

## 직무 스트레스, 지식공유, 혁신행동의 관계에 대한 연구\*

이민\*\*, 설현도\*\*\*

### 요약

본 연구는 직무스트레스를 도전적 요인과 방해적 요인으로 구분하고, 이들이 혁신 행동에 어떠한 영향을 미치는지, 또한 이 과정에서 지식공유는 어떠한 역할을 하는지를 실증적으로 분석하고자 하였다.

본 연구의 목적을 달성하기 위해 중국 화북지역의 근로자 415명을 대상으로 설문을 조사하였으며, 신뢰성과 타당성 검증을 통해 측정자료의 분석 가능성을 확인한 이후 가설 검증을 실시하였다.

연구 결과, 도전적 스트레스 요인은 혁신행동과 지식공유에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 방해적 스트레스 요인은 혁신행동과 지식공유에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 지식공유는 도전적 스트레스 요인과 혁신행동의 관계에서는 정(+)의 부분 매개 효과를 가지고 있으며, 방해적 스트레스 요인과 혁신행동의 관계에서는 부(-)의 부분 매개 효과를 가지고 있는 것으로 나타났다. 이상의 연구 결과를 바탕으로 향후 연구 방향과 시사점을 제시하였다.

**핵심 주제어:** 도전적 스트레스 요인, 방해적 스트레스 요인, 지식공유, 혁신행동

\* 이 논문은 이민의 석사학위 논문 작성에 사용되었음.

\*\* 제1저자, 단국대학교 일반대학원 경영학과 석사 melimin12@naver.com

\*\*\* 교신저자, 단국대학교 경영경제대학 경영학부 hdseol@dankook.ac.kr

<논문 투고일> 2020.11.13 <논문 수정일> 2020.11.23 <게재 확정일> 2020.11.25

## I. 서론

빅데이터, 5G, 사물인터넷(IoT) 등 정보기술의 발달은 개인적 측면과 사회적 측면에서 긍정적인 변화로 적용될 수 있지만, 조직적인 측면에서는 다양하고 복잡한 환경변화에 재빠르게 대응하지 못하면 오히려 도태되어 영구적으로 살아남을 수 없는 부정적인 측면도 가지고 있다. 많은 기업은 생존하고 발전하기 위해서는 업무와 관련하여 새로운 아이디어를 생성, 촉진, 실천하여 개인과 조직의 성과를 향상하는 혁신행동이 대단히 중요하다는 것을 인식하고 있다(Scott and Bruce, 1994; Sacramento, Fay and West, 2013).

혁신행동과 관련된 연구를 살펴보면 좋은 작업 조건과 환경을 중요한 요인을 생각하고 있다. 하지만 많은 기업은 치열한 경쟁 환경 속에서 살아남기 위해 직무 과부하, 근무시간에 대한 스트레스, 역할 과부하 등의 직무요구로 조직구성원들은 스트레스를 받고 있는 실정이다(LePine, Podsakoff and LePine, 2005). 이처럼 직무 스트레스는 오늘날 조직에 있어서 중요한 특징의 한 부분이고 조직구성원의 심리적 태도와 행동에 큰 영향을 미친다(Selye, 1976; Cavanaugh et al, 2000). 이에 따라 많은 학자가 직무 스트레스를 연구해오고 있으며, 주로 직무소진, 이직 의도, 직무탈진, 조직시민행동, 직무몰입, 직무만족 등에 관한 연구가 이루어졌다. 또한, 대부분의 연구 결과는 직무 스트레스가 조직과 개인에 부정적 효과를 가지고 있음을 제시하고 있다(Podsakoff and Nathan, 2007; 박민정, 2016; 박승근, 2013; 김태욱 외, 2018).

그러나 Cavanaugh et al(2000)은 직무 스트레스를 도전적- 방해적 요인으로 구분하여 스트레스가 부정적인 결과뿐만 아니라 긍정적인 결과를 가져올 수 있음을 제시하고 있다. 이러한 흐름에 따라 최근 많은 학자는 직무 스트레스가 조직구성원에게 부정적인 영향만 주는 것이 아니라 긍정적인 영향도 있음을 주장하고 있지만(Cavanaugh et al, 2000; Podsakoff and Nathan, 2007; Rodell and Judge, 2009; Crawford, LePine and Rich, 2010), 지식공유, 혁신행동과의 관계에 관한 연구는 상대적으로 소홀한 편이다(Amabile, 1989; Anderson, De Dreu and Nistad, 2004).

도전적 - 방해적 스트레스 요인과 개인의 행동에 관련 매개변수를 조사했으며, 외부 지원은 도전적 -방해적 스트레스 요인과 개인의 행동 간의 주요한 역할을 했다. 오늘날 지식경제시대에 기업이 복잡한 경제 환경을 적용하기 위해 지식은 지속적인 경쟁력을 유지하는 중요한 자원이 되고(Moody, Shanks, 1999) 조직의 자원이론에 따르면 지식은 급변한 환경과 적용한 과정에 가장 중요한 전략적 자원으로 간주 되었다. 조직 내 지식 관리는 지식의 획득, 생성, 통합, 혁신 등 방식을 통해 개인 지식과 집단 지식을 증가하고 시장 변화에 효과적 대응할 수 있도록 지원한다. 지식관리의 선행연구에 보면 조직

내 구성원 간의 지식공유가 개인의 혁신 능력과 조직성과에 큰 영향을 미치는 것을 나타냈다.

따라서 본 연구는 직무 스트레스가 어떻게 지식공유와 혁신행동에 영향을 미치는지에 초점을 두고 연구를 진행하였다. 특히 본 연구는 도전적 스트레스와 방해적 스트레스가 서로 다른 영향을 미친다는 점을 염두에 두고 지식공유와 혁신행동에 어떻게 영향을 미치는지를 검증하고자 하였다. 또한, 직무 스트레스와 혁신행동의 관계에 있어서 지식공유의 매개효과를 검증하고자 하였다.

## II. 이론적 배경

### 1. 직무 스트레스

직무 스트레스는 일반적인 스트레스의 범위를 직무 차원으로 한정하여 파악하는 것으로 조직 내에서 구성원들이 수행하는 직무와 직무를 둘러싸고 있는 환경에 의해 발생하는 스트레스에 초점을 두고 있다(Kahn et al. 1964). 직무 스트레스는 스트레스를 바라보는 관점에 따라 크게 자극(stimulus), 반응(response), 상호작용(interaction) 관점으로 구분되고 있으나, 최근에는 직무 스트레스를 직무환경과 개인적 특성의 상호작용 관점에서 접근하고 있다. 본 연구 역시 상호작용 관점에서 접근하여 직무 스트레스의 개념을 직무환경에 대한 개인의 평가 및 대응의 결과로 파악하고자 하였다. 그 이유는 구성원이 가지고 있는 개인적인 특성, 성향, 능력, 자원의 수준에 따라서 직무환경을 서로 다르게 평가하고 대응할 수 있어서 개인별로 직무 스트레스를 느끼는 것이 다를 것으로 판단하였기 때문이다.

직무 스트레스는 구성원의 신체적, 정신적 건강, 조직에 대한 태도 및 행동에 부정적인 영향을 미치는 요인으로 조직행동 및 산업조직심리 분야에서 많은 관심을 받으며 연구되어 왔다(문형구 외, 2010). 선행연구를 살펴보면 이러한 직무 스트레스를 유발하는 요인은 학자별로 다양하게 제시하고 있다. Cooper and Marshall(1976)의 경우 직무 스트레스 유발 요인으로 직무환경(직무 자체, 역할, 경력개발, 대인관계, 조직구조 및 분위기), 조직 외부요인, 개인적 특성 등으로 제시하였으며, Parker and Decotiis(1983)는 직무 자체, 조직특성(조직구조, 분위기, 정보), 역할요인, 경력개발 요인, 대인관계 요인 등을 제시하고 있다. 이러한 분류는 직무 스트레스를 유발하는 요인을 유형별로 분류하고 있으나 그 영향력이나 결과의 방향은 다루지 못하고 있다.

한편, Cavanaugh et. al.(2000)은 직무 스트레스를 기능에 따라 긍정적 스트레스와

부정적 스트레스로 구분하고 각각 도전적-방해적 스트레스(challenge and hindrance stressor)의 개념으로 정의하였다. 여기서 도전적 스트레스란 스트레스를 유발하는 요인이지만 긍정적인 기능을 하는 것으로 긍정적 정서와 행동을 불러 일으키고, 조직구성원이 문제 해결을 위해 노력하게(LePine, Podsakoff and LePine, 2005) 하는 요인을 의미한다. 여기에는 책임감, 업무량, 시간 압박감, 임무 완수에 대한 압박감 등이 포함된다(Podsakoff and Nathan, 2007). 방해적 스트레스란 전통적인 관점에서의 스트레스로 구성원으로 하여금 직무 수행과 개인의 발전에 부정적인 영향을 미치는 요인을 의미하며, 역할 갈등, 역할모호성, 조직의 정책 등이 포함된다(Podsakoff and Nathan, 2007). 직무 스트레스의 도전적-방해적 요인에 해당하는 요인은<표1>과 같다.

