한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2012. Vol. 25, No. 4, 749-773

신입사원의 주도적 성격이 정보추구행동을 통해 조직사회화에 미치는 영향: 팀개방성과 리더행동의 조절효과

유 지 운　　탁 진 국†

광운대학교 산업심리학과

본 연구는 신입사원의 주도적 성격과 정보추구행동, 조직사회화간의 관계를 밝히는데 목적이 있다. 구체적으로 신입사원의 주도적 성격이 정보추구행동(기술정보추구행동 및 사회적피드백추구행동)과 조직사회화(과업숙달 및 관계구축)에 미치는 영향을 검증하고, 팀개방성과 리더 행동이 주도적 성격, 정보추구행동, 조직사회화의 관계에서 조절효과를 갖는지 검증하였다. 본 연구를 위해 온라인 설문조사를 실시하여, 입사 3개월 이상 6개월 미만인 국내 직장인 151명의 데이터를 사용하여 분석하였다. 먼저 상관분석결과, 주도적 성격과 정보추구행동, 조직사회화간의 정적(+)인 관계가 있는 것으로 나타났다. 정보추구행동의 매개효과 검증을 위해 구조방정식 분석을 실시한 결과, 주도적 성격과 조직사회화간의 관계에서 정보추구행동이 완전매개역할을 하는 것으로 나타났다. 또한 팀개방성 및 리더행동의 조절효과 검증을 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 분석결과, 팀개방성은 주도적 성격과 정보추구행동간의 관계에서 조절효과가 없는 반면, 리더의 피드백제시 행동 및 배려행동은 정보추구행동과 조직사회화간의 관계에서 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 하지만 가설과는 달리 정보추구행동이 낮은 집단에서 조직사회화의 관계가 더 강하게 나타났다. 마지막으로 연구결과를 토대로 본 연구의 학문적 의의 및 실무적 시사점, 그리고 제한점과 추후 연구과제에 대하여 논의하였다.

주요어 : 주도적 성격, 정보추구행동, 조직사회화, 팀개방성, 리더행동, 매개효과, 조절효과

† 교신저자: 탁진국, 광운대학교 산업심리학과, tak@kw.ac.kr

"시작이 반이다"라는 옛 속담처럼 첫 시작은 누구에게나 중요하고 어려운 일이다. 특히 대학을 갓 졸업하고 조직에 막 입사한 신입사원들에게 첫 직장과 직무는 낯설고 어려운 경험일 것이다. 이를 반증하듯 최근 우리사회에서 고학력자의 취업난이 심각한 와중에 어렵게 취업한 대졸 신입사원들 중 15.7%가 조직 및 직무적응 실패 등을 이유로 입사 1년 이내에 퇴사하고 있는 것으로 나타났다(경영자총연합회, 2010).

신입사원의 적응은 수행, 직무태도, 근속과 연관이 있으며(Bauer, Morrison & Callister, 1998), 자신의 역할과 직무 환경에 성공적으로 적응한 신입사원들의 이직의도는 낮은 것으로 나타났다(Bauer, Bodner, Erdogan, Truxillo, & Tucker, 2007). 따라서 신입사원의 조기이직은 조직 환경에 적응하는 과정인 조직사회화의 실패로 해석할 수 있으며, 신입사원들의 조직부적응을 보여주는 중요한 지표라고 할 수 있다. 초기 조직사회화 연구에서 신입사원들을 수동적으로 반응하는 존재들로 인식되어 왔으며, 조직사회화 과정에서 개인의 능동적 역할은 간과되었다(Morrison, 1993b). 따라서 조직사회화와 관련된 다수의 연구들은 신입사원들을 새로운 조직상황에 적응시키기 위한 조직의 전략을 강조했다(Ashforth & Saks, 1996; Jones, 1986; Van Maanen & Schein, 1979). 하지만 90년대 이후, 사회화과정에서 개인을 능동적인 존재로 인식하고, 낯선 조직 환경 및 업무에 적응하기 위한 개인의 주도적 행동(정보추구, 관계구축, 피드백추구등)에 관한 연구들이 이루어졌다.

최근 조직적응을 위한 정보추구행동에 있어 개인차가 있을 것이란 인식은 증가하였으나 통합모형의 관점에서 성격, 정보추구행동, 조직사회화 결과 지표들과의 관계를 검증한 실증연구는 거의 없다. 예를 들어, Crant(2000)와 Wanberg와 Kammeyer-Mueller(2000, 2003)는 통합모형의 관점에서 조직사회화를 설명하고 있으나, 각각의 연구는 한계점을 드러낸다. Crant (2000)는 성격을 포함한 개인특성변인 및 환경변인이 정보추구행동과 조직사회화간의 관계를 예측하는 통합모형을 주장하였으나 이에 대한 실증연구는 수행하지 않았다. Wanberg와 Kammeyer-Mueller(2000)는 신입사원의 조직사회화에 있어 주도적 행동(정보추구행동)이 선행변인(성격변인)과 결과변인(조직사회화 결과물)을 매개하는 통합모형을 제시하고 검증하는 연구를 실시했으나, 결과변인을 제시함에 있어 근거리 결과물과 원거리 결과물을 분리하지 않았다. 이들이 2003년에 제시한 조직사회화 모형의 경우, 근거리 결과물과 원거리 결과물을 분리하였으나, 정보추구행동의 매개역할을 가정하지 않고 조직사회화 예측변인으로서 개인차변인과 환경 변인만을 고려하였다. 따라서 본 연구는 통합모형의 관점에서 개인의 성격, 정보추구행동, 조직사회화 결과물간의 관계를 검증하는 연구를 수행하고자한다. 또한 조직사회화를 다룬 기존 연구들의 경우, 조직사회화 결과물들을 근거리(proximal outcome)/원거리(distal outcome)로 구분하지 않고 혼용하여 사용하였다. 이제까지의 조직사회화연구에서 주로 다루어진 결과지표들로 수행, 조직몰입, 직무 효능감, 과업숙달, 사회적 통합, 역할명료성 등이 있다. 수행이나 조직몰입과 같은 결과지표들은 과업숙달, 사회적 통합, 역할 명료성 등을 통해 나타날 수 있는 상대적으로 먼 원거리 결과물이다. 본 연구에서는 Morrison (1993)의 연구를 참고하여 조직사회화 결과물로 과업숙달, 사회적 통합, 역할명료성과 같은

근거리 결과물들을 사용하고자 한다.

마지막으로, 신입사원은 조직 내에서 일하면서 조직 환경 및 조직 내 다른 개인들과 상호작용하게 된다. 따라서 개인특성 및 행동변인과 더불어 개인에게 영향을 줄 수 있는 환경 변인에 대한 고려가 필요하며, 개인의 특성과 행동간의 관계를 촉진시킬 수 있는 조절효과를 검증할 필요성이 있다. 기존의 조직사회화 연구에서는 환경 변인으로 조직의 사회화 전략이나 리더와 부하의 지지와 같은 변인들에 대한 탐색만이 이루어졌다. 본 연구에서는 조직의 풍토와 리더의 행동이 신입사원의 주도적 성격과 정보추구행동과 상호작용하는 환경 변인으로 가정하고 이를 검증하고자 한다.

주도적 성격과 조직사회화

주도적 성격(Proactive personality)은 사람들이 현재 처해 있는 환경을 변화시키는데 있어 나타내는 행동의 차이를 설명하는 개념이다. 주도적 성격을 가진 개인은 상황적 요인에 대해 상대적으로 구속을 덜 받으며, 오히려 환경 변화에 영향을 미치는 사람으로 정의할 수 있다. 즉, 주도성이 높은 사람은 기회를 파악하고, 행동하며, 적극성을 보여주고, 의미 있는 변화가 나타날 때까지 인내하는 경향이 있는 반면에 주도성이 낮은 사람들은 소극적이고, 빨리 포기하며, 변화시키기 보다는 환경에 적응하려는 경향이 높다(황애영, 탁진국, 2010).

이제까지의 선행연구를 살펴보면, 주도적인 성격은 개인의 창의성(Kim, Hon, & Crant, 2009), 직무성과(Crant, 1995, Pitt, Ewing, & Berthon, 2005; Thompson, 2005; Fuller & Kim; 2010), 스트레스에 대한 인내, 지각된 숙달, 역할관련 자기효능감과 같은 학습지향 결과물(Parker & Springg, 1999), 직무수행(Crant, 1995), 기업가 정신(Becherer & Maurer, 1999), 경력 결과물(Seibert et al., 1999; Ng, Eby, Sorensen & Fledman, 2005; 이동하, 탁진국, 2008; 황애영, 탁진국, 2010; 장은주, 박경규, 관선화, 2004), 작업 팀(Kirkman & Rosen, 1999), 권한위임(Conger & Kanungo, 1988), 학습 조직(Senge, 1990). 직무수행(Tompson,2005), 조직 혁신(Parker, 1998)등 과 관련 있는 것으로 나타났다. 이처럼 주도적 성격과 관련된 연구를 종합해 볼 때, 연구가 주로 경력 개발 및 경력 성공과 수행 쪽으로 연구가 치우쳐 있으며 조직사회화에 있어서 주도적 성격이 미치는 영향을 살펴보는 연구가 부족한 실정임을 알 수 있다.

조직내의 인간관계가 단순한 친교를 넘어 조직에 관련한 가치 있는 정보를 획득하는데 중요한 역할을 하고(Morrison, 2002), 과업숙달이 성과와 관련한 보상 및 추후 조직에서 가질 수 있는 기회와 연계(Chao et al, 1994)되기 때문에 과업숙달과 인간관계는 조직사회화와 관련된 중요한 요소로 판단된다. 따라서 본 연구에서는 기존의 과업숙달과 사회적통합성을 조직사회화를 나타내는 지표로 사용하고자 하며, 의미전달이 쉽도록 사회적통합성의 변인명을 관계구축으로 수정하였다.

높은 주도적 성격을 가진 신입사원이 기회를 파악하고, 행동하며, 적극성을 보여주고, 의미 있는 변화가 나타날 때까지 인내하는 정도가 높기 때문에 조직 내 구성원들과의 성공적인 관계구축 및 자신이 맡은 과업을 숙달할 가능성이 높다고 예상할 수 있다. 따라서 가설 1은 신입사원의 주도적 성격과 과업숙달 및 관계구축과 같은 근거리 조직사회화 지표

들간의 관계를 가정하고 이를 검증하고자 도출되었다.

