.095	1.413	.031	.003	.0856
	심리적안녕감(B)	.073	.102	1.535			
	A×B	-.056	-.060	-.925			
1	동일시자기개발동기(A)	.062	.075	1.159	.006	-	1.343
2	동일시자기개발동기(A)	.039	.046	.701	.020	.014	3.443*
	심리적안녕감(B)	.088	.122	1.856*			
3	동일시자기개발동기(A)	.053	.063	.964	.042	.023	5.621**
	심리적안녕감(B)	.086	.120	1.842*			
	A×B	-.176	-.151	-2.371**			
1	내사된자기개발동기(A)	.040	.054	.830	.003	-	.689
2	내사된자기개발동기(A)	.018	.024	.359	.018	.015	3.734*
	심리적안녕감(B)	.092	.127	1.932*			
3	내사된자기개발동기(A)	.033	.045	.662	.026	.008	1.935
	심리적안녕감(B)	.093	.130	1.976**			
	A×B	-.093	-.092	-1.391			
1	외적자기개발동기(A)	.002	.002	.038	.000	-	.001
2	외적자기개발동기(A)	-.013	-.020	-.303	.018	.018	4.392**
	심리적안녕감(B)	.098	.136	2.096**			
3	외적자기개발동기(A)	-.014	-.021	-.327	.019	.001	.117
	심리적안녕감(B)	.096	.034	2.049**			
	A×B	.020	.022	.342			

* p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

가설4는 자기개발동기 유형들과 혁신행동의 관계에서 심리적 안녕감의 조절효과를 검증하기 위한 것으로, 검증결과는 <표 5>에 제시한 바와 같다. 분석결과 심리적 안녕감은 동일시 동기, 내사된 동기와 혁신행동간의 관계를 조절하지 않는 반면, 내재적 동기와는 p<.05, 외적동기와는 p<.1수준에서 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 따라서 가설 4는 부분 채택되었다. 특이한 점은 내재적 동기와 심리적 안녕감의 상호작용항(내재적 동기×심리적 안녕감)과 외적 동기와 심리적 안녕감이 상호작용항(외적동기×심리적 안녕감)의 회귀계수가 음(-)의 방향을 갖고 있다는 것이다. 이는 내재적 동기가 혁신행동, 외적 동기가 혁신행동에 미치는 영향이 심리적 안녕감이 낮을수록 높아짐을 의미한다.

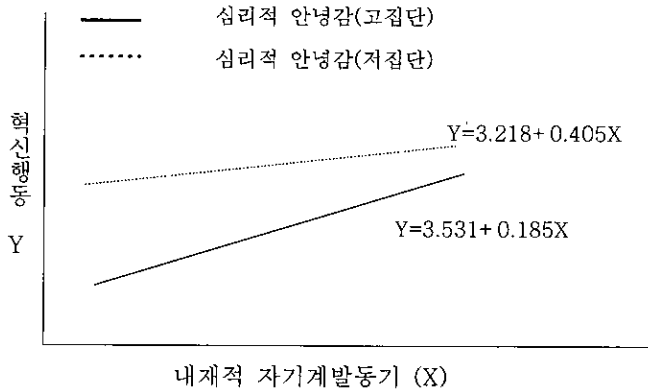
<표5> 자기계발동기와 혁신행동간 심리적 안녕감의 조절효과

회귀 모형	독립변수	B	Beta	t	R ²	ΔR ²	ΔF
1	내재적자기계발동기(A)	.381	.358	5.934***	.128	-	35.212***
2	내재적자기계발동기(A)	.291	.273	4.585***	.216	.088	26.899***
	심리적안녕감(B)	.274	.309	5.186***			
3	내재적자기계발동기(A)	.270	.254	4.249***	.232	.016	4.867**
	심리적안녕감(B)	.269	.303	5.131***			
	A×B	-.146	-.127	-2.206**			
1	동일시자기계발동기(A)	.346	.335	5.517***	.113	-	30.436***
2	동일시자기계발동기(A)	.268	.260	4.406***	.211	.099	29.915***
	심리적안녕감(B)	.286	.323	5.470***			
3	동일시자기계발동기(A)	.279	.271	4.576	.220	.009	2.78
	심리적안녕감(B)	.285	.322	5.467			
	A×B	-.136	-.095	-1.646			
1	내사된자기계발동기(A)	.346	.376	6.287***	.141	-	39.522***
2	내사된자기계발동기(A)	.279	.303	5.199***	.234	.092	28.843***
	심리적안녕감(B)	.277	.313	5.371***			
3	내사된자기계발동기(A)	.292	.316	5.286***	.237	.003	.955
	심리적안녕감(B)	.279	.314	5.397***			
	A×B	-.072	-.057	-.977			
1	외적자기계발동기(A)	.147	.186	2.925**	.034	-	8.556**
2	외적자기계발동기(A)	.100	.126	2.107**	.163	.128	36.633***
	심리적안녕감(B)	.322	.363	6.053***			
3	외적자기계발동기(A)	.094	.118	1.979**	.174	.011	3.143*
	심리적안녕감(B)	.313	.353	5.879***			
	A×B	.118	.105	1.773*			

