리더의 변혁적 리더십과 유머사용이 부하의 혁신성향, 직무만족, 조직시민운동에 미치는 영향

정대용*, 박권홍**
숭실대학교 벤처중소기업학과
e-mail:oxypark83@naver.com

An Influence of Transformational Leadership and Leader's use of Humor on Employee's Innovativeness, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behaviors

Dae-Yong Chung*, Kwon-Hong Park**
*Department of Entrepreneurship, Graduate School of Soongsil University

요 약

변혁적 리더십이 비전제시, 동기부여 등으로 부하 직원의 심리상태에 영향을 주고 변화를 유도한다는 점에서, 조직구성원의 긍정심리자본에 유의한 영향을 미친다는 연구결과(Lyttle,2007; 이동섭・최용득, 2009)가 최근 발표된 바 있다. 또한 리더의 유머사용이 직원에게 긍정적인 마음과 동기를 심어줌으로써 긍정심리자본형성에 중요요인이라는 연구결과(Lyttle,2007)처럼, 인재중시의 측면에서 재미있고 훌륭한 일터의 구현을 제공 및 기여하는 리더의 유머 경영에 대한 관심은 지속적으로 높아지고 있는 추세이다(Avolio, Howell, & Sosik, 1999).

본 연구는 리더의 변혁적 리더십과 유머사용이 긍정심리자본을 매개변수로 하여 부하의 혁신성향, 직무만족, 조직시민행동에 유의한 영향을 미치는지에 대하여 국내중소제조업을 대상으로 검증하고 최종적으로 대안모형을 탐색하였다. 근로자 272명을 대상으로 실증 분석한 결과, 모든 가설에서 유의한 결과가 나타났으며 또한 변혁적 리더십은 직무만족과 조직시민행동에 직접적으로 정(+)의 효과가 있는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 국내 중소기업의 경우 리더가 리더십 발현과 유머사용으로 부하 직원의 동기를 부여하고 긴장을 완화시켜주는 등 긍정적이고 낙관적인 심리형성에 기여함으로써 혁신성향, 직무만족, 조직시민행동에 영향을 준다는 것을 보여준다.

1. 서론

1.1. 연구의 배경

21세기 기업환경이 과거 어느 때보다 치열해짐에 따라 기업이 환경에 적응하여 생존하기 위해 경쟁우위를 확보하는 것이 매우 중요하며 이를 위한 기업의 경쟁요소 중 인적자원은 가장 중요한 요소로 평가받고 있다. 우수한 인재 확보를 위해 새로이 직원을 채용하거나 기존 직원 교육을 통해서 인적자원의 질을 높이는 것도 중요하지만 현재의 종업원이 자기의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 동기부여하고 자극하는 리더의 역할과 조직문화 형성 또한 더욱 중요한 과제로 최근 대두되고 있다.

최근 학계에서는 인간 행동을 긍정적 측면에서 바라보고자 하는 긍정 심리학의 흐름으로 긍정적 조직행동(positive organizational behavior, 이하 POB)의 개념들 중 잠재적으로 개발가능성 수준이 높다고 평가받은 인간의 긍정적 심리속성 들 즉, 희망, 현실적 낙관성, 자기효능감, 복원력을 자본으로 개념화한 긍정심리자본을 새로운 인적자원개발 패러다임으로 제시(Luthans et al., 2007)하고 활발한 연구가 진행되고 있다.

이 상과 같은 이론적 맥락에 따라 종업원의 긍정심리자본에 대한 중요성이 강조되고 있으나 현재 연구결과는 매우 적은 실정이고 특히 중소제조기업의 종업원을 대상으로 한 연구가 전무한 국내 현실에서 긍정심리자본과 변혁적 리더십, 리더의 유머사용 간의 영향관계를 살펴보고 이러한 영향관계가 종업원의 긍정성인 혁신성향, 직무만족, 조직시민행동에 유의한 영향을 미치는 지를 검증해 보는 것은 향후 인적자원을 개발・활용을 질적으로 향상시킴으로써 성장동력 확보에 중요한 의미를 제공할 수 있을 것이다.

1.2. 연구의 목적

본 연구는 리더의 변혁적 리더십과 유머사용이 긍정심리자본에 영향을 미치고 결과적으로 종업원의 긍정성인 혁신성향, 직무만족, 조직시민행동에 영향을

미치는 지를 알아보고 실증 결과를 기업경영자나 관리자에게 시사점을 제시하는 것이다.

본 연구의 구체적인 목적은 아래와 같다.