**[표 1] 도전적-방해적 스트레스에 해당하는 요인**

변수	요인
도전적 요인	직무 과부하, 시간 압박감, 책임감, 업무량, 임무 완수에 대한 압박감
방해적 요인	역할 모호성, 역할 갈등, 직무 불안감, 조직의 정치

도전적-방해적 스트레스 요인에 관한 선행연구를 보면 일반적으로 도전적 스트레스 요인은 구성원의 정서, 태도와 행동에 긍정적 영향을 미치고, 방해적 스트레스 요인은 구성원의 정서, 태도와 행동에 부정적 영향을 미치는 결과를 보인다(LePine, Podsakoff and LePine, 2005; Podsakoff and Nathan, 2007; Rodell and Judge, 2009). 먼저, 도전적 스트레스 요인의 경우를 살펴보면 책임감은 개인의 책임 의식을 증가시키고, 시간에 대한 압박감은 개인의 업무수행 효율성을 개선하며, 업무량은 개인의 업무 능력을 상승시킬 수가 있다는 것이다. 따라서 구성원이 이러한 유형의 스트레스 요인을 잘 극복하면 개인의 성과는 높아지고 개인의 발전을 촉진하며 더 높은 성취감을 얻게 된다(Webster, Beehr and Love, 2011). 반면에 방해적 스트레스 요인의 경우에는 조직 정책, 역할 갈등, 역할 모호성, 직무에 대한 불안 등으로 성과와 개인의 발전에 부정적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 이러한 요인은 개인의 노력으로 극복하기 어려워서 동기를 유발하지 못하게 된다. 또한, 구성원 이러한 요인을 극복하더라도 이를 통해 얻을 수 있는 혜택이나 보상을 기대하지 못하기 때문에 회피 행동, 이직 등과 같은 부정적인 대응 전략을 채택하게 된다(Boswell, Olson-Buchanan and LePine, 2004; Podsakoff and Nathan, 2007).

위와 같은 관점에서 도전적-방해적 스트레스 요인과 조직구성원의 태도 및 행동에 관해 많은 연구가 수행되어왔으나, 혁신행동에 관한 연구는 찾아보기 어려운 실정이다. 국내 학술 데이터베이스인 DBpia를 통해 혁신행동과 직무스트레스를 검색어로 검색한 결

과에 따르면 주진희와 현성협(2018), 이유수와 김학수(2016)의 2편의 논문이 있으나 이들 연구에서는 도전적-방해적 스트레스 개념을 연구하지는 않고 있다. 따라서 본 연구는 직무 스트레스를 도전적 요인과 방해적 요인으로 구분하고 이들 요인이 혁신행동에 어떠한 영향을 미치는지를 실증분석을 통해 검증하고자 하였다.

## 2. 지식공유

오늘날의 급속한 환경변화 속에서 조직이 지속해서 생존하고 번영하기 위해서는 조직 내에서 지식을 최대한으로 활용하는 것이 중요하다(Alavi and Leidner, 2001). 이러한 지식 관리의 핵심은 지식공유라고 할 수 있다. 많은 실증 연구에 따르면 지식공유가 개인과 조직의 혁신 역량과 혁신성과를 증진할 수 있으며, 이를 통해 조직의 경쟁력을 향상할 수 있음을 제시하고 있다(I-ChiehHsu, 2008; 박태호, 2002; Radaelli et al, 2014; 송정수, 2019).

지식공유란 개인 또는 조직이 소유한 지식을 사회적 상호작용을 통해 다른 구성원이나 조직에 전파하는 활동으로 정의할 수 있다(Liebowitz, 2001). 구성원들은 지식공유를 통해 문제 해결 방법과 수단을 얻을 수 있고, 피드백 시스템을 통해 조직의 지식으로 확산하여 널리 활용함으로써 조직의 효율성을 개선할 수 있다(Wang & Noe, 2010; Bradshaw, Pulakanam and Cragg, 2015).

지식공유는 개인적 요인, 관계적 요인, 구조적 요인, 지식 특성 등 다양한 요인에 의해 영향을 받을 수 있다(설현도, 2006). 많은 연구에서 지식공유의 영향요인을 규명해왔지만 직무 스트레스와 지식공유의 관계에 대한 국내 연구는 엄혜미와 문윤지(2020)의 연구 외에는 찾아보기 어렵다.

한편, 지식공유는 구성원 간의 사회적 상호작용을 통해 형식지와 암묵지가 전달되는 과정(Nonaka and Takeuchi, 1995)이며, 이 과정에서는 구성원 간 상호신뢰, 협력, 의사소통 등은 지식공유를 촉진하지만, 불안이나 긴장감 등은 지식공유를 저해하는 요인으로 작용할 수 있다. 앞서 살펴본 바와 같이 도전적 스트레스 요인은 구성원의 정서와 태도, 행동에 긍정적인 영향을 미치므로 지식공유에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대할 수 있다. 반면 도전적 스트레스 요인은 지식공유에 부정적인 영향을 미칠 것으로 기대할 수 있다. 이처럼 직무 스트레스의 유형에 따라 지식공유에 미치는 영향은 다르게 나타날 것으로 기대할 수 있으나 지금까지 국내 문헌에서는 이에 대한 실증분석이 이루어지지 않고 있다. 따라서 본 연구에서는 도전적-방해적 스트레스 요인과 혁신행동의 관계에 있어서 지식공유의 매개효과를 검증할 필요가 있다고 판단하였다.

## 3. 혁신행동

현대 기업의 발전은 창의적인 직원과 집단의 창의성에 달려 있다. 개인 수준의 혁신은 조직 혁신의 기초이며 기업의 성장이나 개발에 밀접한 관련이 있다. 혁신행동은 Scott and Bruce(1994)의 연구에서 처음 정의된 개념으로 이들은 혁신행동을 “문제 인식, 아이디어 채택, 해결안 생성에서 시작하여 아이디어에 대한 지원과 연합을 형성하여 아이디어를 제품, 서비스, 공정으로 만드는 활동”이라고 정의하였다. Janssen(2000)은 혁신적 직무 행동(Innovative Work Behavior)라는 용어를 제시함으로써 직무와 관련하여 나타나는 행동으로 특징지어 파악하였으며, 아이디어의 개발, 홍보, 실현이라는 세 가지 하위차원으로 구성되어 있다고 하였다. Janssen(2000)은 혁신행동을 “직무 성과, 팀, 조직에 이익을 주기 위해 직무, 팀, 조직에 새로운 아이디어를 의도적으로 도입하여 창조하고 적용하는 과정”으로 정의하였다. 그 이유는 본 연구가 직무 스트레스를 독립변수로 설정하여 연구하고 있으므로 직무 관련 행동으로 특징을 파악한 Janssen(2000)의 정의가 적절하다고 판단하였기 때문이다.

혁신행동에 영향을 미치는 요인은 개인차원, 직무차원, 집단차원, 조직차원으로 나누어 살펴볼 수 있다(김승곤, 2019). 이 중에서 본 연구와 관련성이 높은 직무차원의 연구 결과를 살펴보면, 직무특성(직무 중요성, 직무 정체성, 기술 다양성, 자율성, 피드백)과 직무요구라는 관점에서 연구가 진행되고 있음을 알 수 있다. 먼저 혁신행동의 발현에 있어서 직무특성은 중요한 요인이며(Shalley and Gilson, 2004), 기술 다양성, 자율성, 피드백 등은 일관성 있게 혁신행동의 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다(김승곤, 2019). 또한, 도전적으로 설계된 직무(Amabile and Perlow, 2002), 비일상적 직무(김일천 외, 2004) 역시 혁신행동에 정(+)의 영향을 보인다. 이처럼 직무특성과 혁신행동의 관계에 대해서는 어느 정도 연구가 이루어지고 있으나, 직무특성과 환경으로 인해 나타날 수 있는 직무 스트레스와 혁신행동의 관계에 관한 연구는 찾아보기 어려운 실정이다.

한편, 선행연구를 살펴보면 혁신적인 직무 수행이 직무요건 일부라고 지각할 때 구성원을 성공적으로 업무를 수행하기 위해 창의적인 방법을 도입하고, 위험을 감수하는 등 혁신적으로 직무를 수행할 가능성이 높아진다(Shalley Zhou and Oldham 2004; Shin Shin, Yuan and Zhou, 2017). 또한, 시간에 대한 압박감과(박경규 외, 2012), 직무 강도(김일천 외, 2004) 역시 이러한 압박과 스트레스에서 벗어나기 위해 구성원이 혁신행동을 전략적으로 선택할 수 있다고 하였다. 이처럼 직무요구, 시간에 대한 압박감, 직무 강도 등은 앞서 살펴본 바와 같이 도전적 스트레스의 하위 요인이며, 혁신행동과 높은 관련성이 있음을 기대할 수 있다. 따라서 본 연구는 직무 스트레스를 도전적 요인과 방해적 요인으로 구분하여 혁신행동에 어떠한 영향을 미치는지를 검증하고자 한다.

### Ⅲ. 연구가설 및 모형

## 1. 가설 설정

### 1) 직무 스트레스 요인과 혁신행동의 관계

직무 스트레스는 도전적 요인과 방해적 요인이 구성원의 행동과 태도에 서로 다른 영향을 미친다(Karasek, 1979; Cavanaugh et al. 2000). 그렇다면 혁신행동에는 어떠한 영향을 미칠 것인가?