가설 1-1. 신입사원의 주도적 성격은 과업 숙달과 정(+)적인 관계가 있을 것이다.

가설 1-2. 신입사원의 주도적 성격은 관계 구축과 정(+)적인 관계가 있을 것이다.

정보추구행동

정보추구행동은 조직에 입사한 신입사원이 새로운 환경과 직무에 대한 불확실성을 줄이고 새로운 상황에 대한 이해를 증진시키기 위한 행동 전략의 한 유형(Ashford & Cummings. 1985, Saks & Ashforth, 1997a, Wanberg & Kammeyer-Muller, 2000)으로 조직진입단계에서 느끼는 인지적 충격을 감소시키고 조직의 규범, 가치관, 요구되는 행위, 역할수행에 필요한 기술, 사회적 지식 등을 학습하는 방법으로 설명할 수 있다.

Morrison(1993a)은 신입사원이 조직사회화과정에서 조직의 규칙과 관련한 규범적 정보, 직무수행방법과 관련한 기술정보, 직무와 관련한 역할정보, 자신의 수행에 대한 피드백 및 조직구성원들과의 관계 형성을 위한 행동에 대한 피드백을 필요로 한다고 제안하였다.

본 연구에서는 Morrison(1993a)의 연구를 기초로 직무수행방법과 관련한 기술정보와 조직구성원들과의 관계 형성을 위한 행동에 대한 피드백을 나타내는 사회적 피드백 정보를 정보추구행동으로 정의하였다.

주도적 성격과 정보추구행동

Miller와 Jablin(1991)은 정보추구행동에 있어 개인간 차이가 있다고 제안하였다. 정보추구행동을 예측하는 변인으로 자기효능감이나 모호성에 대한 인내가 제안되었으나, 이러한 변인들은 상황과 맥락에 영향을 많이 받기 때문에 비교적 안정적이고 지속적인 개인특성변인에 대한 고려가 필요하다. 본 연구에서는 정보추구행동을 예측하는 비교적 안정적인 개인특성변인으로 성격을 가정하였으며, 정보추구행동과 상관이 있는 것으로 검증되었던 주도적 성격(Bateman & Crnat, 1993)과 Big5성격모형(Goldberg, 1990; McCrae & Costa, 1987)을 고려하였다.

주도적 성격은 Big5 성격 모형의 외향성 및 성실성과 유사한 개념이지만 주도적 성격이 조직현상에 대해 Big5 성격모형보다 더 높은 설명량을 나타냈다(Bateman & Crant, 1993). 또한 주도적 성격이 사람들이 의도적이고 직접적으로 그들이 현재 처해 있는 환경을 변화시키는데 있어 개인이 나타내는 행동의 차이를 설명하는 개념이기 때문에 조직적응을 위한 주도적 행동 중 하나인 정보추구행동과 관련이 높을 것이라 가정할 수 있다. 따라서 아래와 같은 가설을 제시하고자 한다.

가설 2-1. 신입사원의 주도적 성격은 기술정보추구행동과 정(+)적인 관계가 있을 것이다.

가설 2-2. 신입사원의 주도적 성격은 사회적피드백 추구행동과 정(+)적인 관계가 있을 것이다.

정보추구행동과 조직사회화

정보추구행동은 자신의 직무 및 역할, 조직과 조직구성원들에 대한 이해를 증진시키는데

도움이 되기 때문에, 신입사원의 조직사회화와 밀접한 관계를 가지는 중요개념으로 사용되어왔다.

정보추구행동과 조직사회화간의 관계를 검증한 선행연구를 살펴보면, 정보추구행동은 과업숙달, 역할명료성, 사회적 통합과 같은 근거리 결과물에 영향을 주며(Morrison, 1993; Wanberg & Kammeyer-Mueller, 2000), 개인의 수행, 조직몰입, 이직의도와 같은 원거리 결과물에 영향을 주는 것으로 나타났다(Bauer et al, 2007).

신입사원이 직무관련 정보를 적극적으로 탐색할수록 직무를 수행하는 방법을 익히게 되기 때문에, 조직구성원들에게 질문을 하거나 행동을 탐색하는 등의 기술정보를 획득하기 위한 노력은 자신의 과업에 대해 이해하고 숙달하는데 긍정적인 영향을 줄 것이라고 가정할 수 있다. 또한, 신입사원이 조직구성원들과 원만한 관계를 형성하고자 바람직한 행동에 대해 묻고, 조직구성원들을 관찰하는 등의 행위는 동료들과 친근한 인간관계를 구축하는데 도움이 될 것이다. 이렇듯 가설 3은 기술정보와 과업숙달간의 관계 및 사회적 피드백 정보와 관계구축간의 관계를 검증하고자 한다.

가설 3-1. 신입사원의 기술정보 추구행동은 과업숙달과 정(+)적인 관계가 있을 것이다.

가설 3-2. 신입사원의 사회적 피드백 정보추구행동은 관계구축과 정(+)적인 관계가 있을 것이다.

정보추구행동의 매개역할

과거 조직사회화 연구에 있어 주를 이루었던 조직중심관점의 조직사회화 연구들(Chao, Kozlowski, Major, & Gardner 1994; Mingnerey, Rubin, & Gordon, 1995; Saks & Ashforth, 1997b)의 경우 정보추구행동의 매개역할은 조직사회화 전략과 개인의 태도간의 관계를 검증하고 있다. 예를 들어, Chao와 동료들(1994)은 조직의 다양한 사회화전략과 개인의 태도(직무만족과 조직몰입)간의 관계를 신입사원의 학습(정보추구행동)이 매개한다고 제안하였다. 또한 Mingnerey, Rubin과 Gordon의 연구(1995)에서 신입사원의 정보추구행동이 조직사회화전략에 대한 인식과 역할지향과 자신감간의 관계를 매개하는 것으로 나타났으며, Saks와 Ashforth의 연구(1997b)에서는 조직사회화전략과 직무만족간의 관계를 주도적인 정보획득전략이 부분 매개하는 것으로 나타났다.

90년대 이후, 조직사회화에 있어 개인의 능동성을 중요시하는 신입사원중심관점이 부각됨에 따라, 학자들 사이에서 조직적응을 위한 정보추구행동에 있어 개인차에 대한 인식과 개인차를 설명하는 변인으로서 개인특성변인에 대한 관심이 높아졌다. 하지만 통합모형의 관점에서 성격, 정보추구행동, 조직사회화 결과 지표들과의 관계를 검증한 실증연구는 거의 없는 실정이다.

위에서도 가정하였지만 주도적 성격은 정보추구행동 및 조직사회와와 관련되고 정보추구행동은 조직사회화와 관련이 있을 것이다. 또한 개념적으로도 주도적 성격이 강한 개인은 다양한 방법으로 업무나 사람과의 관계에 관한 올바른 정보를 찾기 위해 노력할 것이고 이를 통해 자신이 하고 있는 업무에 대해 더 잘 알게 되고 동료나 상사와의 관계도 더 공고해지는 것으로 가정할 수 있을 것이다. 따라서 이를 바탕으로 아래와 같이 정보추구행동의 매개역할을 가정할 수 있다.

가설 4-1. 기술정보추구행동은 신입사원의 주도적성격과 과업숙달간의 관계를 매개할 것이다.

가설 4-2. 사회적피드백추구행동은 신입사원의 주도적 성격과 관계구축간의 관계를 매개할 것이다.

팀개방성

조직 환경은 조직구성원들의 기술획득 및 전이에 영향을 미치는 중요한 요소이기 때문에 조직 내 훈련과 관련한 연구들에서 그 중요성이 강조되어왔다. 예를 들어, Espejo, Day와 Scott(2005)은 보상과 피드백 시스템, 작업집단과 조직의 분위기, 리더 및 동료의 지지 등과 같은 조직 환경 변인들이 개인특성과 더불어 개인의 학습과 훈련 결과물에 영향을 준다고 제안하였으며, Kozlowski와 Hults(1987)는 조직의 지원, 피드백, 보상 그리고 학습을 위한 자원은 새로운 기술 학습을 지원하는 분위기 형성에 중요하다고 주장하였다. 또한 Baldwin과 Ford(1988)의 연구결과, 리더와 동료의 지원, 상황적 제약과 기회와 같은 조직 환경이 조직구성원들의 새로운 지식과 기술 학습과 전이에 영향을 주는 것으로 나타났다. 이처럼 조직환경은 새로운 지식과 기술을 학습하고 사용하는데 있어 중요한 역할을 하기 때문에 신입사원의 조직사회화와 밀접한 관련이 있는 개념으로 가정할 수 있다.

본 연구에서는 조직 내에서 인간관계를 형성하고 직무관련 기술 및 지식을 획득하는데 있어 도움이 되는 환경으로서 새로운 아이디어와 변화에 대한 개방성을 가정한다. 새로운 아이디어와 변화에 대한 개방성은 지속적인 학습기회를 제공하고, 대화와 탐구의 촉진을 이끌며, 서로에게 솔직한 피드백을 자유롭고 공개적으로 주고받는 개방적인 조직 환경을 의미한다. 이러한 개방적인 조직 환경에서 신입사원들은 자신의 적응을 위해 필요한 정보를 주변 동료나 상사들에게 쉽게 묻고 구할 수 있다.

따라서 개방적 환경은 주도적 성격 특성이 높은 신입사원이 필요한 직무 관련 기술정보와 관계 관련 정보를 탐색하는 행동을 하는데 도움이 되는 환경으로서 역할을 할 가능성이 높다. 따라서 아래와 같이 조절변인으로서의 역할에 관한 가설을 도출할 수 있다.

가설 5-1. 팀개방성은 신입사원의 주도적 성격과 기술정보 추구행동간의 관계를 조절한다. 즉, 팀개방성 수준이 높을수록, 신입사원의 주도적 성격과 기술정보 추구행동간의 관계는 더 강하게 나타날 것이다.