* p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

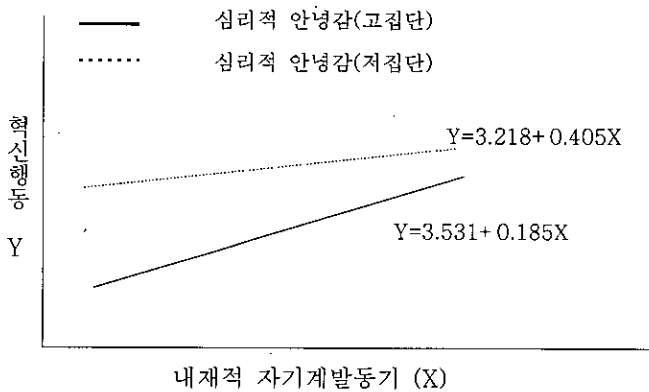
조절효과의 형태를 구체적으로 살펴보기 위해 심리적 안녕감의 평균중심화값을 기준으로 음(-, 저집단), 양(+, 고집단)의 집단으로 분류한 후, 자기계발동기와 혁신행동의 관계를 도식화하였다. [그림 2]는 내재적 자기계발동기와 혁신행동의 관계에서 심리적 안녕감의 조절효과를 도식화 한 것이다. [그림 2]에서 보는 바와 같이 심리적 안녕감이 낮은 집단이 높은 집단에 비해 내재적 자기계발동기가 혁신행동에 미치는 영향이 더 높아짐을 볼 수 있다. 이러한 현상은 두 가지 측면에서 해석될 수 있다. 첫째, 혁신행동에 미치는 영향이 내재적 자기계발동기보다 심리적 안녕감이 더 크기 때문에 상호작용항의 억압효과(suppression effect)가 발생할 가능성이 있다는 점이다. 둘째, 심리적 안녕감이 낮은 사람들은 조직내에서 자신의 혁신행동의 원인을 자기결정성이 강한 심리적 상태로 소구하는

경향이 강하기 때문이다. 즉 상대적으로 약화된 심리적 안녕감에 대한 지각을 대체 할 수 있는 수단으로 혁신행동의 원인을 내적으로 동기화 하는 경향이 더 강함을 보여주고 있다고 판단할 수 있다.



[그림 2] 내재적 자기계발동기와 혁신행동간 심리적 안녕감의 조절효과

한편 외적 자기계발동기와 혁신행동의 관계에서도 심리적 안녕감이 낮은 집단일수록 외적 자기계발동기가 혁신행동에 미치는 영향이 높게 나타나고 있다. 이러한 원인도 두가지로 해석할 수 있을 것이다. 첫째, 혁신행동에 미치는 영향이 외적 자기계발동기보다 심리적 안녕감이 높기 때문에 상호작용항의 억압효과를 예상할 수 있다. 둘째, 심리적 안녕감이 낮은 조직원들은 혁신행동의 발현을 통해 외적 보상을 추구하는 동기가 높다고 판단된다.