Sauter, Hurrell, and Cooper(1989), 이의종 외(2016)의 연구에 따르면 개인이 많은 업무량이라는 직무요구에 대응할 수 있을 만큼 직무통제 수준이 높다고 인식하는 경우 감정지능과 내재적 동기, 직무몰입이 높아지며, 이를 통해 혁신행동에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 또한, 직무특성이론에 따르면 도전적인 직무는 내재적 동기를 자극하여 직무몰입과 혁신행동에 긍정적인 영향을 미친다(De Jong and Kemp, 2003; 오흥재, 2011; 권세현·이진구, 2020). 이소라 외(2020)의 연구에서는 도전적 요인이 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미치며, 조직시민행동은 혁신행동에 긍정적인 결과를 가져온다(강경석·홍철희 2008).

중국학자 장용 등(张勇, 刘海全, 王明旋, 青平 2018)의 연구는 사회인지이론을 기초로 직무 스트레스(도전적-방해적 요인)와 혁신행동 간의 관계에 있어서 자기효능감의 매개효과를 검증하였다. 그 결과 도전적 스트레스 요인은 조직구성원의 자기효능감을 통해 혁신행동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 중국학자 장용준 외(张永军, 于瑞丽, 魏伟 2016)의 연구에서는 도전적 스트레스 요인은 창의성에 직접(정+)의 영향을 미칠 뿐만 아니라 관심(attentiveness)과 불안(anxiety)을 통해 간접적으로 영향을 미치는 것을 발견했다. 이상의 내용을 종합하면, 도전적 스트레스 요인은 구성원에게 직무에 대한 도전 정신을 불러일으키고, 자발적 동기부여와 조직시민행동, 직무몰입, 자기효능감, 창의성을 증가시킴으로써 혁신행동에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대할 수 있다.

한편, 방해적 스트레스 요인은 구성원으로 하여금 자신이 어떠한 노력을 해도 성공할 수 없다고 인식하게 함으로써 직원들이 수동적으로 대처하는 경향이 있으며, 개인 발전을 방해할 수 있다(Podsakoff and Nathan, 2007). 이러한 방해적 스트레스 요인은 조직냉소주의, 불량 행동, 정서적 고갈, 이직 의도 및 이직 행동, 직무소진 등 조직구성원의 태도와 행동에 부정적인 영향을 미친다(Boswell, 2004; Podsakoff and Nathan 2007; 박민정·안성익, 2015; 김태욱 외, 2018; 이소라 외, 2020). 또한, 역할모호성, 조직정치, 역할 갈등 등 같은 직무요구를 개인이 통제할 수 있다고 느끼는 수준이 낮을 경우 구성원은 부정적인 심리상태를 경험한다(양은영, 2010). 김정태와 홍아정(2013)의 연구 역시 조직정치에 대한 지각은 혁신행동에 부정적인 영향을 미치며, 김명희 외(2014)의 연구 역시 역할 모호성, 역할 갈등은 정서적 몰입과 혁신행동에 부정적인 영향을 미치는

것으로 나타나고 있다.

이처럼 조직정치, 역할 모호성, 역할 갈등 등을 포함하는 방해적 스트레스 요인은 직무 요구에 대한 인지평가를 통해 부정적인 심리상태를 불러일으키며(양은영, 2010), 조직몰입에 부정적인 영향을 미치고(Podsakoff and Nathan, 2007; 김명희 외 2014), 창의성에 부정적인 영향을 미침으로써(Xu and Wang, 2020) 결과적으로 혁신행동의 부정적으로 작용할 것으로 예측할 수 있다.

이상의 논의에 따라 다음과 같이 가설을 설정하였다.

H1-1 도전적 스트레스는 혁신행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1-2 방해적 스트레스는 혁신행동에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

## 2) 직무 스트레스 요인과 지식공유의 관계

도전적 스트레스 요인은 구성원에게 긍정적으로 도전할 수 있는 자극을 주며(LePine, LePine and Jackson, 2004), 직무 열의와 학습 동기를 증가시킨다(Cavanaugh, Boswell, Roehling and Boudreau, 2000; Webster, Beehr and Love, 2011). 직무요구-통제모델에 따르면 직무요구와 직무통제가 모두 높으면 건강한 심리상태와 강력한 업무 동기를 자극할 수 있다(Bakker and Demerouti, 2007). 여기서 직무요구가 높다는 것은 해당 직무의 복잡성과 난이도가 높고, 요구되는 지식과 기술의 수준이 높다고 할 수 있다. 이러한 상황에서 구성원은 자신의 지식과 노력으로 복잡하고 난이도가 높은 업무를 완수할 수 있다고 느낄 경우 내재적으로 동기부여가 되고, 타인의 지식이나 외부정보 및 지식을 습득하기 위한 활동이 증가할 수 있다(김현진, 2014).

지식공유를 위해서는 직무 열의와 같은 정서적 몰입이 필요하며(Shuck and Herd, 2012; 김지영, 2016), 앞서 살펴본 바와 같이 도전적 스트레스 요인은 구성원의 조직몰입에 긍정적 영향을 미치고(Boswell, Olson-Buchanan and LePine, 2004; Podsakoff and Nathan, 2007), 조직몰입의 수준이 높을수록 활발한 의사소통이 이루어지고 조직 구성원이 자발적으로 다른 구성원에게 지식을 기부하고 적극적으로 일을 수행하게 된다(전정호, 2012). 이처럼 조직몰입은 지식을 공유하는 수준과 지식의 질에 영향을 미친다(Lee, Kim and Kim, 2006). 이상 논의를 종합하면 도전적 스트레스 요인은 내재적 동기부여, 조직몰입, 직무 열의를 통해 지식공유에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대할 수 있다.

방해적 스트레스 요인은 역할 갈등, 역할모호성, 조직정치, 직무 불안정 등을 포함하고 있으며, 이러한 요인들은 구성원에게 부정적 정서인 화(anger)를 야기하고, 동기부여, 직

무열의, 조직몰입에 부정적인 영향을 미친다(Boswell, Olson-Buchanan and LePine, 2004; Podsakoff and Nathan, 2007; Xu and Wang, 2020). 조직의 불안정한 고용환경은 조직구성원으로 하여금 심리적으로 불안을 느끼게 함으로써 지속적으로 근무할 의욕을 저하시킬 것이다(Greenhalgh and Rosenblatt, 1984). Ashford Lee and Bobko(1989)의 연구에서는 직무 불안정이 신뢰에 부(-) 영향을 미치는 것으로 나타났으며, DeLong and Fahey(2000) 연구에서도 구성원 간의 신뢰와 심리적인 안정이 지식공유에 크게 영향을 미친다는 것이 밝혀졌다. 즉, 구성원의 직무불안정성은 지식공유에 부(-) 영향을 미친다.

한편, Amason(1996)의 연구에서 관계갈등은 잦은 분쟁 및 파벌을 유발하여 구성원의 부정적 정서를 자극함으로써 지식 및 정보 교환과정을 억제하여 지식공유를 방해한다고 하였다(김현진·설현도, 2016). 또한 박은경(2010)의 연구는 일-가정 갈등과 지식공유, 조직시민행동 간의 관계 연구에서 일-가정 갈등이 지식공유에 부(-) 영향을 미치는 결과를 확인하였다.

이처럼 방해적 스트레스 요인은 조직 구성원의 심리적 불안정성에 영향을 미쳐 부정적 정서를 자극하고(Greenhalgh and Rosenblatt, 1984; Cavanaugh et al, 2000; LePine, LePine and Jackson, 2004), 심리적 불안정성 및 부정적 정서는 조직몰입과 직무열의에 부정적 영향을 미침으로써(송지준·서철현, 2005; 김윤성·이규용, 2003) 결과적으로 지식공유에 부정적인 영향을 미칠 것으로 기대할 수 있다.

이상의 논의에 따라 다음과 같이 가설을 설정하였다.

H2-1 도전적 스트레스는 지식공유에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H2-2 방해적 스트레스는 지식공유에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

### 3) 지식공유와 혁신행동의 관계

Gilson and Shalley(2004)는 조직구성원 간의 지식공유는 혁신행동을 위한 좋은 분위기를 마련하여 혁신행동에 긍정적인 영향을 미칠 것이라고 하였다(손정미·김문중, 2018, 엄소연, 2020). 지식은 혁신행동의 투입 자원이며, 지식공유는 아이디어 창출과 실현에 긍정적인 영향을 미침으로써 구성원의 혁신행동에 중요한 역할을 한다(박태호, 2002; Harlow, 2008; 손정미·김문중, 2018). 즉, 조직의 구성원들이 새로운 아이디어를 창출하고 실행하는 혁신행동은 근본적으로 지식을 조직 내·외부적으로 교환하고 전파하는 지식공유가 중요한 역할을 담당한다(이금심, 2017; Jansen, 2000; Van de Ven, 1986; 강태완, 2013; 김영호, 2009). 아이디어를 창출, 촉진, 실행하는 혁신행동은 결국 지식의 지식공유를 통해 지식 재결합과 변환이라는 형태로 이루어진다(Radaeli et al. 2014). 이처럼 구성원 간에 지식공유가 잘 이루어지면 구성원들은 직무몰입, 혁신행동이 높게 나

타난다(우택규 외 2019). 또한 지식공유는 정서적 몰입을 통해 혁신행동에 긍정적 영향을 미칠 수 있다. 노수근(2015)의 연구에 따르면 지식공유는 심리적 자본을 매개로 혁신행동에 영향을 미치며, 권상집(2016)의 연구에서는 지식공유는 정서적 몰입을 통해 창의성에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

종합하면, 지식은 새로운 아이디어를 창출, 촉진, 실행하는 혁신행동의 투입 요소이며, 지식공유는 정서적 몰입과 심리적 자본을 통해 혁신행동에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대할 수 있다.