첫째, 리더의 변혁적 리더십이 종업원의 긍정심리자본 향상에 유의한 영향을 미치는지를 검증한다.

둘째, 리더의 유머사용이 종업원의 긍정심리자본 향상에 유의한 영향을 미치는지를 검증한다.

세째, 종업원의 긍정심리자본이 혁신성향, 직무만족, 조직시민행동에 유의한 영향을 미치는지를 검증한다.

이러한 연구목적에 따라 실증된 결과들은 기업 경영자나 관리자들에게 인적자원개발 활동에 적절히 활용될 것으로 기대하며 향후 긍정심리자본에 대한 연구방향을 제시함으로써 긍정심리자본 관련연구의 확산에 기여하길 바란다.

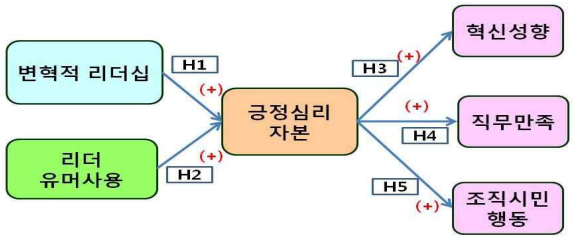
1.2. 연구의 방법 및 범위

앞에서 제시한 연구목적을 달성하기 위하여 본 연구에서는 관련 문헌고찰을 기초로 하여 연구모형을 설계하고 가설을 설정하며, 본 조사를 하기 위한 설문조사 전에 예비조사를 실시한 뒤 현장방문과 설문지법을 병행하여 자료를 수집하고 통계 처리하여 가설을 검증한다. 실증분석을 위하여 중소 제조업에 근무하는 부장급 이하 근로자를 연구대상으로 선정한다.

2. 연구의 설계

2.1. 연구모형 및 가설설정

본 연구에서는 중소기업 근로자를 대상으로 한 리더의 변혁적 리더십과 유머사용이 긍정심리자본의 선행변수인지 여부와 긍정심리자본이 종업원의 긍정선인 혁신성향, 직무만족, 조직시신행동에 영향 미치는지를 검증해보고자 다음과 같은 연구모형을 설계하였으며, 이 연구모형을 수립하는 데 있어서 Luthans et al(2007), Lyttle(2007), 이동섭·최용득(2009)의 연구를 참고하였음을 밝혀둔다.



[그림 1] 연구모형

2.2. 연구가설의 설정

2.2.1. 변혁적 리더십과 긍정심리자본 간의 관계

긍정심리자본이 구성원의 복합적인 긍정적 동기부여 개발 상태이고 조직에서 리더의 중요한 역할 중에 하나가 구성원의 영감 및 동기부여 향상에 있다는 선행연구처럼, 변혁적 리더십으로 희망, 복원력 등이 높아진 근로자는 자기 과업에 대한 자신감을 갖고 노력을 집중할 수 있게 해 준다는 것을 보여준다. 이를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1: 중소기업 최고경영자의 변혁적 리더십 긍정심리자본에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.2.2. 리더의 유머사용과 긍정심리자본 간의 관계

경영학 분야에서 이루어지고 있는 유머와 개인 및 조직 성과와의 관계에 관한 연구는 리더의 유머사용이 조직구성원의 심리에 영향을 미침으로써 정서와 동기부여 상태를 고양시킬 수 있음을 보여준다고 선행연구는 주장하고 있다. 이를 중소기업을 대상으로 검증해 보고자 한다.

가설 2 : 중소기업 최고경영자의 리더의 유머사용은 긍정심리자본에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.2.3 긍정심리자본과 혁신성향 간의 관계

변혁적 리더십이 기업성과를 높이기 위해서는 혁신과정을 거쳐야 한다는 연구결과(정대용·박권홍, 2010)에 따라 긍정심리자본도 기업성과에 영향을 미치기 위해서는 혁신과정이 수반되어야 할 것으로 판단되어 검증해 보고자 한다.

가설 3 : 긍정심리자본은 혁신성향에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.2.4. 긍정심리자본과 직무만족간의 관계

Stajkovic와 Luthans(1998)는 메타분석에서 자신감이 높은 개인은 직무성과와 긍정적 관계를 가지는 것으로 실증한 결과를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 4 : 긍정심리자본은 직무만족에 정(+)의 영

향을 미칠 것이다.