가설 5-2. 팀개방성은 신입사원의 주도적 성격과 사회적 피드백추구 행동간의 관계를 조절한다. 즉, 팀개방성 수준이 높을수록, 신입사원의 주도적 성격과 사회적 피드백 추구행동간의 관계는 더 강하게 나타날 것이다.

리더행동

리더십 연구에서 리더는 일반적으로 개인, 집단 및 조직이 그들의 임무나 목표를 설정할 수 있도록 도와주고 목표를 명확히 해주며, 임무와 목표를 달성할 수 있도록 활력을 불러일으키고, 행동을 통제하고 지시하며, 목표달성에 필요한 구조, 방법, 전략, 도구 등을 제공하고 목표달성과정에서 발생하는 목표를 해결해주며 결과를 평가하는 역할을 수행하는 존재로 묘사된다(Bass, 1990). 이러한 일반적인

역할과 더불어 리더는 구성원들의 사회화를 촉진시키는 사회화담당자로서, 부하들의 목표 지향적인 행동을 유도하고(House, 1971), 업무 수행에 대한 동기를 부여하며(Schuler, 1979; Penley & Hawkins, 1985), 행동모델로서 신념과 가치관을 전달(Weiss, 1978; Sylvia & Pindur, 1978)하는 역할을 한다.

본 연구에서는 신입사원들이 정보추구행동을 통해 조직사회화를 달성하는 과정에서 리더의 피드백 행동이나 배려행동이 영향을 주리라 가정하고, 조절변인으로서 역할을 하는지 검증하고자 하였다.

리더의 피드백 행동은 조은현과 탁진국(2010)의 코칭리더십 척도를 구성하는 하위요인에서 도출된 개념으로, 리더가 부하의 성장과 발전을 위한 목표를 제시하고, 제시한 목표를 성공적으로 달성하기 위해 지속적으로 관심을 가지고 구체적으로 피드백 하는 행동을 포함하고 있다. 이러한 리더의 피드백 행동은 목표를 제시하는 것은 과업주도적 리더십의 과업 설정(Yulk, 1994), 서번트 리더십의 비전 제시(Spears, 1995), 변혁적 리더십의 이상적 영향력(Bass & Avolio 1998), 수퍼 리더십의 목표 수립 요인(Manz & Sims, 1989)과 유사성이 있는 개념이다(조은현과 탁진국, 2010). 코칭리더십의 피드백행동은 리더가 일방적으로 달성해야 할 목표를 제시하는 것이 아니라 선택 가능한 여러 가지 목표를 제시하고 최종 목표수립은 부하가 스스로 결정하게 하고, 리더와 부하가 합의하여 도출한 목표를 제대로 수행하기 위한 다양한 피드백을 제공한다(조은현과 탁진국, 2010). 이러한 리더의 피드백 행동은 부하의 능동성 및 적극성을 강조하고, 부하로 하여금 스스로 목표 달성을 하는데 도움을 줄 수 있다. 따라서 리더의 피드백 행동은 신입사원의 정보추구행동과 상호작용하여, 신입사원의 정보추구행동이 과업숙달에 미치는 영향을 증가시킬 것으로 기대할 수 있다. 따라서 가설 6-1은 리더의 피드백행동이 신입사원의 정보추구행동과 과업숙달간의 관계를 조절할 것이라고 가정하며 이를 검증하고자 한다.

가설 6-1. 리더의 피드백행동은 신입사원의 기술정보추구행동과 과업숙달간의 관계를 조절할 것이다. 즉, 기술정보추구행동과 과업숙달간의 관계는 리더의 피드백행동이 낮을 때보다 높을때 더 강하게 나타날 것이다.

한편 배려적 리더십은 부하와의 관계를 중시하고 리더-부하 및 부하들 사이의 신뢰성, 온정, 친밀감, 상호존중 그리고 상호협조를 조성하는데 주력하는 행동 특성을 갖는다(조은현, 탁진국, 2010).

Bales(1958)는 배려적 리더들이 사회적·심리적 결합을 강조하고 이를 이루려는 경향이 강하다고 제안했으며, McGregor(1960)는 부하들을 통제하기 보다는 믿으려하며, 철저히 감독하기 보다는 너그럽게 대하는 특징이 있다고 제안하였다. 또한 리더가 부하의 자존감에 대한 정서적 지지를 해줌으로써 리더는 부하의 수행에 영향을 미칠 수 있다(Dansereau, Alutto, Nachman, Al-Kelabi, Yammarino, Newman, Naughton, Lee, Markham, Dumas, Kim, & Keller, 1995).

리더의 배려행동과 조직구성원들의 조직몰입간의 관계를 검증한 선행연구를 살펴보면, 김원형(1994)의 연구에서 배려적 리더십은 개인이 조직과의 공동운명체로 지각하는 조직동일시에 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났

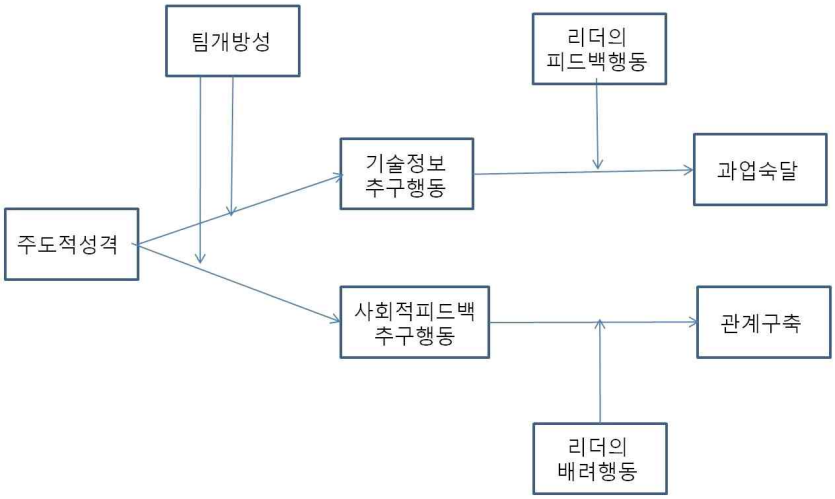


그림 1. 연구 모형

으며, 이은경과 탁진국의 연구(2010)에서 리더의 배려행동과 조직의 구성원들간의 조직몰입간의 유의미한 정적상관관계가 검증되었다. 이처럼 부하와의 관계를 중시하고 리더-부하 및 부하들 사이의 신뢰성, 온정, 친밀감, 상호존중 및 상호협조를 조성하는데 주력하는 리더의 배려행동은 신입사원이 정보추구행동을 통해 신입사원으로 하여금 조직구성원들과 친밀감을 느끼고 자신이 속한 조직안에 통합됨을 느끼는 관계구축의 수준을 더 높이는 조절변인으로 기대할 수 있다. 따라서 가설 6-2는 리더의 배려행동이 신입사원 정보추구행동과 사회화간의 관계를 조절하는 역할을 하는지 검증하고자 수립되었다.

가설 6-2. 리더의 배려행동은 신입사원의 사회적피드백추구행동과 관계구축간의 관계를 조절할 것이다. 즉, 신입사원의 사회적피드백추구행동과 관계구축간의 관계는 리더의 배려행동이 낮을 때 보다 높을 때 더 강하게 나타날 것이다.

방 법

조사대상자 및 자료수집 절차

본 연구는 온라인 전문 업체를 이용하여 국내의 다양한 기업에 근무하고 있는 입사 3개월 이상 6개월 미만의 신입직원들을 대상으로 실시되었다. 표본을 선정함에 있어 신입사원들의 조직사회화를 다룬 기존 문헌들을 검토하였고, Morrison(1993b)과 Bauer & Green(1998)를 비롯한 국내외 조직사회화 연구들이 입사 후, 3-6개월 이내에 조직사회화 정도를 측정한 것을 참고하여, 현재의 직장이 첫직장이며, 입사 3-6개월 미만인 신입사원들을 연구대상으로 선정하였다. 온라인 설문을 통해 총 151개의 설문지를 수집하여 분석에 사용하였다.

전체 151명중 기업 규모에서 사원수 100명미만의 소기업에 근무하는 사람이 83명(55.0%), 100명이상 300명 미만의 중소기업에서 근무하는 사람이 30명(19.9%), 300명 이상의 중견기업에 근무하는 사람이 15명(9.9%),

100명 이상의 대기업에 근무하는 사람이 23명(15.2%)이었다. 이 중 남성이 83명(55.0%), 여성이 68명(45.0%)이며, 응답자들의 평균연령은 27.5세(SD=5.47)이었다. 연령대별로 살펴보면 20대가 140명(92.7%), 30대가 9명(6.0%) 40대가 2명(1.4%)로 20-30대가 전체 응답자중 가장 많은 비중을 차지하고 있었다. 직무별로는 영업 12명(7.9%), 관리/지원 69명(45.7), 연구/개발 29명(19.2%), 생산/기술 19명(12.6%), 기타 22명(14.6%)로 나타났다. 직위별로는 사원급 147명(97.4%), 대리급 3명(2.0%), 과장급 1명(0.7%)로 나타났다.

측정도구

주도적 성격

주도적 성격을 측정하기 위해 Bateman과 Crant(1993)가 개발한 17개 문항으로 구성된 주도적 성격척도(PPS: Proactive Personality Scale)를 Seibert, Crant와 Kraimer(1999)가 10개 문항으로 수정한 단축형을 황애영과 탁진국(2010)이 번안한 문항을 사용하여 측정하였다.

선행 연구들을 살펴보면 전체 문항과 단축형 문항을 서로 다른 집단에 실시한 사전연구에서 전체문항을 사용한 집단의 신뢰도는 .88이었고, 단축형문항을 사용한 집단의 신뢰도는 .86으로 두 유형간의 신뢰도 차이는 거의 없는 것으로 나타났다. 이러한 선행 연구 결과를 기초로 본 연구에서는 단축형 문항을 사용하였다.

주도적 성격 변인의 척도는 Likert 5점 척도(1= 전혀그렇지 않다, 5= 매우 그렇다)로 구성되어있으며, 문항의 예는 "나는 항상 건설적인 변화를 가져오는 핵심적인 역할을 해왔다"와 "마음에 들지 않는 것이 있다면, 나는 마음에 들도록 그것을 변화시킨다"이다. 본 연구에서 이 척도의 Cronbach alpha 계수는 .81이었다.