이상의 논의에 따라 다음과 같이 가설을 설정하였다.

H3 지식공유는 혁신행동에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

#### 4) 지식공유가 직무 스트레스 요인과 혁신행동 간의 매개효과

앞서 살펴본 바와 같이 도전적 스트레스 요인은 구성원으로 하여금 직무에 대한 도전정신을 불러일으키고, 자발적 동기부여와 조직시민행동, 직무몰입, 자기효능감, 창의성을 증가시킴으로써 혁신행동에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대할 수 있다. 반면 방해적 스트레스 요인은 부정적인 심리상태를 불러일으켜 조직몰입, 창의성에 부정적인 영향을 미치고 결과적으로 혁신행동에 부정적인 영향을 미칠 것으로 기대할 수 있다.

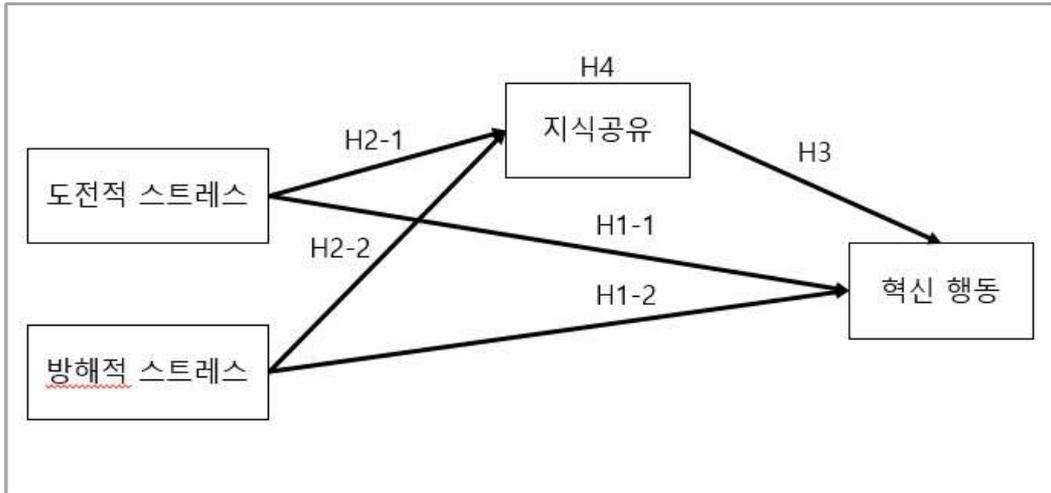
그러나 혁신행동은 김승곤(2019)의 연구에서 지적인 바와 같이 개인차원, 직무차원, 집단차원, 조직 차원에서 수없이 많은 요인에 의해 영향을 받는 것으로 나타나고 있으며, 특히 지식은 혁신행동의 투입 자료로 활용된다는 점에서 지식 관련 변수를 고려할 필요가 있다. 또한, 앞서 살펴본 바와 같이 직무 스트레스의 도전적 요인은 내재적 동기부여, 직무열의, 직무열의를 통해 지식공유에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대할 수 있고, 직무 스트레스의 방해적 요인은 구성원의 심리적 불안정성, 부정적 정서, 조직몰입, 직무열의에 부정적 영향을 미침으로써 결과적으로 지식공유에 부정적인 영향을 미칠 것으로 기대할 수 있다고 하였다.

이상의 논의에 따라 다음과 같이 가설을 설정하였다.

H4-1 지식공유는 도전적 스트레스와 혁신행동 간의 관계에서 매개 역할을 할 것이다.

H4-2 지식공유는 방해적 스트레스와 혁신행동 간의 관계에서 매개 역할을 할 것이다.

[그림1] 연구 모형



## IV. 연구방법

### 1. 자료 조사

본 연구는 중국 화북지역의 기업체 근로자를 대상으로 편의표본을 추출하였다. 자료의 수집은 2020년 7~8월 동안에 진행하였으며, 총 535부의 설문지를 배포하여 438부를 회수하였으며, 회수된 설문 중 일정 구간을 같은 번호로 응답한 경우, 일부 항목에 대해 응답이 빠지면 등 불성실한 응답자 23부를 제외하고 최종적으로 415명의 자료를 분석에 사용하였다. 본 연구에 사용한 표본의 특성은 다음의 <표 2>에 제시하였다.

[표 2] 표본의 특성

변수	구분	빈도	비율(%)	변수	구분	빈도	비율(%)
성별	남성	240	57.8	근속 기간	3년 이하	155	37.3
	여성	175	42.2		3년~5년 이하	167	40.2
나이	20대	179	43.1		5년~10년 이하	48	11.6
	30대	168	40.5		10년~15년 이하	24	5.8
	40대	38	9.2		15년 이상	21	5.1
	50대	30	7.2		산업	판매유통업	78
	학력	고졸	18	4.3		제조업	174
전문대졸		186	44.8	IT벤처업		28	6.7
대졸		117	28.2	금융부동산		98	23.6
대학원졸		94	22.6	서비스업		37	8.9
직위	임원급	20	4.8	직종		사무직	134
	부장	32	7.7		생산직	102	24.6
	과장	19	4.6		기술직	77	18.6
	대리	64	15.4		연구개발직	58	14.0
	사원	280	67.5		기타	44	10.6

## 2. 변수의 측정

본 연구에 사용된 변수는 다음과 같이 정의하였으며, 각 설문 문항은 모두 리커트 5점 척도를 사용하여 측정하였다.

첫째, 도전적/방해적 스트레스 요인은 Cavanaugh et al.(2000)의 개념을 사용하였으며, 도전적 스트레스 요인은 ‘스트레스를 유발하는 요인이지만 보상 혹은 긍정적인 가치를 불러올 것으로 평가되는 요인을 의미하며, 업무량, 시간에 대한 압박, 책임감’ 등을 포함한다. 방해적 스트레스 요인은 ‘부정적 결과를 일으키는 전통적인 의미에서의 스트레스 요인을 의미하며, 역할 갈등, 역할 모호성’ 등을 포함한다. 본 연구에 사용한 설문 문항은 Cavanaugh et al.(2000)이 개발한 11개의 문항으로 측정하였다.

둘째, 지식공유는 ‘다른 사람에게 자신의 지식이나 정보를 실제로 제공하는 행동’을 의미하며, 형식지와 암묵지 공유 정도를 설현도(2014)의 연구를 바탕으로 설문을 구성하여 6문항으로 측정하였다.

셋째, 혁신행동은 ‘성과나 팀, 또는 조직에 이익을 주기 위해 새로운 아이디어를 의도적으로 창조, 도입, 적용하는 과정’을 의미하며, Janssen (2000)은 개발한 9개 문항으로 측정하였다.

**[표 3] 변수의 측정항목**

변수	측정항목	출처	
지식공유	나는 동료들과 문서나 보고서 등과 같은 자료를 공유한다.	설현도(2014)	
	나는 동료들과 외부에서 습득한 문서나 인쇄물의 자료를 공유한다.		
	나는 동료들과 컴퓨터, 인터넷, 블로그, SNS 등을 통해 자료를 공유한다.		
	나는 동료들과 세미나, 회의 등을 통해 습득한 경험이나 지식을 공유한다.		
	나는 동료들과 지식의 소재지(know-where), 보유자(know-whom)에 대한 정보를 공유한다.		
	나는 동료들과 비공식적인 모임이나 대화를 통해 정보를 공유한다.		
혁신행동	나는 (업무 또는 조직에) 발생한 어려운 문제를 해결하기 위해 새로운 아이디어를 개발하려고 노력한다.	Jansen (2000)	
	나는 업무수행방법, 새로운 기술이나 생산 방법 등을 찾으려고 노력한다.		
	나는 업무와 관련해 독창적인 방법을 고안한다.		
	나는 혁신적 아이디어에 대한 조직 지원을 얻어내려고 노력한다.		
	나는 혁신적 아이디어에 대한 공감을 형성하려고 노력한다.		
	나는 상사가 나의 혁신적 아이디어를 지지하도록 설득한다.		
	나는 혁신적 아이디어를 잘 다듬어 유용하게 쓰일 수 있도록 만든다.		
	나는 체계적인 방법으로 혁신적 아이디어를 작업현장에 도입한다.		
나는 혁신적 아이디어의 실용적 가치를 꼼꼼하게 따져본다.			
직무 스트레스	도전적 요인	프로젝트나 업무의 양이 나에게 많다.	Cavanaugh et al (2000)
		나는 나의 일을 하는데 시간이 충분하다.	
		주어진 시간에 수행해야할 업무의 양이 많다.	
		나는 시간의 압박을 항상 받는다.	
		내가 책임져야할 일이 많다.	
	방해적 요인	나의 직책에 비해 책임져야할 일의 범위가 넓다.	
		어떤 때는 직무 능력보다 정치적인 행동이 조직의 의사결정을 하는데 영향을 미친다.	
		나의 직무에 대하여 명확하게 이해하기 힘들다.	
		주어진 시간 내에 나의 직무를 수행하기 힘들다.	
		나의 직업에 대한 안전성이 떨어진다고 생각한다.	
나의 경력이 정체되어 있다고 생각한다.			