[그림 3] 외적 자기계발동기와 혁신행동간 심리적 안녕감의 조절효과

V. 결론

본 연구는 크게 두 가지 차원에서 수행되었다. 첫째, 자기계발동기(내재적, 동일시, 내사된, 외적 자기계발동기)가 직무관련 행동변인(OCBI, 혁신행동)에 미치는 차별적 관계를 규명하고, 둘째, 자기계발동기 유형과 직무관련 행동변인의 관계에서 심리적 안녕감의 조절효과를 규명하는 것이다. 연구결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 자기계발동기의 4가지 하위요인 중 내재적 자기계발동기만이 OCBI에 유의한 영향을 미치고 있다. 둘째, 혁신행동에는 내사된 자기계발동기, 내재적 자기계발동기, 동일시 자기계발동기 순으로 영향을 미치고 있다. 셋째, 심리적 안녕감은 자기계발동기유형들과 OCBI간의 관계를 조절하지 않고 있다. 넷째, 심리적 안녕감은 내재적 자기계발동기와 혁신행동, 외적 자기계발동기와 혁신행동의 관계를 조절하고, 특히 심리적 안녕감이 낮은 집단일수록 두 가지 동기요인이 혁신행동에 미치는 영향이 높게 나타났다.

이상의 연구결과를 토대로 몇 가지 시사점을 제시하면 다음과 같다. 첫째, OCBI에는 자기계발동기보다 심리적 안녕감이 독립적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 심리적 안녕감은 개인이 지니는 안정적 특질 성향이 강한 변수이며, 자신에 대한 긍정적 태도를 기반으로 타인과 원만한 관계를 형성하고자 하는 성향이 강한 변수이다. 본 연구는 이를 뒷받침하고 있는데, 동료직업자를 돕는 자발적이고 이타적 행동은 조직환경에 의해 부여된 변수보다 개인의 심리적 특질 변수가 더 큰 영향을 미칠 수 있음을 보여주고 있다. 이는 실무적 측면에서 선발 및 배치과정에서 심리적 안녕감을 측정함은 물론, 조직구성원의 심리적 안녕감을 증대시킬 수 있는 다양한 환경조성 및 지원이 필요함을 제안하고 있다. 둘째, 혁신행동에 영향을 미치는 자기계발동기의 차별성으로 규명함으로써, 기존 연구에서 다루지 못한 부분을 보완해 줌으로 물론, 조직행동 변인에 영향을 미치는 자기계발동기의 차별적 효과를 확장하여 연구하는데 의미있는 정보를 제공해 주고 있다. 특히 본 연구에서는 내사된 자기계발동기가 내재적 자기계발동 및 동일시 자기계발동기보다 혁신행동에 더 높은 영향을 미치는 것으로 나타나, 이에 대한 보다 심도있는 연구의 필요성을 제기하고 있다. 왜냐하면 여러 직무관련 행동들에 따라 자기계발동기 유형들이 차별적으로 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 이는 어떤 직무관련 행동을 유발하기 위해 어떤 동기요인들을 더 자극해야 하는가에 대한 학문적 탐구가 심도있게 진행되어야 함을 제안하는 것이다. 셋째, 심리적 안녕감이 낮은 사람들에게 있어서 내적동기 및 외적동기 유발방안을 병행

시행할 필요성을 제기하고 있다. 심리적 안녕감이 낮은 사람들에게 조직에 이로운 행동을 유발시키기 위해서 강한 자기결정성 기회제공 및 외적 보상에 대한 유인책이 동시에 마련되어야 한다. 이는 조직구성원의 자기결정성 증대를 위한 환경조성 및 기회제공 등 다양한 방법(예, 직무자율성, 공정성, 임파워링 등)이 마련되어야 함으로 물론, 기대보상에 대한 명확한 보상체계가 확립되어야함을 보여주는 것이다.

본 연구는 다음과 같은 한계를 지니고 있다. 첫째, 동일방법편의(common method bias)에서 자유롭지 못하다. 본 설문은 동일조사자가 동일시간대에 모든 설문을 응답하도록 하였기 때문에 동일방법편의 발생 가능성이 있는데, 이를 통제하지 못하였다. 둘째, 연구표본의 지역적 한계로 인해 연구결과의 보편화에 문제와 횡단적 연구의 한계를 극복하지 못하였다. 셋째, 연구 설계시 예상과 달리 심리적 안녕감이 낮은 집단이 높은 집단에 비해 자기계발동기가 혁신행동에 미치는 영향이 높게 나타나고 있는데, 본 연구는 이러한 원인을 상호작용항의 억압효과 및 낮은 심리적 안녕감을 대체하여 나타나는 내적·외적 자기계발동기의 영향력 증대 현상을 판단하고 있다. 그러나 이에 대한 명확한 원인을 규명하기 위해 다양한 조직을 대상으로 한 추가연구가 필요하다.