정보추구행동

정보추구행동은 Morrison(1993b)의 연구에서 사용된 정보추구행동 척도를 구성하는 기술정보와 사회적 피드백이라는 하위척도를 사용하였으며, 척도는 Likert 7점 척도(1= 전혀 묻지 않는다, 7= 하루에도 여러 번 묻는다)로 구성되어있다.

기술정보추구행동 척도는 총 7개의 문항으로 구성되어 있으며, 직속상사, 직장내 경력자 등의 정보 원천을 통해 직무관련 정보들을 얼마나 자주 묻고 관찰하는지를 측정하도록 구성되어 있다. 문항예시는 "나는 직속상사에게 업무 처리 방법을 묻는다."와 같으며, 이 척도의 Cronbach alpha 계수는 .82이었다.

사회적 피드백 추구행동 척도는 총7개 문항으로 구성되어 있으며, 직속상사. 직장내 경력자, 직장내 신입사원등의 정보 원천을 통해 팀원들과 관계구축과 관련된 정보에 얼마나 자주 묻고 관찰하는지를 측정하도록 구성되어 있다. 문항 예시는 "나는 직속상사에게 팀원들과 관계를 증진시키는데 도움이 되는 행동에 대해 묻는다."와 같으며, 이 척도의 Cronbach alpha 계수는 .93이었다.

조직사회화

조직내의 인간관계는 단순한 친교를 넘어 조직에 관련한 가치 있는 정보를 획득하는데 중요한 역할을 하고(Morrison, 2002), 과업숙달이 성과와 관련한 보상 및 추후 조직에서 가질 수 있는 기회와 연계(Chao et al, 1994)되기 때문에 과업숙달과 인간관계는 조직사회화와 관련된 중요한 요소로 판단된다. 따라서 본

연구에서는 조직사회화를 나타내는 지표로 과업숙달과 사회적 통합성을 사용하고자하며, 의미전달이 쉽도록 기존의 사회적통합성 변인을 관계구축으로 수정하였다.

과업숙달은 Morriosn(1993a)이 개발한 4문항을 번안하여 사용하였으며, 문항의 예는 “나의 직무기술과 능력에 자신있다.”와 “주어진 직무를 수행하면서 내가 유능하다고 느낀다”이다.

관계구축은 Morrison(1993a)의 사회적 통합 2문항과 Price & Mueller(1986)의 사회적통합 3문항 및 직장사람들 1문항을 번안하여 구성하였다. 관계구축 문항의 예는 “동료들과 함께 있을 때 편안하다”와 “동료들이 나를 그룹의 일원으로 생각하는 것 같다”이다.

과업숙달과 관계구축 모두 Likert 5점 척도(1= 전혀그렇지 않다, 5= 매우 그렇다)로 구성되어있으며, 과업숙달의 Cronbach alpha 계수는 .59이었으며, 관계구축의 Cronbach alpha 계수는 .83이었다

팀개방성

팀개방성은 Tannenbaum(1997)의 지속적 학습 척도의 새로운 아이디어 및 변화에 대한 개방성이라는 하위요인의 문항들을 사용하였다. 새로운 아이디어 및 변화에 대한 개방성은 조직에서 새로운 아이디어를 중요시 하는 정도와 새로운 방식에 대한 시도 및 학습을 지지하는지와 관련된 7개의 문항으로 구성된다. 본 연구에서는 기존의 조직수준의 척도를 팀(부서)수준으로 수정하여 사용하였다. 문항예시는 “내가 속한 팀(부서)는 새로운 아이디어를 중요시 한다”와 같으며, 척도는 Likert 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 구성되어있다. 이 척도의 Cronbach alpha 계수는 .81이었다.

리더행동

리더행동은 피드백행동과 배려행동으로 구성되어 있으며, 두 척도 모두 Likert 5점 척도(1= 전혀 그렇지 않다, 5= 매우 그렇다)로 구성되어있다.

리더의 피드백행동은 부하의 성장과 발전을 위한 목표를 제시하고, 업무와 관련하여 구체적이고 건설적인 피드백을 하는것과 관련되어 있으며, 조은현과 탁진국(2010)의 코칭리더십 척도의 목표 및 피드백 제시 6개 문항으로 측정하였다. 문항 예시는 “상사는 나의 업무 내용과 결과에 대해 구체적으로 피드백한다”와 같으며 리더 피드백행동의 Cronbach alpha 계수는 .87이었다.

리더의 배려행동은 리더의 부하존중, 가까운 관계형성, 부하의 어려움에 반응하는 행동과 관련되어있으며, 김가원(2009)의 연구에서 사용한 9문항을 이용하여 측정하였다. 문항예시는 “나의 상사는 부하직원의 좋은 일에 대하여 격려하고 칭찬해 준다”와같으며, 척도의 Cronbach alpha 계수는 .93이었다.

분석방법

본 연구의 가설은 다음과 같은 분석방법을 이용하여 검증하였다.

첫째, 변인들간의 상관관계 검증, 조절효과에 포함한 가설 검증을 위한 위계적 회귀 분석을 위해 통계분석 프로그램으로 SPSS 19.0 for windows를 사용하였다.

둘째, 주도적 성격과 조직사회화 지표들간의 관계에서 정보추구행동의 매개역할을 알아보기 위하여 구조방정식 모형 검증을 실시하였다. 이를 위하여 AMOS 18.0 프로그램을 활용한 구조방정식모델(Structural Equation Model,

"SEM")이 사용되었으며, 구조방정식을 이용한 모형 검증에 있어 문항합산(item-parceling)방식을 사용하였으며, Bandalos와 Finney(2001), Gribbons, Nasser와 Wisenbaker(2003), 그리고 Takahashi와 Nasser(1996)의 연구를 참고하여, 각 변인에 대한 요인분석을 실시하고, 요인계수가 큰 순서로 각 문항을 세 개의 새로운 문항에 배정하였다.

모델의 적합도 평가는 부합도 지수와 추정오차의 평균(Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA)를 사용하였으며, 상대적 부합도 지수로는 Marsh, Balla, Hau(1996)의 제안에 따라 표준적합지수(Normed Fit Index; NFI), 터커-루이스 지수(Turker-Lewis Index; TLI), 비교적합지수(Comparative Fit Index; CFI), 증분적합지수(Incremental Fit Index; IFI)를 사용하였다. Hoyle(1995)에 따르면, 상대적 부합도 지수인 NFI, TLI, CFI 값은 .90이상이고, RMSEA지수는 .05이상이거나 .08미만일 경우 부합도가 좋으며, .08이상이거나 .10미만일 때 부합도 수준은 보통이며, .10이상일 경우 부합도가 나쁘다고 평가할 수 있다(Browne, Cudeck, 1993).

결 과

측정 변인들의 기술 통계치 및 상관

본 연구에 포함된 변인들간의 관련성을 살펴보기 위해 상관분석을 실시하였으며, 표 1에 연구 변인들의 평균, 표준편차, 상호상관을 제시하였다. 분석결과에 따르면, 본 연구의 선

표 1. 변인들간 평균, 표준편차, 상호상관

변인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. 성별	-											
2. 연령	-.19*	-										
3. 최종학력	.09	-.11	-									
4. 회사규모	-.29**	.11	.05	-								
5. 주도적성격	-.15	.09	-.06	.05	-							
6. 기술정보	.01	.05	-.10	-.04	.39**	-						
7. 사회피드백	-.22**	.010	-.01	.13	.25**	-.01	-					
8. 팀개방성	-.24**	.11	.06	.12	.34**	-.00	.59**	-				
9. 리더피드백	-.01	.09	-.17*	.07	.25**	.64**	-.10	-.00	-			
10. 리더배려	-.10	.06	-.04	-.02	.25**	.05	.59**	.56**	.00	-		
11. 과업숙달	-.04	.08	-.12	.10	.29**	.60**	.00	-.00	.69**	.07	-	
12. 관계구축	-.15	.07	.02	.09	.26**	.01	.65**	.65**	-.06	.76**	-.01	-
평균(M)	1.45	25.99	2.89	1.85	3.53	4.14	4.13	3.29	3.26	3.32	3.31	3.56
표준편차(SD)	.50	3.98	.74	1.12	.57	.91	1.31	.40	.89	.60	.61	.61

주 1. N=151, *p < .05, **p < .01, ***p < .01

행변인인 주도적 성격은 리더 피드백행동(r=.25, *p<.01*), 리더배려행동(r=.25, *p<.01*), 사회적 피드백 추구행동(r=.39, *p<.01*) 기술정보 추구행동(r=.25, *p<.01*), 관계구축(r=.26, *p<.01*), 과업숙달(r=.29, *p<.01*), 팀개방성(r=.34, *p<.01*)과 유의한 정적상관관계를 나타내었다.

추가적으로, 인구통계 정보들과 주요변인들과의 관련성을 살펴보면, 성별은 사회적 피드백추구행동(r=-.22, *p<.01*), 팀개방성(r=-.24, *p<.01*)과 유의한 부적 관련이 있는 것으로 나타났으며, 최종 학력과 리더 피드백행동(r=-.17, *p<.05*)과 유의미한 부적 관련성이 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 반영하여 성별과 최종학력을 통제하였다.