### 3. 측정도구의 신뢰성 및 타당성 검증

본 연구에 사용된 변수를 구성하는 설문문의 신뢰도를 확인하기 위해 Cronbach's

Alpha Test를 실시하였으며 그 결과는 <표 4>에 제시하였다. 최초 문항을 분석한 결과 각 변수를 구성하는 설문문의 Cronbach's Alpha 계수가 모두 0.8 이상으로 나타남으로써 측정 문항의 신뢰도는 유의하다고 판단하였다.

타당성 검증은 확인적 요인분석(CFA)을 통해 측정 문항이 잠재 요인을 정확하게 구성하고 있는지를 검증하였으며, 그 결과는 <표 4>에 제시하였다. 확인적 요인분석 결과 문항의 요인적재량이 0.4 미만인 문항들이 나타났다. 구체적으로는 방해적 스트레스 요인 1번과 5번 문항, 지식공유 6번 문항, 혁신행동 2번 문항 등으로 총 4문항을 제거하였다. 이후 다시 분석한 측정모형의 적합도 지수는 일반적인 요구 기준을 충족하는 것으로 나타났다(CMIN=3.914,  $p < 0.001$ , CFI=0.885, TLI=0.854, RFI=0.813, NFI =0.853, RMSEA=0.066). 모형의 적합도를 확보한 이후 본 연구에 사용된 개념의 신뢰성, 집중타당성, 판별타당성을 검증하였다.

신뢰성에 관한 판단은 Fornell and Larcker(1981)가 제안한 합성신뢰성(composite reliability: CR)과 평균분산추출값(average variance extracted: AVE)을 이용하였다. Fornell and Larcker(1981)의 기준에 따르면 합성신뢰성이 0.70 이상이고, 평균분산추출값이 0.5 이상이면 신뢰성 조건은 충족되는 것으로 볼 수 있다. 분석결과 본 연구에 사용된 모든 변수의 평균분산추출값의 최솟값은 0.507, 합성신뢰성의 최솟값은 0.753으로 신뢰성을 위한 두 가지 조건을 충족하였으며, 집중타당성 역시 각 설문 문항의 표준 적재량이 0.5 이상으로 나타남에 따라 신뢰성과 집중타당성 기준을 충족하였다.

한편 판별 타당성은 Fornell and Larcker(1981)의 방법에 따라 평균분산추출값과 개념 간 상관계수의 제곱 값을 비교하여 검토하였으며, 결과는 <표 5>에 제시하였다. <표 5>에서 보는 바와 같이 상관계수 중 가장 큰 값은 0.629(도전적 스트레스 요인과 지식공유)이며, 이것의 제곱 즉 결정계수는 0.395( $0.629 \times 0.629$ )인데 비해 가장 작은 평균 분산추출값은 0.507이므로 판별타당성 역시 확보한 것으로 판단하였다.

**[표 4] 집중타당성 및 판별타당성 분석 결과**

변수	비표준 화계수	S.E.	C.R.	P	표준화 계수	AVE	CR	$\alpha$	
지식 공유	공유1	1			0.745	0.507	0.837	0.848	
	공유2	0.96	0.073	13.163	***				0.688
	공유3	0.948	0.074	12.823	***				0.67
	공유4	1.019	0.072	14.216	***				0.744
	공유5	0.937	0.069	13.608	***				0.711
혁신 행동	혁신1	0.834	0.057	14.58	***	0.715	0.534	0.901	0.905
	혁신3	0.842	0.06	14.098	***	0.693			
	혁신4	0.954	0.062	15.411	***	0.751			
	혁신5	0.772	0.057	13.614	***	0.671			
	혁신6	0.932	0.062	15.137	***	0.739			
	혁신7	0.943	0.06	15.627	***	0.761			
	혁신8	0.949	0.061	15.483	***	0.755			
도전적 요인	도전6	0.919	0.062	14.821	***	0.726	0.589	0.851	0.850
	도전4	1				0.787			
	도전3	0.982	0.06	16.254	***	0.79			
	도전1	0.954	0.061	15.683	***	0.764			
방해적 요인	방해4	0.783	0.078	10.035	***	0.647	0.507	0.753	0.748
	방해3	1				0.819			
	방해2	0.797	0.079	10.087	***	0.657			

주): CMIN/DF=3.914, NFI=0.853, RFI=0.813, IFI=0.886, TLI=0.854, CFI=0.885, RMSEA=0.066

**[표 5] 기술통계, 상관관계 및 판별 타당성 분석 결과**

변수	평균	표준편차	혁신행동	지식공유	도전적 요인	방해적 요인
혁신행동	3.4102	.83088	1(.534)			
지식 공유	3.5388	.86108	.443**	1(.507)		
도전적 요인	3.5247	.89474	.487**	.629**	1(.589)	
방해적 요인	2.7751	.83488	-.291**	-.358**	-.367**	1(.507)

주:1.\*\*P<0.01 수준에서 유의함.

2. ()내에 표시된 부분은 분산추출지수(AVE) 값을 의미함

## V. 연구 결과

가설을 검증하기에 앞서 변수 간의 상관관계를 살펴본 결과, 앞의 <표 5>에서 보는 바와 같이 도전적 스트레스 요인은 가설에서 상정한 바와 같이 지식공유와 혁신행동에 유의한 정(+)의 상관관계를 보였으며, 방해적 스트레스 요인은 지식공유와 혁신행동에 유의한 부(-)의 상관관계로 나타났다. 연구의 가설은 SPSS 통계패키지를 이용하여 회귀분석, 위계적 회귀분석, 부트스트래핑을 사용하였다.

본 연구에서는 도전적/방해적 스트레스 요인이 지식공유에 미치는 영향을 검증하기 위해 다중회귀분석을 수행했다. 다중회귀분석의 경우 다수의 독립변수가 모형에 투입될 경우 다중공선성이 나타날 가능성이 있다. 이에 따라 다중공선성 여부를 확인한 결과 모든 변수의 모수추정치에 대한 허용도(Tolerance)는 0.585~0.865 사이의 값을 보였고, 분산팽창계수(Variance Inflation Factor)의 값은 1.156~ 1.722사이의 값을 보였다. 일반적으로 모수추정치에 대한 허용도가 0.1 이하이거나, 분산팽창계수의 값이 10 이상이면 다중공선성이 있는 것으로 볼 수 있는데, 본 연구의 독립변수 간에는 다중공선성은 존재하지 않는 것으로 나타났다.

가설 1-1과 가설 1-2의 직무스트레스(도전적/방해적 요인)가 혁신행동에 미치는 영향을 검증하기 위해 실시한 회귀분석 결과는 <표 6>에서 보는 바와 같다. 회귀분석 결과 회귀모형의 R<sup>2</sup>값은 0.252로, 전체 분산의 25.2%를 설명하는 것으로 나타나고 있다. <표 4>에서 보는 바와 같이 도전적 스트레스 요인은 혁신행동에 0.1%의 유의수준에서 회귀계수  $\beta=0.440$ 으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 방해적 스트레스 요인은 혁신행동에 0.5%의 유의수준에서 회귀계수  $\beta=-0.129$ 로 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타남에 따라 가설 1-1, 가설 1-2는 채택되었다.

[표 6] 도전적/방해적 스트레스 요인이 혁신행동에 미치는 영향

독립변수	B	SE	표준화 계수	t	P
(상수)	2.330	0.232		9.857	0.000
도전적 요인	0.408	0.043	0.440	9.598	0.000
방해적 요인	-0.129	0.046	-0.130	-2.834	0.005
R <sup>2</sup> = .252, adj R <sup>2</sup> = .248, F=69.417					

가설 2-1과 가설 2-2는 직무 스트레스(도전적/방해적 요인)가 지식공유에 미치는 영향에 대한 것으로 이를 검증하기 위해 실시한 회귀분석 결과는 <표 7>에서 보는 바와 같다. 회귀분석 결과 회귀모형의 R<sup>2</sup>값은 0.415로, 전체 분산의 41.5%를 설명하는 것으로

나타나고 있다. <표 7>에서 보는 바와 같이 도전적 스트레스 요인은 지식공유에 0.1%의 유의수준에서 회귀계수  $\beta=0.576$ 으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 방해적 스트레스 요인은 지식공유에 0.1%의 유의수준에서 회귀계수  $\beta=-0.146$ 으로 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타남에 따라 가설 2-1, 가설 2-2는 채택되었다.

**[표 7] 도전적/방해적 스트레스 요인이 지식공유에 미치는 영향**

독립변수	B	SE	표준화 계수	t	P
(상수)	2.004	0.212		9.439	0.000
도전적 요인	0.554	0.039	0.576	14.210	0.000
방해적 요인	-0.151	0.042	-0.146	-3.610	0.000

$R^2= .415, \text{adj } R^2= .412, F=145.982$

가설3은 지식공유가 혁신행동에 영향에 대한 것으로 이를 검증하기 위해 실시한 회귀 분석 결과는 <표 8>에서 보는 바와 같다. 회귀분석 결과 회귀모형의  $R^2$ 값은 0.196으로, 전체 분산의 19.6%를 설명하는 것으로 나타나고 있다. <표 8>에서 보는 바와 같이 지식 공유는 혁신행동에 0.1%의 유의수준에서 회귀계수  $\beta=0.443$ 으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타남에 따라 가설 3은 채택되었다.