참고문헌

- 강영순(2012), 개인-환경적합성과 직무수행간 차별적 영향관계와 일가치감의 매개효과, 인적자원관리연구, 19(4), 75-98.
- 김경석(2011), 조직시민행동의 선행요인 연구: 수단모형의 증분설명력을 중심으로, 조직과인사관리연구, 35(2), 55-80.
- 김혜영(2008), 직장인이 자기계발 동기와 심리적 안녕감의 관계, 연세대학교 대학원 석사학위논문
- 박경환·한인수(1999), 혁신행위에 영향을 미치는 개인성격과 작업환경, 경영학연구, 28(2), 477-504.
- 박은희(2009), 창의성 함양 프로그램이 성인의 자아존중감과 자기계발동기에 미치는 효과, 동아대학교 대학원 석사학위논문.
- 소연희(2007), 학습자 동기 특성 변인들이 고등학생들의 주관적 안녕감에 미치는 영향: 성취목표지향성, 자기효능감, 가지결정성, 학습동기 및 학업성취를 중심으로, 교육심리연구, 21(4), 1007-1028.
- 송병식(2007), 카리스마 리더십과 도전적 직무동기 및 혁신행동간의 관계와 리더신뢰와 혁신분위기의 조절효과, 경영사학, 21(1), 187-210.
- 송진영(2009), 중년 취업남성의 다중역할과 심리적 안녕감간의 관계:자기효능감의 매개효과를 중심으로, 한국사회복지조사연구, 21, 59-81.
- 안도희·박귀화·정재우(2008), 자율성지지, 기본적 욕구 및 심리적 안녕감 간의 관계, 청소년학연구, 15(5), 315-338.
- 오홍석·하정희(2010), 동기특성 변인들이 공기업 직장인들의 심리적 안녕감과 과업행에 미치는 영향:조절초점, 업무동기, 자기효능감을 중심으로, 한국심리학회지:상담 및 심리치료, 22(2), 515-532.
- 이민희·정태연(2008), 자기결정이론을 토대로 한 학습동기 경로모형 검증, 한국심리학회지: 사회문제, 14(1), 77-99.
- 이인호(2009), 자기계발동기가 혁신행동과 직무열의에 미치는 영향: 리더십의 조절효과를 중심으로, 광운대학교 대학원 석사학위논문
- 지성호·강영순(2012), 목표지향성과 혁신행동이 관계에서 지속학습활동의 매개효과,

- Journal of The Korean Data Analysis Society, 14(5B), 2745-2759.
- 최익봉 · 이재훈(2006), 리더의 임파워먼트행위, 신뢰와 조직시민행동간의 관련성 연구, 인사 · 조직연구, 14(2), 215-247.
- 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, 1173-1182.
- Burton, K.D., Lydon, J.E., D'Alessandro, D.U., & Koestner, R.(2006), The differential effect of intrinsic and identified motivation on well-being and performance: Prospective, experimental, and implicit approach to self-determination theory, *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(4), 750-762.
- Chun, Y.H., Tylor, R.R., & Markhan, S.(2008), The role of subordinate's trust in social exchange-diven psychological empowerment process, *Journal of Managerial Issues*, 20(4), pp.444-467.
- Fields, D., Pang, M., & Chiu, C.(2000), Distributive and procedural justice as predictors of employee outcomes in Hong Kong, *Journal of Organizational Behavior*, 21(5), 547-562.
- Ryan, R.M. & Connell J.P.(1989), Perceived locus of causality and internalization: Examining reasons for acting in two domains, *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(5), 749-761.
- Ryan, R.M. & Deci, E.L.(2000), self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being, *American Psychologist*, 55, 68-78.
- Ryff, C.D.(1989), Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being, *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Scott, S.G. & Bruce, R.A.(1994), Determinants of innovation behavior: A path model of individual innovation in the workplace, *Academy of Management Review*, 37(3), 580-607.
- Updegraff, J.A., Gable, S.L.T., & Taylor, S.E.(2004), What makes experiences

satisfying? The interaction of approach avoidance motivation and emotions in well-being, *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(3), pp.496-504.

Williams, L.J. & Anderson, S.E.(1991), Job Satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship behavior, *Journal of Management*, 17(3), 601-617.