매개효과를 통한 가설 검증

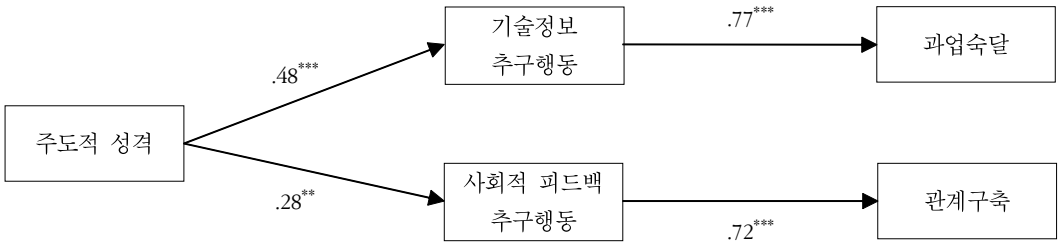
이론적 배경에서 주도적 성격은 정보추구행동(기술정보추구행동 및 사회적 피드백추구행동)을 통해 조직사회화 결과지표(과업숙달 및 관계구축)에 영향을 미칠 것이라고 예측함에 따라 정보추구행동의 매개효과를 가정하는 가설을 설정하였다. 앞서 상관분석에서 살펴본 것처럼, 주도적 성격은 정보추구행동(기술정보추구행동 및 사회적피드백추구행동) 및 조직사회화(과업숙달 및 관계구축)변인들과 정적인 상관관계를 나타내며, 정보추구행동과 조직사회화 변인들간 정적 상관관계가 나타났다. 따라서 정보추구행동의 매개효과를 검증하기 위해 AMOS 18.0 프로그램을 사용한 구조방정식 모형을 분석을 실시하였다. 연구모형의 평가를 위하여, 이론적으로 가능한 다른 모형들을 제시하고 적합도 지수를 비교하여 가장 적절한 모형을 최종모형으로 선택하는 경쟁모형 방법을 채택하였다.

본 연구에서는 가설에 대한 완전매개모형 및 선행변인인 주도적 성격이 결과변인인 과업숙달 및 관계구축에 직접 영향을 미치는 부분매개모형1, 2, 3을 비교하여 표 2와 그림 2, 3, 4, 5에 제시하였다.

완전매개모형은 주도적성격이 기술정보 및 사회적피드백 추구행동을 통하여 과업숙달과 관계구축으로 가는 경로를 나타낸다. 그림 2는 완전매개모형을 검증한 결과이다. χ^2=148.13, RMSEA=.07, CFI=.95, TLI=.93, NFI=.88, IFI=.87으로, 주도적성격이 기술정보추구행동과 사회피드백추구행동을 통해 과업숙달과 관계구축에 미치는 영향에 있어 기술정보추구행동과 사회피드백추구행동의 매개효과를 설명하는 모델은 각 경로의 표준화 계수가 모두 유의미한것으로 나타났으며, RMSEA가 .10 이하이고, 다른 부합도 지수들 모두 .90에 근

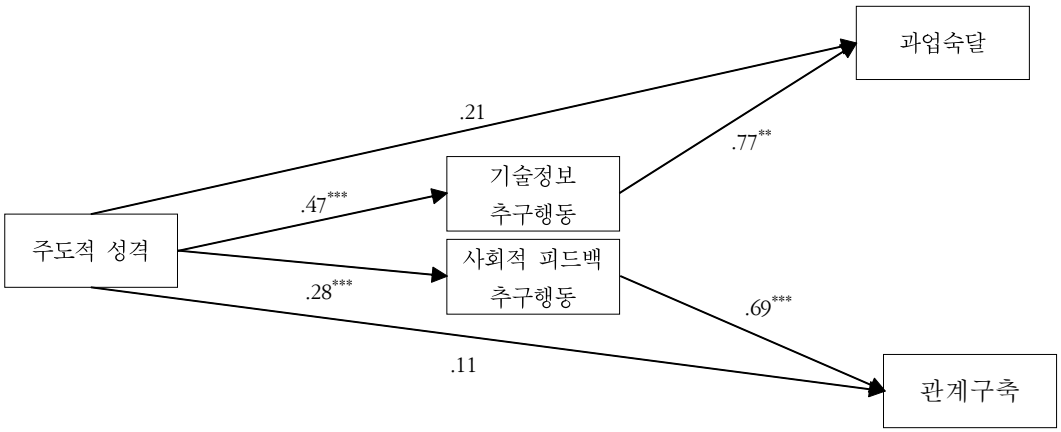
표 2. 완전매개모형 및 부분매개모형1, 2, 3의 부합도 지수

모 형	부합지수							
	χ^2	df	TLI	CFI	NFI	IFI	GFI	RMSEA
완전매개	148.13	86	.93	.95	.88	.95	.89	.07
부분매개1	146.35	84	.93	.95	.88	.95	.89	.07
부분매개2	148.13	85	.93	.95	.88	.95	.89	.07
부분매개3	177.79	85	.91	.92	.87	.93	.87	.09



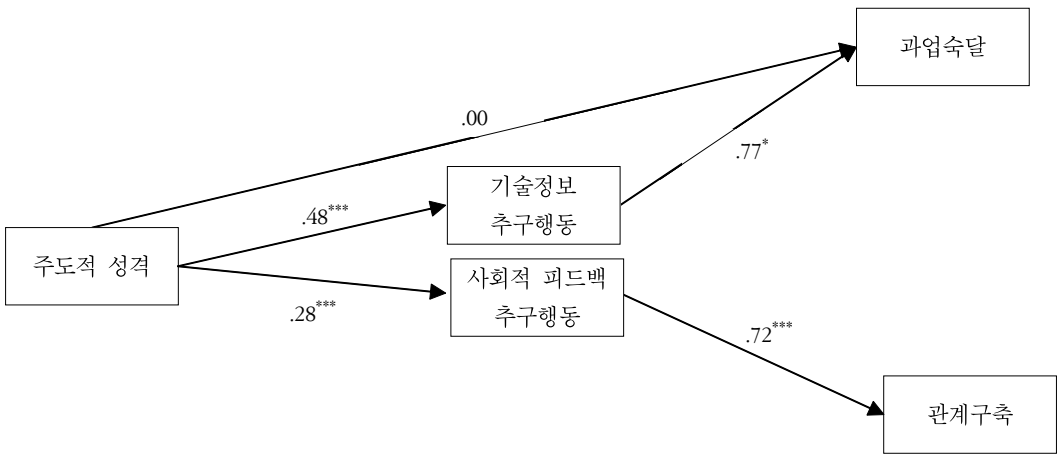
**p<.01, ***p<.001

그림 2. 완전매개모형



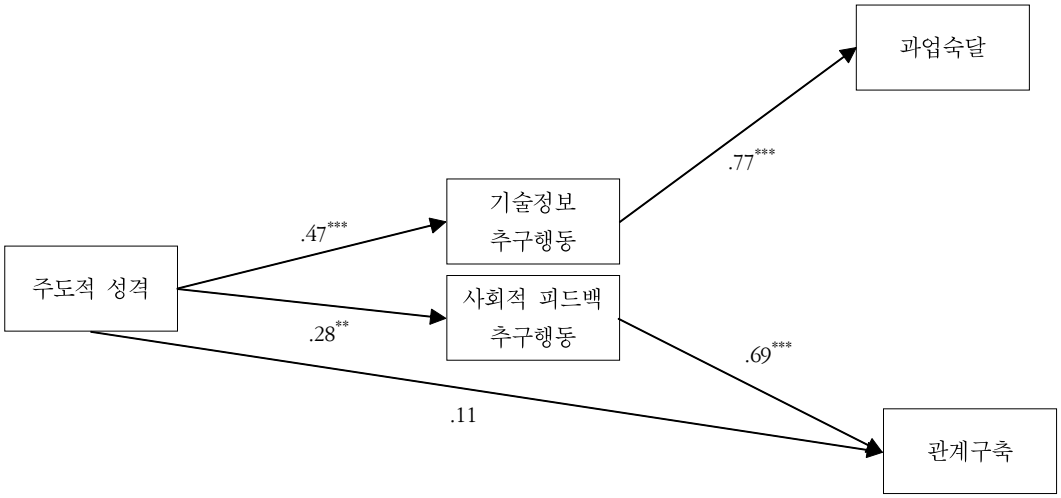
**p<.01, ***p<.001

그림 3. 부분매개모형1



*p<.05, ***p<.001

그림 4. 부분매개모형2



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

그림 5. 부분매개모형3

접하거나 이상인 것으로 나타났다.

부분매개모형1은 신입사원의 주도적 성격이 과업숙달과 관계구축에 직접적인 영향을 미친다는 부분매개모형이다. 부분매개모형1은 그림 3에 제시되어 있다.

표 2에 따르면, χ^2= 146.35, RMSEA=.07, CFI=.95, TLI=.93, NFI=.88, IFI=.95로, 주도적 성격이 과업숙달과 관계구축에 직접적인 영향을 미치는 부분매개효과를 설명하는 부분매개모형1은 RMSEA가 .10이하이고, 다른 부합도 지수들 모두 .90에 근접하거나 이상인 것으로 나타났다. 하지만 경로의 표준화 계수를 살펴봤을 때, 주도적 성격에서 과업숙달 및 관계구축으로 가는 경로가 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

부분매개 모형2는 주도적 성격이 과업숙달이 직접적인 영향을 미치는 모형이다. 부분매개 모형2는 그림 4에 제시되어 있다. 표 2에 따르면 χ^2= 148.13, RMSEA=.07, CFI=.95, TLI=.93, NFI=.88, IFI=.95로, 주도적 성격이 과업숙달에 직접적인 영향을 미치는 부분매개효과를 설명하는 부분매개모형2는 RMSEA가 .10이하이고, 다른 부합도 지수들 모두 .90에 근접하거나 이상인 것으로 나타났다. 하지만 경로의 표준화 계수를 살펴봤을 때, 주도적 성격에서 과업숙달로 가는 경로가 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

부분매개 모형3은 주도적 성격이 관계구축에 직접적인 영향을 미친다는 모형이다. 부분매개 모형3은 그림 5에 제시되어 있다. 표 2에 따르면 χ^2= 177.79, RMSEA=.09, CFI=.92, TLI=.91, NFI=.87, IFI=.93으로, 주도적 성격이 관계구축에 직접적인 영향을 미치는 부분매개효과를 설명하는 부분매개모형3은 RMSEA가 .10이하이고, 다른 부합도 지수들 모두 .90에 근접하거나 이상인 것으로 나타났다. 하지만 경로의 표준화 계수를 살펴봤을 때, 주도적성격에서 관계구축으로 가는 경로가 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

최종모형으로 모든 경로계수가 유의한 것으

로 나타난 완전매개모형을 선정하였다. 전통적인 적합도 지수의 해석기준을 보면 RMSEA<.05로 이보다 작거나 근접할수록 모형이 좋으며, RMSEA<.08인 경우 보통수준의 모형이라고 해석한다. 또한 CFI값이나 TLI값이 .90보다 클 때 모형이 적합하다고 해석한다(Browne & Cudeck, 1993) 따라서 본 연구에서는 완전매개모형을 최종모형으로 채택하였으며, 주도적 성격이 과업숙달과 관계구축에 미치는 영향에서 기술정보추구행동과 사회피드백추구행동의 매개역할을 검증하였다. 이에따라 본 연구의 가설 1, 2, 3, 4가 모두 지지되었다.