**[표 8] 지식공유가 혁신행동에 미치는 영향**

독립변수	B	SE	표준화 계수	t	P
(상수)	1.897	0.155		12.238	0.000
지식공유	0.428	0.043	0.443	10.047	0.000

$R^2= .196, \text{adj } R^2= .194, F=100.943$

가설 4-1과 가설 4-2는 직무 스트레스(도전적-방해적 요인)와 혁신행동 간의 관계에서 지식공유의 매개효과에 대한 가설이다. 매개효과에 대한 검증은 Baron & Kenny(1986)의 3단계 방법과 Sobel test, 부트스트랩(bootstrapping) 검증을 시행하였다. 1단계에서는 독립변수인 도전적, 방해적 스트레스 요인이 종속변수인 혁신행동에 미치는 영향을 검증하였으며, 2단계에서는 독립변수가 매개변수인 지식공유에 미치는 영향을 검증하였다. 3단계에서는 독립변수와 매개변수를 모두 투입하여 종속변수에 미치는 영향을 검증하였다. 이 과정에서 매개변수가 종속변수에 유의한 영향을 미치고, 1단계에서 독립변수의 종속변수에 대한 영향력이 3단계에서 유의하게 감소할 경우 매개효과가 있는 것으로 판정한다. 이와 같은 절차에 따라 분석 결과를 살펴보면 1단계에서 도전적

스트레스 요인의 영향력은 0.408이었는데, 3단계에서 0.299로 감소하였으며, 매개변수인 지식공유는 0.198로 유의한 영향을 미치기 때문에 부분 매개 효과가 있는 것으로 확인되었다. 방해적 스트레스 요인의 경우 1단계에서 -0.129의 영향력을 가지고 있었는데 3단계에서는 -0.099로 영향력이 감소하였으며, 매개변수인 지식공유가 종속변수인 혁신행동에 유의한 영향을 미치고 있으므로 부분 매개 효과가 있는 것으로 확인되었다.

**[표 9] 지식공유의 매개효과 검증**

종속변수	독립변수	1단계	2단계	3단계	t 값
		표준화 계수	표준화 계수	표준화 계수	
혁신행동	(상수)	2.330			10.057***
	도전적 요인	0.408			9.598***
	방해적 요인	-0.129			-2.834**
지식공유	(상수)		2.004		9.439***
	도전적 요인		0.554		14.210***
	방해적 요인		-0.151		-3.610***
혁신행동	(상수)			1.933	7.685***
	도전적 요인			0.299	5.841***
	방해적 요인			-0.099	-2.719*
	지식공유			0.198	3.739***
R2		0.252	0.644	0.277	
Adj R2		0.248	0.415	0.271	
F 값		69.417***	145.982***	13.982***	

주) \*p < 0.05, \*\*p < 0.01, \*\*\*p < 0.001

**[표 10] 지식공유의 매개효과에 대한 Sobel test, Bootstrapping**

매개 효과	총 효과	직접 효과	간접효과	95% CI	Sobel test Stestistics
도전적 요인	0.4525	0.3204	0.1321	0.0575~0.2035	8.152
방해적 요인	-0.2898	-0.1514	-0.1384	-0.1943~-0.0873	-3.381

한편, 최근에는 Baron & Kenny(1986)의 매개효과 분석 방법의 문제점에 대한 대안으로 Sobel test와 부트스트래핑을 통해 매개효과를 검증하는 추세에 따라 본 연구 역시 이에 대한 검증을 실시했다.

먼저 부트스트래핑 결과는 앞의 <표 10>에서 보는 바와 같이 독립변수인 도전적/방해적 스트레스 요인과 혁신행동의 관계에서 지식공유의 매개효과에 대한 신뢰구간은 모두 0을 포함하고 있지 않으므로 유의한 것으로 볼 수 있다. 또한, Sobel test를 실시한 결과에서 도전적 스트레스 요인의 경우에는 통계량이 8.152, 방해적 스트레스 요인의 경우에는 -3.381로 모두 유의수준 5%에 해당하는 Z값인 1.96을 넘고 있어서 유의한 것으로

해석할 수 있다.

이상 Baron & Kenny(1986)의 3단계 매개효과 검증, Sobel test, 부트스트래핑을 통해 모두 매개효과가 유의한 것으로 나타남에 따라 가설 4-1, 4-2는 모두 지지되었다.

## VI. 토의 및 결론

### 1. 요약 및 한계점

본 연구를 통해 발견한 결과와 한계점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 직무 스트레스(도전적-방해적 요인)와 혁신행동 간의 관계에 대한 분석 결과, 도전적 스트레스 요인은 조직구성원의 혁신행동에 긍정적인 영향을 미치는 데 비해, 방해적 요인은 조직구성원의 혁신행동에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 중국학자 우칭칭(吳青青, 2019)의 연구 결과와 일관성을 보이고 있으며, 직무 스트레스의 도전적 요인과 방해적 요인은 구성원의 혁신행동에 서로 반대 영향력을 예측할 수 있음을 알 수 있다. 즉, 도전적 스트레스 요인은 구성원들에게 도전 욕구를 자극하고 구성원들은 스트레스를 극복하기 위해 스스로 새로운 아이디어를 제시함으로써 혁신행동을 증가할 수 있다는 것이다. 반대로 구성원들이 방해적 스트레스 요인을 느낄 때 그들은 부정적 정서를 느낌으로써 혁신행동을 저해하는 결과를 가져올 수 있음을 시사한다.

둘째, 직무 스트레스의 도전적 요인은 지식공유에 긍정적 영향을 미치고, 방해적 스트레스 요인은 지식공유에 부정적 영향을 미치는 것을 확인하였다. 즉, 도전적 스트레스 요인은 조직구성원에게 도전 욕구와 학습 동기를 자극하고 새로운 아이디어 제시를 조장하는 등 지식공유 활동을 촉진할 수 있지만, 방해적 스트레스 요인은 오히려 부정적 정서를 생성하여 업무수행 과정에서 회피 활동을 증가시킴으로써 지식공유 활동을 감소시킬 수 있음을 의미한다.

셋째, 지식공유는 혁신행동에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다. 이러한 결과는 Perry and Shalley(2003), Gilson and Shalley(2004), Madjar (2005) 등의 선행연구 결과와 일관성 있으며, 조직 내에서 지식공유 활동이 높아질수록 혁신행동이 증가하는 것을 보여준다. 즉, 조직구성원은 지식공유 과정에서 구성원 간에 사회적 상호작용을 통해 새로운 지식의 창출, 습득이 이루어지며, 이러한 결과는 바로 혁신적인 행동으로 이어질 수 있음을 의미한다.

마지막으로 지식공유는 직무 스트레스와 혁신행동 간의 관계에서 부분 매개 역할을 하는 것을 확인하였다. 직무 스트레스의 도전적 요인은 혁신행동에 직접적으로 정(+) 영향을 주는 한편 지식공유를 통해 혁신행동에 간접적으로도 영향을 미치는 것을 확인하였

다. 직무 스트레스의 방해적 요인은 혁신행동에 직접적으로 부(-) 영향을 미치는 한편 지식공유를 통해 혁신행동에 간접적으로도 영향을 미치는 것을 확인하였다. 이러한 결과는 스트레스의 직접적 효과뿐만 아니라 지식공유의 영향 역시 관심의 대상으로 두고 관리되어야 할 필요가 있음을 의미한다.

본 연구의 한계점은 다음과 같다. 본 연구의 표본은 중국 화북지역 소재 기업의 근로자를 대상으로 조사한 것으로 표본의 대표성에는 한계가 있다. 특히 중국의 통계를 보면 혁신적인 기업은 중국의 남부지역에 더 많이 소재해 있고, 근로자의 스트레스 수준 역시 남부지역 근로자들이 화북지역 근로자들보다 높은 것으로 나타나고 있다. 이러한 지역적 차이를 반영하기 위해서는 층화표본추출법 등과 같은 확률적 표본추출 방법을 적용하는 연구가 필요하다.

둘째, 본 연구에 사용한 측정 도구는 타당성 검증 과정에서 4문항이 삭제되었다. 이러한 결과는 동서양의 사회문화적 가치 차이가 일정부분 반영된 것으로 볼 수 있으나, 본 연구는 중국 근로자만을 대상으로 연구하고 있어서 연구 결과를 확대해석하는 데에는 주의가 필요하다. 따라서 앞으로는 중국 특유 사회문화를 바탕으로 타당성과 신뢰성을 검증한 측정 도구의 개발 및 사용이 필요하다.

## 2. 미래사회에 대한 시사점

본 연구의 결과를 통해 얻을 수 있는 시사점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구결과 직무 스트레스의 도전적 요인과 방해적 요인이 지식공유와 혁신행동에 서로 다른 영향을 미치는 것을 확인하였다. 이러한 결과는 기업이 조직구성원의 혁신행동을 증가하기 위해 구성원의 직무 스트레스 관리에 있어서 도전적 요인과 방해적 요인을 구별하여 차별적으로 관리할 필요가 있음을 의미한다. 즉 4차산업혁명으로 급변하고 있는 기업 환경에 대응하여 구성원의 혁신행동을 높이기 위해서는 직무스트레스의 도전적 요인에 해당하는 업무에 대한 책임감, 시간에 대한 압박감, 업무량 등에 대한 관리를 통해 구성원의 내재적 동기와 도전감을 자극할 필요가 있다. 반대로 방해적 스트레스 요인에 해당하는 조직정치, 역할 갈등 등에 대해서는 다양한 커뮤니케이션 및 정서적 지원 수단을 통해 의사소통 활성화를 통해 부정적 효과를 줄이는 것이 필요하다.