2.2.5. 긍정심리자본과 조직시민행동 간의 관계

선행연구에 따르면 긍정적인 감정을 지니고 있는 사람은 조직의 발전과 성과향상을 위해 창의적인 아이디어를 제안하고 공유하는 역할 외 활동(extra-role behavior)을 증가한다는 것을 참고하여 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

가설 5 : 긍정심리자본은 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.3. 변수의 측정

본 연구에서 사용된 모든 변수들은 선행연구에 근거해 다음과 같이 조작적 정의를 내렸으며 리커드 5점 척도를 사용하여 변혁적 리더십 8문항, 리더의 유머사용 3문항, 긍정심리자본 8문항, 혁신성향 2문항, 직무만족 3문항, 조직시민행동 3문항을 최종 분석하였다.

3. 실증분석

3.1. 조사대상

제조업을 영위하는 중소기업을 대상으로 하여 조사대상 기업 246개에서 총 323부를 회수하여 부장급 이하 근로자 272명의 응답설문지를 분석대상으로 했다.

3.2. 측정도구의 신뢰성 및 타당성 검증

본 연구를 위하여 개발한 질문지에 따른 문항구성과 신뢰도(Cronbach α)를 살펴보고자 조사통계 처리는 SPSS 15.0과 AMOS 7.0을 사용하였다. 특히 측정모형들에 대하여 개별적 요인들에 대한 평가 후 전체 요인을 고려하는 프로세스로 진행했다(Hair et al., 1995). 모든 변수의 Cronbach's Alpha 값이 0.68 이상을 갖는 것으로 나타났고 각 변수에 대한 표준화 요인부하량, t 값, p 값이 통계적으로 모두 유의한 것으로 나타났다.

다음으로 전체 잠재변수에 대해 상관관계를 설정하고 측정도구에 대한 타당성 검증을 위해 최우도 추정방법으로 확인적 요인분석을 실시하였다. 또한 측정변수의 집중타당성과 판별타당성 확인을 통해 측정도구의 타당성이 확보되었는지 확인하였다.

분석결과, X^2 = 537.8 df=301, P=000, RMR=0.039, GFI=.876, AGFI=.844, NFI=.865, TLI=.925, CFI=.935, RMSEA=0.054, CMIN/DF=1.787 로 나타나서 GFI지수 등이 기준치 .9에 조금 못 미치게 나타났다. 그런데, 비교적 타 적합도 지수가 양호한 경우, Netemeyer et al(1997)의 연구에서는 GFI 0.81을 최소기준(marginal fit)으로 설명하고 있다. RMR과 RMSEA는 그 값이 적을수록 적합도의 수준이 높은 모형으로 평가한다. 적합도 지수에 대한 여러 지표들을 종합해 보면, 본 모델은 전반적으로 수용 가능한 적합도를 가지고 있는 것으로 판단된다.

또한 각 측정변수의 요인부하량이 기준치인 .50을 모두 상회할 뿐만 아니라 C.R.값(|C.R| > 1.96)과 P값(P<0.001), 평균분산추출값(AVE, 0.5 이상), 잠재변수신뢰도(0.7이상) 모두 유의한 것으로 나타나서 변수의 집중타당성이 확보된 것으로 나타났다. 다음으로 변수들 간의 판별타당성이 확보되었는지를 확인하기 위해 AVE값과 각 변수들 간의 상관관계의 제곱값을 비교한 결과 평균분산추출 값(AVE)보다 잠재변수 간 상관관계계수의 제곱이 작으면 판별타당성(이학식 · 임지훈, 2007)이 있다고 할 수 있으며 이 기준을 충족하여 판별타당성이 확보되었다.

3.3. 가설의 검증

본 연구에서 검증하고자 경로분석을 위해 구조방정식분석을 실시하였다. 분석결과는 [표 1]와 같다.

[표 1] 연구모형에 대한 분석결과(n=272)

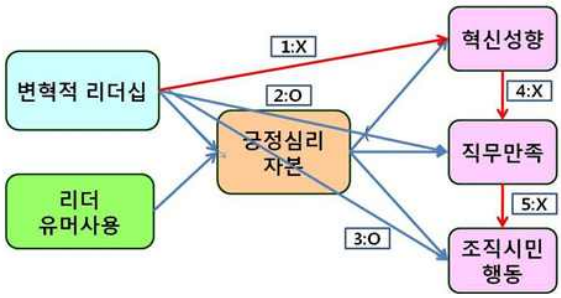
경 로	비표준화계수	표준화계수	S.E	C.R	P	채택여부
변혁적리더십→긍정심리자본	.407	.508	.063	6.48	***	**채택**
리더유머사용→긍정심리자본	.229	.268	.059	3.90	***	**채택**
긍정심리자본→혁신성향	.716	.637	.107	6.67	***	**채택**