조절효과에 대한 가설 검증

팀개방성의 조절효과

가설 5는 팀개방성이 신입사원의 주도적 성격과 정보추구행동간의 관계에서 조절효과를 가질 것이라 예측했다. 주도적 성격과 종속변인, 팀개방성의 관계를 알아보기 위해서 독립변인과 조절변인에 대한 평균 중심화 과정을 거친 후, 위계적 회귀분석을 실시하였다. 분석결과에 따르면 기술정보추구행동에 대한 신입사원의 주도적 성격(r=-.42, $p>.05$)의 주효과는 나타났으나, 팀개방성(r=-1.99, $p<.001$)의 주효과는 발견되지 않았다. 두 변인의 상호작용항이 투입되었을 때 설명량($\triangle R^2$=.02, $p>.05$)은 유의미하지 않았다.

사회적 피드백추구행동에 대한 신입사원의 주도적 성격(r=-.05, $p>.05$) 및 팀개방성(r=.69, $p>.05$)의 주효과는 발견되지 않았으며, 두 변인의 상호작용 항이 투입되었을 때 설명량($\triangle R^2$=.02, $p>.05$) 또한 유의미하지 않았다.

분석결과 신입사원의 주도적 성격과 기술정보추구행동 및 사회적 피드백추구행동간의 관계에서 팀개방성은 조절변인의 역할을 하지 않는 것으로 나타났다. 따라서 가설 5는 기각되었다.

리더행동 조절효과

가설 6은 리더행동이 신입사원의 정보추구행동과 조직사회화 관계에서 조절효과를 가질 것이라 예측했다. 구체적으로 가설 6-1은 리더의 피드백행동이 기술정보추구행동과 과업숙달간의 관계에서 조절효과를 갖으며, 가설 6-2는 리더의 배려행동이 사회적피드백추구행동과 관계구축간의 관계에서 조절효과를 가질 것이라 예측하였다.

먼저, 기술정보추구행동과 과업숙달, 리더의 피드백 행동간의 관계를 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였으며, 표 3은 검증결과를 나타낸다. 분석결과에 따르면 과업숙달에 대한 기술정보추구행동(r=.27, $p<.001$)의 주효과가 나타났으며, 리더의 피드백행동(r=.47, $p<..001$)의 주효과도 나타났다. 또한 두 변인의 상호작용 항이 투입되었을 때, 설명량($\triangle R^2$=.02, $p<.01$)이 유의미한 것으로 나타났다.

이러한 결과는 리더의 피드백행동이 신입사원의 기술정보추구행동과 과업숙달간의 관계를 조절한다는 것을 의미한다. 상호작용효과를 해석하기 위해 표준편차값을 이용하여 독립변인을 두 집단으로 구분하였고(Aiken & West, 1991), 기술정보추구행동, 과업숙달, 리더의 피드백 행동간의 관계를 회귀선으로 나타내었다. 그림 6에서 보듯이, 리더의 피드백 행동이 높을 때보다 낮을 때 신입사원의 기술정보추구행동과 과업숙달간의 정적 관련성이 더 강한 것을 알 수 있다.

신입사원의 사회적 피드백추구행동과 관계구축, 리더의 배려 행동간의 관계를 알아보기

표 3. 기술정보추구행동과 과업숙달간의 관계에서 리더 피드백행동의 조절효과

단계	변인	과업숙달		
		β	R^2	$\triangle R^2$
1	인구통계변인		.01	
2	기술정보추구행동	.27***	.53***	.51***
	리더 피드백행동	.52***		
3	기술정보추구행동	.27***	.55**	.02**
	리더피드백행동	.47***		
	기술정보추구 × 리더피드백행동	-.16**		

N=151, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

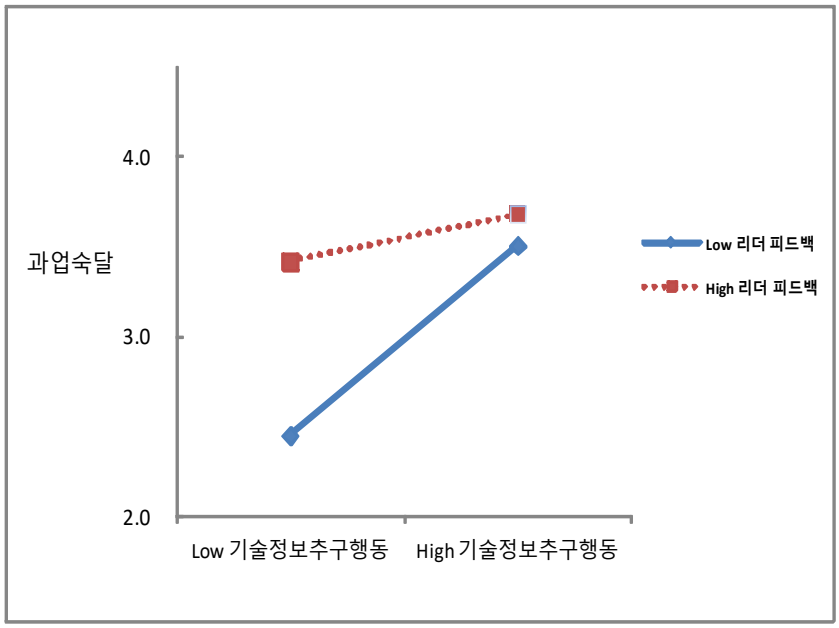


그림 6. 리더피드백행동 조절효과

위해 위계적 회귀분석을 실시하였으며, 표 4는 검증결과를 나타낸다. 분석결과에 따르면 관계구축에 대한 신입사원의 사회적 피드백추구행동(r=.30, p<.001)의 주효과가 나타났으며, 리더의 배려행동(r=.55, p<.001)의 주효과도 나타났다. 또한 두 변인의 상호작용항이 투입되었을 때 설명량($\triangle R^2$=.02, p<.01)은 유의미한 것으로 나타났다.

상호작용효과를 해석하기 위해 표준편차값을 이용하여 독립변인을 두 집단으로 구분하

표 4. 사회적피드백추구행동과 관계구축간의 관계에서 리더 배려행동의 조절효과

단계	변인	관계구축		
		β	R^2	$\triangle R^2$
1	인구통계변인		.03	
2	사회적피드백추구행동	.30***	.65***	.63***
	리더 배려행동	.59***		
3	사회적피드백추구행동	.30***	.67**	.02**
	리더배려행동	.55***		
	사회적피드백추구 × 리더배려행동	-.15**		

N=151, $^{*}p$<.05, $^{**}p$<.01, $^{***}p$<.001

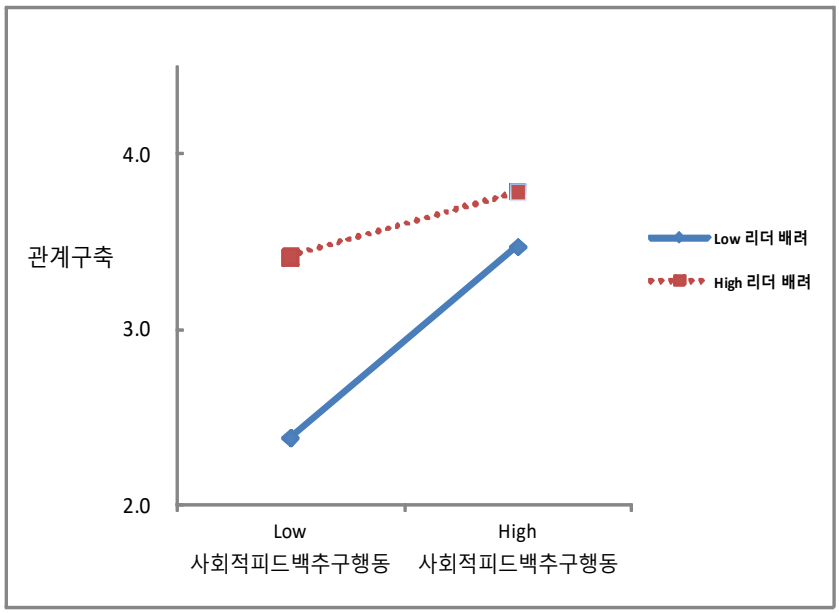


그림 7. 리더배려행동 조절효과

였고(Aiken & West, 1991), 사회적피드백추구행동, 관계구축, 리더의 배려 행동간의 관계를 회귀선으로 나타내었다.

그림 7에서 보듯이, 리더의 배려 행동이 높을 때보다 낮을 때 신입사원의 사회적 피드백추구행동과 과업숙달간의 정적 관련성이 더 강한 것을 알 수 있다.

리더의 행동의 조절효과를 분석한 결과, 신입사원의 정보추구행동과 조직사회화 관계에서 리더의 행동이 조절효과를 가지는 것으로 나타났으나 방향이 가설과 다르게 나타나 가설 6-1, 6-2는 기각되었다.

논 의

본 연구의 목적은 신입사원의 주도적 성격이 과업숙달과 관계구축과 같은 근거리 조직사회화 결과물에 미치는 영향을 밝히고, 위 관계에서 정보추구행동이 매개효과를 검증하는 것이다. 또한 주도적 성격과 정보추구행동간의 관계에서 조절작용을 하는지, 리더행동이 정보추구행동과 근거리 조직사회화간의 관계에서 조절작용을 하는지 검증하고자 하였다.

분석결과, 신입사원의 주도적 성격과 근거리 조직사회화 결과물간의 관계에서 정보추구행동이 완전매개효과를 갖는 것으로 나타났다. 또한 리더행동이 신입사원의 정보추구행동과 근거리 조직사회화결과물간의 관계를 조절하는 것으로 나타났다.