둘째, 지식공유는 혁신행동에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다. 이러한 결과는 지식공유가 높아질수록 조직구성원의 혁신행동이 높아진다는 것을 의미하므로, 조직구성원의 혁신행동을 높이기 위해서는 구성원 간에 지식공유가 원활히 이루어질 수 있도록 할 필요가 있다. 이러한 지식공유는 스마트워크를 비롯한 미래사회의 작업 현장에 대단히 중요한 역할을 할 것으로 판단된다.

셋째, 매개변수인 지식공유는 직무 스트레스와 혁신행동 간의 관계에서 부분 매개 역

할을 하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 도전적 스트레스 요인은 지식공유를 통해 구성원의 혁신행동을 증가시킬 수 있는 요인으로 작용하는 데 비해, 방해적 스트레스는 지식공유를 감소하여 혁신행동에 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 의미한다. 따라서 조직 구성원의 혁신행동을 증가시키기 위해서는 직무 스트레스의 유형에 따라 지식공유의 역할을 관리할 필요가 있다.

마지막으로, 본 연구는 직무 스트레스의 직무요구-통제모형 및 자원보존이론을 바탕으로 직무스트레스의 도전적-방해적 요인이 구성원의 지식공유와 혁신행동에 대해 다른 방향으로 영향을 미친다는 것을 규명했다는 점에서 의의가 있다. 이러한 결과를 4차산업 혁명과 함께 급속히 증가하는 스마트워크에 대해 다음과 같은 시사점을 제공해 준다. 구체적으로 예를 들면, 스마트워크 상황에서 직무요구가 높고 직무통제가 낮다면 높은 직무스트레스를 초래할 가능성이 크다. 그러나 직무요구가 높더라도 직무통제가 높다면 구성원은 내적인 동기부여와 도전감을 느낄 수 있고(Fletcher, Jones, 1993), 유익한 스트레스로 작용할 수 있다(Karasek, 1979). 따라서 앞으로 더욱 보편화될 스마트워크 상황에서도 직무요구가 방해적 스트레스로 작용하기보다는 도전적 스트레스로 작용할 수 있도록 조직적인 지원과 보상 방안을 모색한다면 지식공유, 혁신행동에 긍정적인 결과를 가져올 것으로 기대한다.

## 참고문헌

- 강경석·홍철희 (2008). 교사의 조직공정성 인식과 조직시민행동이 교사의 혁신행동에 미치는 영향. 교육행정학연구, 26(2): 287-315
- 강태완(2013). 호텔 지원의 자기효능감, 창의성, 서비스혁신인식, 혁신행동 간의 관계. 제주대학교. 대학원. 박사학위논문.
- 권상집 (2016). 서번트 리더십이 조직구성원의 지식공유와 창의성에 미치는 영향: 정서적 몰입의 매개효과. 한국지식경영학회. 지식경영연구 17(1): 91-111
- 권세현·이진구 (2020). 직무 도전성, 학습 민첩성, 업무몰입, 혁신적 업무 행동의 구조적 관계 - K 기업을 중심으로. 농업교육과 인적자원개발, 52(2), p83-107.
- 김명희·이규만· 박기관 (2014). 역할스트레스가 혁신행동에 미치는 영향: 정서적 몰입의 매개효과. 글로벌경영학회지, 11(3): 127-149
- 김승곤 (2019). 혁신행동의 결정요인과 메커니즘 -통합행동모델을 중심으로, 단국대학교 일반대학원. 박사학위 논문.
- 김영호(2009). 창의경영, 혁신행동 및 기업성과와의 관계. 동양대학교. 박사학위논문.
- 김윤성·이규용(2003). 고용불안성이 조직시민행동과 조직몰입에 미치는 영향: 심리적 계약 파기의 매개효과 검증. 조직과 인사관리연구, 27(4): 223-252
- 김일천·김종우·이지우 (2004). 혁신적 업무행동의 선행요인에 관한 연구, 경영연구, 19: 282-317
- 김정태·홍아정. (2013). 조직정치지각이 혁신행동에 미치는 영향: 조직냉소주의와 분배공정성의 매개효과를 중심으로. HRD연구(구 인력개발연구), 15(2),111-134.
- 김지영(2016). IT서비스업 종사자의 감성지능, 직무열의, 지식공유 및 혁신행동 간의 구조적 관계 분석. 중앙대학교. 석사학위 논문
- 김태욱·권진희·윤선미 (2018). 호텔종사원의 도전적. 방해적 스트레스가 이직의도에 미치는 영향: 조직냉소주의와 직무만족의 매개효과를 중심으로. 관광경영연구. 22 (3): pp. 677-702.
- 김현진 (2014). 개인창의성과 집단창의성의 관계에 대한 연구: 통합능력과 지식공유의 매개역할을 중심으로. 석사학위 논문. 단국대학교 일반대학원. 인사. 조직관리.
- 김현진·설현도 (2016). 신뢰와 갈등, 그리고 지식공유가 개인창의성에 미치는 영향. 대한경영학회지, 29(5), 711-735
- 노수근 (2015). 지식공유가 흡수역량, 심리적 자본 및 혁신행동에 미치는 영향. 한국산업경영학회 발표논문집: 1-16
- 문형구·최병권·고욱 (2010). 직무스트레스 연구의 동향과 향후 방향, 인사관리연구, 34(3): 117-187
- 박경규·신이현·최항석 (2012). 혁신행동의 선행요인과 결과요인에 관한 연구, 경상논총, 30(4): 95-119
- 박민정 (2016).도전적-방해적 스트레스 요인이 직무소진에 미치는 영향:핵심자기평가의

- 조절효과 검증을 중심으로. 석사학위논문. 영남대학교.
- 박민정·안성익(2015). 도전적-방해적 스트레스 요인이 직무소진에 미치는 영향: 핵심자기평가의 조절효과. 한국경영학회 통합학술발표논문집.pp.1,260- 1,279
- 박승근 (2013). 도전적 스트레스: 직무탈진 메타분석 연구. 박사학위논문. 아주대학교. 대학원 심리학과
- 박은경 (2010). 일-가정 갈등과 역할 외 행동의 관계에 관한 연구. 서울대학교. 석사학위논문.
- 박태호 (2002). 지식공유의 선행연구와 지식공유가 혁신행동에 미치는 영향. 박사학위논문. 경성대학교. 경영학과.
- 설현도 (2006). 조직적 지식 축적과정에 대한 고찰. 금융지식연구, 4(2), 189-228.
- 설현도 (2014). 리더십과 지식창출, 지식공유의 관계에 있어서 관계갈등의 역할. 대한경영학회지, 27(12): 2389-2408
- 손정미·김문중. (2018). 지식공유, 혁신행동, 직무만족 및 일몰입의 관계에 대한 연구. 글로벌경영학회지, 15(6): 281-311
- 송정수 (2019). 공유리더십이 조직신뢰, 지식공유 및 혁신행동에 미치는 영향. 한국콘텐츠학회논문지, 19(9), 485-500.
- 송지준·서철현. (2005). 관광호텔 종사원의 고용불안정성 지각이 거래, 관계 심리적 계약위반과 조직몰입에 미치는 영향 -고용형태의 조절효과를 중심으로. 관광연구, 19(2), 213-231.
- 양은영(2010). 직무 스트레스원의 통제가능성 지각에 영향을 미치는 조절변수 효과. 성균관대학교 일반대학교. 석사학위논문
- 엄소연(2020). 조직 커뮤니케이션과 지식공유의 관계에서 일 몰입의 매개효과 분석. 석사학위 논문. 연세대학교 교육대학원 인적자원개발 전공
- 엄혜미·문윤지 (2020). 긍정심리자본과 리더-구성원 교환관계가 직무스트레스, 조직몰입 및 지식공유에 미치는 영향 - 항공사 객실 승무원을 대상으로, 대한경영정보학회지, 39(2), 77-94
- 오흥재. (2011). 금융기관 종사자의 혁신적 업무행동 결정요인에 관한 연구. 박사 학위논문. 상지대학교: 77-94
- 우택규·김문중·권기환(2019). 지식공유와 일몰입이 혁신행동에 미치는 영향:조직지원인식의 조절효과를 중심으로. 인적자원관리연구, 26(4): 105-128
- 이금심.(2017).개인 창의성과 조직 구성원의 가치혁신문화 인식이 혁신성과 및 경영성과에 미치는 영향: 혁신행동, 지식공유의 매개효과. 건양대학교 일반대학원. 경영학과. 박사학위논문.
- 이소라, 이호영, 유재원 (2020). 기업의 외부 평판이 직원의 조직 시민 행동과 불량 행동에 미치는 영향 : 스트레스 요인에 따른 차이를 중심으로. 유통연구, 25 (1), 77-100
- 이유수·김학수. (2016). 고객 불량행동에 따른 항공사 객실승무원의 감정소진을완화하는