경 로	비표준화계수	표준화계수	S.E	C.R	P	채택여부
긍정심리자본→직무만족	.675	.739	.089	7.60	***	**채택**
긍정심리자본→조직시민행동	.748	.719	.093	8.01	***	**채택**
X^2 = 588.14, df=310, P=000, RMR=0.051, GFI=.865, AGFI=.836, NFI=.853, TLI=.914, CFI=.924, RMSEA=0.058, CMIN/DF=1,897						

*** P < 0.001, |C.R| > 1.96 이면 유의

3.4. 대안모형의 탐색

탐색방법은 Amos에서 제공하는 패키지를 활용하여 카이스퀘어(X^2) 변화량 비교, 수정지수(Modification Indices) 등을 활용하여 대안모형을 찾고자 한다. 최종 채택모형와 경로별 가설검증 결과는 다음과 같다.



[그림 2] 최종 선택모형

[표 2] 최종 연구모형에 대한 경로분석결과(n=272)

경 로	비표준화 계수	표준화 계수	S.E	C.R	P	채택 여부
변혁적리더십→ 긍정심리자본	.346	.436	.062	5.84	***	**채택**
리더유머사용→ 긍정심리자본	.249	.276	.063	3.93	***	**채택**
긍정심리자본→ 혁신성향	.690	.643	.101	6.80	***	**채택**
긍정심리자본→ 직무만족	.440	.501	.071	6.19	***	**채택**
긍정심리자본→ 조직시민행동	.590	.591	.093	6.88	***	**채택**
변혁적리더십→ 직무만족	.299	.408	.056	5.35	***	**채택**
변혁적리더십→ 조직시민행동	.180	.216	.058	3.09	.002	**채택**
X^2 = 551.15 df=308, P=000, RMR=0.041, GFI=.874, AGFI=.845, NFI=.862, TLI=.924, CFI=.933, RMSEA=0.054, CMIN/DF=1.789						

4. 결 론

4.1. 연구의 요약 및 시사점

연구결과로부터 다음과 같은 시사점을 도출하였다.

첫째, 종업원의 긍정심리자본을 무형자산으로 인식하고 교육, 훈련 등 리더십 함양을 위한 다양한 노력을 기울여야 한다.

둘째, 리더는 조직구성원의 잘못에 대한 질책 등 경직된 조직분위기 조성보다는 배려와 동기부여에 바탕을 둔 유머사용을 우선 고려해야 한다.

셋째, 긍정심리자본은 종업원의 긍정적 조직행동을 이끌어 내는 원인 요소인 것이 밝혀졌으며 긍정심리자본의 매개역할에 대한 지속적인 연구가 필요하다.

4.2. 연구의 한계 및 제언

향후 연구는 다음과 같이 발전시켜야 할 것이다.

첫째, 긍정심리자본의 선행변수를 셀프리더십, 조직학습지향성 등까지 변수를 확장하고 긍정심리자본의 결과변수도 종업원의 부정성, 즉 이직의도, 냉소주의와 리더의 유머 질에 대한 측정 등으로 향후 연구에서는 발전시켜야 할 것이다.

둘째, 변혁적 리더십과 혁신성향의 관계에서 긍정심리자본의 매개역할을 재차 검증해 볼 필요가 있다.

참고문헌

[1] 이동섭・최용득(2010), “긍정심리자본의 선행요인과 결과에 관한 연구”, 경영학연구, 제39권, 제1호, 1-28.

[2] 이학식・임지훈(2007), 구조방정식 모형분석과 AMOS 6.0. 2판. 법문사. 서울.

[3] Avolio, B. J., M. J. Howell and J. Sosik(1999), "A funny thing happened on the way to the bottom line : Humor as a moderator of leadership style effects," Academy of Management Journal, 42(2), 219-227.

[4] Luthans. F., B. J. Avolio, J. B. Avey, and S. M. Norman(2007), "Positive psychological capital : measurement and relationship with performance and satisfaction," Personnel Psychology, 60(3), 541-572.

[5] Lyttle, J.(2007), "The judicious use and management of humor in the workplace," Business Horizons, 50(3), 239-245.

[6] Netemeyer, R. G., J. S. Boles., D. O. Mckee, and R. McMurrian (1997). "An Investigation into the Antecedents of OCB in Personal Selling Context," Journal of Marketing, 61(4), 85-98.