연구결과를 좀 더 상세히 살펴보면, 먼저 본 연구의 선행변인인 신입사원의 주도적 성격은 근거리 조직사회화 결과물인 과업숙달과 관계구축과 유의미한 정적 관련성이 있는 것으로 나타났다. 이는 적극적으로 기회를 탐색하고, 행동하며, 변화가 나타날 때까지 인내하는 정도가 높은 신입사원은 자신의 과업 및 조직구성원들과의 관계 적응이 높은 것으로 해석할 수 있다.

둘째, 신입사원의 정보추구행동은 주도적 성격과 근거리 조직사회화결과물간의 관계에서 완전매개효과를 보이는 것으로 나타났다. 이는 주도적 성격이 높은 신입사원들은 자신의 직무 숙달 및 인간관계 구축을 위해 적극적으로 관련정보를 탐색하고, 적극적인 정보탐색을 통해 과업숙달과 관계구축을 하는 것으로 해석할 수 있다.

셋째, 팀개방성의 조절효과는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 본 연구에서는 개방적인 팀 환경에서는 서로에게 솔직한 피드백을 자유롭고 공개적으로 주고 받을 수 있기 때문에 팀개방성이 높을수록 주도적 성격과 정보추구행동간의 관계가 더 강하게 나타날 것이라고 가정하였으나, 분석결과 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 이는 주도적 성격이 강한 신입사원들은 기회나 변화를 기다리지 않고 스스로 기회와 변화를 만들어 내는 사람들이기 때문에 팀환경이 개방적이지 않더라도 조직적응을 위해 직무 및 관계관련 정보들을 탐색하고자 하기 때문에 조절효과가 없는 것으로 나타났을 가능성이 있다.

넷째, 리더 행동의 조절 효과는 유의미하지만, 본 연구에서 가정한 가설과 반대로 나타났다. 본 연구에서는 리더의 피드백 및 배려행동이 높을수록 신입사원의 정보추구행동과 과업숙달 및 관계구축의 관계가 더 강하게 나타날 것이라고 가정하였지만, 리더의 피드백 및 배려 행동이 낮은 경우 신입사원의 정보추구행동과 과업숙달 및 관계구축간의 관계가 더 강하게 나타났다. 즉 리더가 피드백을 충분하게 제공하지 않을 경우 신입사원의 정보추구행동이 과제숙달에 미치는 정적 영향이 더 강하게 나타났는데, 이러한 결과는 리더가 업무에 관한 피드백을 충분하게 제공하지 않기 때문에 신입사원은 자신이 직접적으로 업무와 관련된 정보추구행동을 더 많이 하게 되고 이로 인해 과제숙달 수준이 높아지게 되는 것으로 해석할 수 있을 것이다.

동일한 논리로 리더가 배려행동을 충분히 보여주지 못한 경우 신입사원은 자신이 직접적으로 사람들과의 관계구축을 위한 사회적 정보추구행동을 더 많이 하게 되고 이로 인해 관계구축 수준이 더 높아지게 되는 것으로 해석할 수 있을 것이다.

반면에 리더가 업무 관련 피드백 및 배려행동을 많이 보일 경우 신입사원은 업무관련 정보추구나 관계구축 관련 정보추구 행동을 덜 해도 되고 이로 인해 과업숙달 및 관계구축 수준이 높아지는 정도가 덜 강하게 나타난 것으로 해석할 수 있을 것이다.

본 연구의 학문적 의의는 다음과 같다. 첫째, 조직사회화에 있어서 그동안 많이 연구되지 않았던 주도적 성격의 학문적 영역을 넓혔다는 것에 의의가 있다. 기존의 조직사회화 연구들은 이를 예측하는 변인으로 개인의 행동에 대한 연구가 주를 이루고 있었으며, 성격이 이에 미치는 영향을 탐구하는 연구들이 거의 없었다. 특히 주도적 성격은 개인의 주도적 행동과 밀접한 관련성을 가진 개념임에도 그간 심리학 전분야에 걸쳐 주요한 성격측정도구로 Big5 모형이 사용되어 오면서 예측변인으로서 주도적 성격의 역할을 검증하는 연구가 없었다. Bateman과 Crant(1993)는 주도적 성격은 Big5 성격 모형의 외향성 및 성실성과 유사한 개념이지만 조직현상에 대해 Big5 성격모형보다 더 높은 설명량을 보여줌을 검증하였다. 본 연구에서는 주도적 성격이 정보추구행동을 통해 조직사회화에 영향을 미친다는 점을 밝혀냈다는 점에서 의의가 있다.

둘째, 기존의 조직사회화연구에서는 개인의 특성-행동-결과를 통합모형으로 설명하고 이를 검증한 연구가 거의 없다. 앞서 서론에서 제시한바와 같이, Crant(2000)와 Wanberg와 Kammeyer-Mueller(2000, 2003)와 같은 조직사회화 학자들이 조직사회화를 통합모형으로 설명하였으나, 완전한 형태의 환경/개인특성변인-개인행동-조직사회화결과에 이르는 통합모형을 검증한 연구가 없었다. 본 연구는 통합모형의 관점에서 개인의 성격, 정보추구행동, 조직사회화 결과지표간의 관계를 검증하는 연구를 수행하였고, 신입사원의 조직사회화에 있어 개인의 성격이 행동에 영향을 주고, 행동을 통해 적응 결과가 나타나는 과정을 실증적으로 검증하였다는 점에서 의의가 있다.

셋째, 그동안 조직사회화 연구에서는 환경변인의 조절효과에 대한 검증이 거의 이루어지지 않았다. 본 연구에서는 신입사원의 직무 및 조직적응에 있어 매일 부딪치는 팀과 리더의 영향을 고려하여 이들을 조절변인으로 가정하였다. 가설과는 반대로 나왔지만, 신입사원의 조직사회화에 있어서 리더의 배려 및 피드백행동이 중요한 조절변인으로 작용한다는 것이 검증되었다.

본 연구의 실무적 시사점은 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 신입사원의 주도적 성격이 적응을 위한 정보추구행동에 영향을 주고, 결과적으로는 직무 조직원들과의 관계 적응에 영향을 주는 것으로 나타났다. 따라서 신입사원 선발장면에서, 신입사원의 주도적 성격 특성에 대한 고려가 필요하며, 선발평가의 도구로서의 주도적 성격척도를 활용에 대한 기업의 관심이 필요하다. 주도적 성격을 선발평가 요소로서 고려하여, 자신의 직무와 조직구성원들과의 관계 적응을 잘 할 수 있는 조직구성원들을 선발하는데 도움을 주고, 이를 통해 궁극적으로 부적응과 이직으로 인한 조직의 비용손실을 예방하는데 기여할 수 있을 것이다.

둘째, 본 연구를 통해 리더의 피드백 빛 배려행동은 신입사원들의 정보추구행동과 상호작용하여 이들이 직무에 대해 숙달하고 조직구성원들과의 관계를 구축하는데 긍정적 영향을 주는 것으로 나타났다. 따라서 조직에서는 리더들을 대상으로 하는 교육 과정에 부하들

에게 구체적인 피드백 및 배려 행동을 보이는 방법을 설명하고 이를 실행하는 내용을 포함할 필요가 있다.

본 연구의 제한점과 추후 과제는 다음과 같다. 첫째, 조직사회화 연구에 있어 주도적 성격의 영향을 검증하는 연구가 더 많이 필요하다. 본 연구에서 신입사원의 성격특성으로 사용한 주도적 성격은 Big5 성격모형에 비해 개념이 생소하고, 주도적 성격은 경력 개발 및 개인 수행에 있어서의 영향을 검증하는 연구에서 많이 사용되었다. 따라서 조직사회화에 있어 개인의 주도적 행동을 예측하는 선행변인으로서의 역할에 대한 추후 검증연구들이 많이 실행되어야 할 것이다.

둘째, 리더 행동의 조절효과 검증에서 본 연구에서 가설과 다르게, 리더의 피드백 및 배려행동이 낮은 경우 신입사원의 정보추구행동과 이들의 과업숙달 및 관계구축의 관계가 더 강한 것으로 나타났다. 이러한 결과가 나타난 가능성에 대해 위에서 기술하였지만, 이와 관련해 본 연구에서 가정한 가설이 잘못된 것인지에 대한 추후 검증이 필요하고, 팀개방성과 리더행동은 개인수준이라기 보다는 한 수준 더 상위개념인 팀 수준이라고 볼 수 있기 때문에 HLM과 같은 다층분석을 이용하여 분석할 필요가 있다.

셋째, 신입사원들에게 있어 조직 내 인간관계와 자신의 직무 파악 정도는 적응과 이직에 있어 가장 중요한 요인이다. 따라서 본 연구에서는 근거리 조직사회화 결과지표들을 사용하였다. 하지만 궁극적으로 조직에서 원하는 결과들을 수행이나 실제적인 이직과 같은 원거리 결과지표들이기 때문에 이들을 포함한 추후 연구가 필요하다.

마지막으로 본 연구에서는 모든 변인들을 신입사원들의 자기보고식 방법으로 측정하였다. 이로 인해 공통방법에 의한 편향 문제가 있을 수 있다. 따라서 추후 연구에서는 종속변인인 관계구축과 과업숙달의 경우 부하의 평정뿐만 아니라 상사나 동료들의 평정을 포함하여 측정할 필요가 있을 것이다.

참고문헌

경영자총연합회 (2010). 2010년 신입사원 채용동향 및 특징조사 결과.

김원형 (1994). 조직동일시 모형: 선행변인, 결과변인관의 관계. 한국산업 및 조직심리학회지 7(1). 55-87.

이동하, 탁진국 (2008). 주도성과 핵심자기평가가 경력성공에 미치는 영향에 관한 연구: 경력계획을 매개변인으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 21(1), 83-103.

이은경, 탁진국 (2010). 상사의 정서지능이 부하의 조직몰입, 직무만족에 미치는 영향: 리더행동의 매개효과를 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 23(1), 1-25.

장은주, 박경규, 관선화 (2004). 성별에 따른 개인특성 및 사회지원과 주관적 성공과의 관계. 한국인사 조직학회 발표논문집, 259-286.