- 진성리더십의 효과 연구. , 14(3), 3-24.
- 이의종·조영삼·심원술. (2016). 직무요구, 직무통제, 사회적 지원의 이론적 모형을 통한 목표지향성과 동기유발의 관계 연구. *조직과 인사관리연구*, 40(3):1-29
- 이혜민·송해덕.(2017). IT 영업사원의 긍정심리자본, 조직지원인식, 직무몰입, 혁신행동 간의 구조적 관계. *기업교육과 인재연구*, 19(4): 23-47
- 전정호(2012), 조직후원인식과 경영진에 대한 신뢰가 지식공유에 미치는 영향. *경영교육연구*, 27 (5), 155-182.
- 주진희· 현성협 (2018). 크루즈 승무원의 직무스트레스 회복경험이 내재적 직무동기, 혁신행동 및 직무열의에 미치는 영향. *관광연구*, 33(1): 297-316
- Alavi, M., and Leidner, D. E. (2001). Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. *MIS quarterly*, 107-136.
- Amabile, T. M.,and Grysiewicz, N. D. (1989). The creative environment scales: Work environment inventory. *Creativity research journal*, 2(4), 231-253.
- Amabile, T. M., and Perlow, L. A. (2002). *Time Pressure and Creativity: Why Time is Not on Your Side*, 2010.
- Amabile, T.M. (1988) A model of creativity and innovation in organizations. In B. Staw and L.L. Cummings (Eds.) *Research in organizational behaviour* (Vol.10). Greenwich: *JAI Press*. Pp. 123-167
- Amason, A. C. (1996). Distinguishing the effects of functional and dysfunctional conflict on strategic decision making: Resolving a paradox for top management teams. *Academy of management journal*, 39(1), 123-148.
- Anderson, N, De Dreu, CK. W, and Nistad, BA. (2004). The routinization of innovation research: Aconstructively critical review of the state-of-the-science [J] *Journal of Organizational Behavior*. (25):147-173
- Ashford, S. J., Lee, C., and Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management journal*, 32(4), 803-829.
- Bakker, A. B., and Demerouti, E. (2007). The job demandsresources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328
- Baron, R. M., and Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6): 1173-1182
- Boswell, W.R., Olson-Buchanan, J.B.,and LePine, M.A. (2004). Relations between stress and work outcomes: The role of felt challenge, job control, and psychological strain. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 165-181.
- Bradshaw, A., Venkateswarlu, P., and Paul, C. (2015). Knowledge sharing in IT

- consultant and SME interactions, *Australasian Journal of Information Systems*, 19:197-217
- Cavanaugh, M. A. Boswell, W. R. Roehling, M. V. and Boudreau, J. W.(2000). An empirical examination of self-reported work stress among US managers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65-74
- Cooper, C. L., and Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health, *Journal of Occupational Psychology*, 49(1): 11-28
- Crawford, E.R., LePine, J.A., and Rich, B.L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: a theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of applied psychology*, 95(5), 834.
- De Jong, J. and Kemp, R. (2003). Determinants of co-workers' inovative behaviour: An investigation into knowledge intensive services. *International Journal of Inovation Management*, 7(2), 189-212
- De Long, D.W. and Fahey, L. (2000) Diagnosing Cultural Barriers to Knowledge Management. *Academy of Management Executive*, 14, 113-127
- Gilson, L. L., and Shalley, C. E. (2004). A little creativity goes a long way: An examination of teams' engagement in creative processes. *Journal of management*, 30(4), 453-470.
- Greenhalgh, L., and Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *The Academy of Management Review*, 9(3), 438-448
- Harlow, H. (2008). The effect of tacit knowledge on firm performance. *Journal of knowledge management*.
- I-Chieh Hsu(2008). Knowledge sharing practices as a facilitating factor for improving organizational perform an ce through human capital: Apreliminary test [J] .Ex pert Systems with Applications, 35(3):1316-1326.
- Janssen,(2000) Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative workbehaviour. *Journal of Occupational and Organiza-tional Psychology*, 73, 287-302.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., and Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. John Wiley.
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 285-308.
- Lee, J. Kim, Y. and Kim, M.(2006), Effects of managerial drivers & climate maturity on knowledge management performance, Empirical validation. *Information Resources Management Journal*. 19(3), 48- 60
- LePine, J. A. Podsakoff, N. P. and LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the

- challenge stressor-hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of management journal*, 48(5), 764-775.
- LePine, J. A., LePine, M. A., and Jackson, C. L. (2004). Challenge and hindrance stress: relationships with exhaustion, motivation to learn, and learning performance. *Journal of applied psychology*, 89(5), 883.
- Liebowitz, J. (2001), Knowledge management and its link to artificial intelligence, *Expert systems with applications*, 20(1): 1-6
- Lin Xu and Jigan Wang(2020). Influence of Challenge-Hindrance Stressors on Unethical Pro-Organizational Behavior: Mediating Role of Emotions. Business School, Hohai University, Nanjing.
- Madjar, Nora. (2005). "The Contributions of Different Groups of Individuals to Employees' Creativity." *Advances in Developing Human Resources* 7: 182 - 206.
- Moody, D. L., and Shanks, G. G. (1999). Using knowledge management and the internet to support evidence based practice: a medical case study. In *Proceedings of the 10th Australasian Conference on Information Systems* (pp. 660-676).
- Nonaka, I. and Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford University Press. New York, NY
- Parker, D. F., and DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 160-177.
- Perry-Smith, J. E., and Shalley, C. E. (2003). The social side of creativity: A static and dynamic social network perspective. *Academy of management review*, 28(1), 89-106.
- Podsakoff, Nathan P. (2007). *Challenge and hindrance stressors in the workplace: Tests of linear, curvilinear, and moderated relationships with employee strains, satisfaction, and performance*. Diss. University of Florida.
- Radaelli, G., Lettieri, E., Mura, M., and Spiller, N. (2014). Knowledge sharing and innovative work behaviour in healthcare: A micro-level investigation of direct and indirect effects. *Creativity and Innovation Management*, 23(4), 400-414.
- Rodell, J.B.,and Judge, T.A. (2009). Can "good" stressors spark "bad" behaviors? The mediating role of emotions in links of challenge and hindrance stressors with citizenship and counterproductive behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1438.
- Sacramento, C.A., Fay, D.,and West, M.A. (2013). Workplace duties or opportunities? Challenge stressors, regulatory focus, and creativity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 121(2), 141-157

- Sauter, S., Hurrell, J. Jr., and Cooper, C. (Eds.). (1989). *Job control and worker health*. New York: Wiley
- Scott, S. G., and Bruce, R.A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of management journal*, 37(3), 580-607.
- Selye, H. (1976). Stress without distress. In *Psychopathology of human adaptation* (pp. 137-146). Springer, Boston, MA.
- Shalley, C. E., Zhou, J., and Oldham, G. R. (2004), The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here? *Journal of Management*, 30(6): 933-958
- Shalley, C.E., and Gilson, L.L. (2004). What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity. *The leadership quarterly*, 15(1), 33-53.
- Shin, S. J., Yuan, F., and Zhou, J. (2017). When perceived innovation job requirement increases employee innovative behavior: A sensemaking perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 38(1). 68-86
- Shuck, B., and Herd, A. M. (2012). Employee engagement and leadership: Exploring the convergence of two frameworks and implications for leadership development in HRD. *Human Resource Development Review*, 11(2), 156-181
- Van de Ven, A. (1986) Central Problems in the Management of Innovation. *Management Science*, 32, 590-607
- Wang S, and Noe RA.(2010) Knowledge sharing : A review and directions for future research [J] . *Human Resources Management Review*, 20(2) :115-131
- Webster, J.R., Beehr, T.A., and Love, K. (2011). Extending the challenge-hindrance model of occupational stress: The role of appraisal. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 505-516.
- 张勇, 刘海全, 王明旋, 青平(2018). 挑战性压力和阻断性压力对员工创造力的影响: 自我效能的中介效应与组织公平的调节效应[J]. *心理学报*, 50(04):450-461.
- 张永军, 于瑞丽, 魏炜(2016). 挑战性-阻断性压力与创造力: 情绪的中介作用[J]. *华东经济管理*, 30(01):156-161.
- 吴青青(2019). 工作压力与员工创新行为得相关关系, 硕士论文, 天津师范大学, 教育科学学院 人力资源管理与开发

# A Study on the Relationship between Job Stress, Knowledge Sharing and Innovative Work Behavior

Min Li\*, Hyun Do Seol\*\*

## | Abstract

This study validated the discriminatory effects of the challenging and hindrance factors of job stress on the innovative work behavior in organization, and analyzed the mediating effects of knowledge sharing between the challenging/hindrance stressor and innovative work behaviors. To achieve this study, the questionnaire was surveyed on 415 workers in China's Hwabok. The results of this study are as follows. First, it has been shown that challenging stress factors have significant positive effects on innovative work behavior and knowledge sharing. Conversely, it was confirmed that hindrance stressor have negative effects on innovative work behavior and knowledge sharing. Second, knowledge sharing has shown a mediating role in the relationship between challenging-hindrance stressor and innovative work behavior. Combining these empirical analysis results, the study suggested seeks to identify that job stress is not only a negative emotion or behavior for organizations or individuals, but also a relationship between challenging and disruptive factors, members' knowledge sharing and innovative work behavior, and to distinguish between challenging and disturbing factors and disruptive factors of job stress according to the cognitive and job requirements-control theories of organization members, and the theory of resource conservation, and to examine the impact of individual emotions, attitudes and behaviors.

**Key word:** Challenge Stress, Hindrance Stress, Knowledge Sharing, Innovative Work Behavior

\* Graduate School of Business Administration, Dankook University,  
melimin12@naver.com

\*\* Associate Professor, School of Business and Economics, Dankook University,  
hdseol@dankook.ac.kr