조은현, 탁진국 (2010). 코칭리더십 척도 개발 및 타당화. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 24(1), 127-155.

황애영, 탁진국 (2010). 주도성이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 프로틴(portean)경력지향을 매개변인으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 24(2), 409-428.

Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). Multiple

Regression: Testing and interpreting interactions. Newbury Park, CA: Sage.

Ashford, S. J., & Cummings, L. L. (1985). Proactive feedback seeking: The instrumental use of the information environment. *Journal of Organizational Psychology, 58*: 67-79.

Ashforth, B. E., & Saks, A. M. (1996). Socialization tactics: Longitudinal effects on newcomer adjustment. *Academy of management journal, 39*(1), 149-178.

Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel psychology, 41*, 63-103.

Bales, R. (1958). Task roles and social roles in problem-solving groups. *In Maccoby, E. et al., (Eds.). Readings in social psychology. holt rinehart & winston inc:* New york, 437-447.

Bandalos and S. J. Finney (2001), Item Parceling Issues in Structural Equation Modeling, in G. A. Marcoulides and R. E. Schumaker (Eds.), New Developments and Techniques in Structural Equation Modeling, 269-296, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics, 18*(3), 179-189.

Bass, B. M., &. Avolio, B. J. (1999). Developing transformational leadership: 1992 and beyond. *Journal of European Industrial Training, 14,* 21-27.

Bateman, T. S., & J. M. Crant. (1993). The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates. *Journal of Organizational Behavior 14:* 103-118.

Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology, 92,* 707-721.

Bauer, T. N., Morrison, E. W., & Callister, R. R. (1998). Organizational socialization: A review and directions for future research. *In G. R. Ferris & K. M. Rouland (Eds.), Research in personnel and human resources management. Greenwich,* CT: JAI Press.

Becherer, R. C., & Maurer, J. G. (1999). The proactive personality disposition and entrepreneurial behavior among small company presidents. *Journal of small business management, 37*, 28-36.

Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. *In K. A. Bollen & J. S. Long(Eds.)*, Testing structural equation model, 136-162. Newsbury Park, CA: Sage.

Chao, G. T., Kozlowski, S. W. J., Major, D. A., & Gardner, P. (1994). The effects of organizational tactics and contextual factors on newcomer socialization and learning outcomes. Paper presented at the ninth annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Nashville, TN.

Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practices. *Academy of Management Review*, Vol. 13, 461-482.

Crant, J. M. (1995). The proactive personality scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of applied psychology, 80*,

532-537.

Crant, M. J. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management, 26*, 435-462.

Dansereau, F., Alutto, J. A., Nachman, S. A., Al-Kelabi, S. A. Yammarino, F. J., Newman, J., Naughton, T. J., Lee, S., Markham, S. E., Dumas, M., Kim,, K., & Keller, T. (1995). Individualized leadership: a new multiple-level approach. T*he leadership Quarterly, 6*(3), 413-450.

Espejo, J., & Day, E. A., & Scott, G. (2005). Performance evaluations, need for cognition, and the acquisition of a complex skill: an attribute-treatment interation. *Personality and individual differences, 38*(8), 1867-1877.

Fuller, J. B., & Kim, H. (2010). Proactive personality and job performance: Exploring job autonomy as a moderator. *Journal of Managerial issues, 22*(1), 35-51.

Gribbons, B. C. and D. Hocevar (1998), Levels of Aggregation in Higher Level Confirmatory Factor Analysis: Application for Academic Self-Concept. Structural Equation Modeling, 5, 377-390.

Goldberg, L. R. (1990). An alternative description of personality: the Big-Five factor structure, *Journal of Personality and social psychology, 59,* 1216-1229.

Hough, L. M., & Schneider, R. J. (1996). Personality traits, taxonomies, and applications in organizations. In K. R. Murphy (Ed.). Individual differences and behavior in organizations (pp.31-88). San Francisco: Jossey-Bass.

House, R. J. (1971). A path-goal theory of leader effectiveness. Administrative *Science Quarterly. 16*: 321-339.

Jones, G. R. (1986). Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers' adjustments to organizations. *Academy of Management Journal, 29,* 262-279.

Kammeyer-Mueller, J. D. and C. R. Wanberg. (2003). Unwrapping the Organizational Entry Process: Disentangling Multiple Antecedents and Their Pathways to Adjustment. *Journal of Applied Psychology 88:* 779-794.

Kim,T. Y., Hon, A., & Crant, J. M. (2009). Proactive personality, employee creativity, and newcomer outcomes: A longitudinal study. *J Bus Psychology*, 24, 93-103.

Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of management journal, 42,* 58-74.

Kozlowski, S. W., & Hults, B. M. (1987). An exploration of climates for technical updating and performance. *Personnel psychology, 40*(3), 539-563.

Manz C. C., & Sims. H. P. Jr. (1989). Superleadership, Newyork.

Marsh, H. W., Hau, K. T., and Wen, Z. (2004), "In Search of Golden Rules: Comment on Hypothesis-Testing Approaches to Setting Cutoff Values for Fit Indexes and Dangers in Overgeneralizing Hu and Bentler's Findings" *Structural Equation Modeling, 11*(3), 320-41.

McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1996). Toward a new generation of personality th eories: Theoretical contexts for the five-factor model.

In J. S. *Wiggins (Ed.),* The five factor model of personality. New York: Guilford Press.

McGregor, D. (1960). The human side of enterprise. McGraw-Hill, New York.

Miller, V. D., & Jablin, F. M. (1991). Information seeking during organizational entry: Influences tacits, and a model of the process. *Academy of Management Review, 16,* 92-120.

Morrison, E. W. (1993a). A longitudinal study of the effects of information seeking on newcomer socialization. *Journal of Applied Psychology, 78,* 173-183.

Morrison, E. W. (1993b). A longitudinal study of newcomer information seeking: exploring types, modes, sources, and outcomes. *Academy of Management Journal, 36,* 557-589.

Morrison, E. W. (2002). Newcomers' relationships: The role of social network ties during socialization. *Academy of management journal, 45,* 1149-1160.

Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L. & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology, 58,* 367-408.

Parker, S. K. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of applied psychology, 83*, 835-852.

Parker, S. K., & Springg, C. A. (1999). Minimizing strain and maximizing learning: The role of job demands, job control, and proactive personality. *Journal of applied psychology, 84,* 925-939.

Penley, L. E., & Hawkins, B. (1985). Studying interpersonal communication in organizations: A leadership application. *Academy of management journal, 28*(2), 309-326.

Pitt, L. F., Ewing, M. T., & Berthon, P. R. (2002). Proactive behavior and Industrial salesforce performance. *Industrial marketing management, 31,* 639-644.

Price, J. L., & Mueller, C. W. (1986). Absenteeism and turnover of hospital employees. Greenwich, CT: JAI Press.

Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997a). Organizational socialization: making sense of the past and present as a prologue for the future. *Journal of Vocational Behavior, 51,* 234-279.

Schuler, R. S. (1979). A role perception transaction process model for organizational communication-outcome relationships. *Organizational behavior and human performance, 23,* 268-291.

Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *The journal of applied psychology, 84*, 217-416.

Senge, P. M. (1990). Fifth discipline: The art and practice of the learning organization. NY: Doubleday.

Spears, L. C. (1995). Reflections on leadership: how Robert L. Greenleaf's theory of servant-leadership influenced to day's top management thinkers, New York: John Wiley.

Sylvia, R. D., & Pindur, W. (1978). The role of leadership in norm socialization in voluntary organization. *the Journal of psychology, 100,* 215-220.

Takahashi, T. and F. Nasser (1996), The Impact of Using Item Parcels on ad hoc Goodness of

Fit Indices in Confirmatory Factor Analysis: An Empirical Example, Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, New York.

Tannenbaum, S. I. (1997). Enhancing continuous learning: Diagnostic findings from multiple companies. *Human Resource Management, 36,* 437-452.

Thompson, J, A, (2005). Proactive personality and job performance: A social capital perspective. *Journal of applied psychology, 90,* 1011-1017.

Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. In B. M. Staw(Ed.), Research in organizational behavior, Greenwich, CT: JAI Press.

Wanberg, C. R., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2000). Predictors and outcomes of proactivity in the socialization process. *Journal of applied psychology, 85*(3), 373-385.

Weiss, H. (1978). Social learning of work values in organizations. *Journal of Applied Psychology 63,* 711-718.

Yukl, G. (1994). Leadership in Organization. Prentice-Hall.

1차 원고접수 : 2012. 10. 9
수정원고접수 : 2012. 11. 5
최종게재결정 : 2012. 11. 12

한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2012. Vol. 25, No. 4, 749-773

The Effect of Newcomers' Proactive Personality on Organizational Socialization through Information Seeking behavior: The Moderating Effects of Team Openness and Leader Behavior

JiWoon Yoo JinKook Tak

Kwangwoon University

The purpose of this study was to examine the relationships among newcomers' proactive personality, information seeking behavior and organizational socialization. Specifically, This study investigated not only the main effect of newcomers' proactive personality on information seeking behaviors which related to job and relationship building, and organizational socialization but also the moderating roles of team climate and leader behaviors on the relationships between proactive personality and information seeking behaviors, and between information seeking behaviors and organizational socialization. Online survey was conducted to 151 korean employees working for at least 3 months to 6 months and 151data were obtained for statistical analysis. Three steps of analysis procedures were carried out. First, correlation analysis was conducted and the results showed that there were positive relationship among main variables such as proactive personality, information seeking behavior, organizational socialization and etc. Second, the results of structural equitation model analyses showed that newcomers' information seeking behaviors fully mediate proactive personality and organizational socialization. Third the results of hierarchial regression analyses showed that while leader behaviors which were specified to feedback behavior and consideration behavior moderated the relationship between information seeking behaviors and organizational socialization, Team openness did not moderate the relationship between proactive personality and information seeking behaviors. The implications and limitations of this study and the directions for future research were discussed on the basis of the results.

Key words : Newcomers' proactive personality, Information seeking behavior, Organizational socialization, Team openness, Leader behavior, SEM, Moderating effects, Mediating effects