

셀프리더십이 기술혁신에 미치는 영향에 관한 연구

이선규[†] · 이다정^{††} · 이상인^{†††}

요 약

본 연구는 성공적인 기술혁신을 위해 조직 내에서 중요시 여겨야 할 셀프리더십의 중요성을 인식하는데 있어서 중소기업을 대상으로 한 조직 내 구성원들의 셀프리더십이 기술혁신에 어떠한 영향을 미치는 지 실증검증 하고자 하였다. 연구의 결과를 요약하면 첫째, 셀프리더십의 구성요인 중 건설적 사고전략을 제외한 행위적 전략, 자연적 보상전략은 제품혁신에 유의한 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 셀프리더십의 구성요인 중 건설적 사고전략을 제외한 행위적 전략, 자연적 보상전략이 공정혁신에 유의한 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 통해 기술혁신 달성을 위해 조직 내에서 중요시 여겨야할 셀프리더십의 구성요인들을 확인하고 구성원들이 스스로 일의 진행을 확인하고 직무에 주의를 기울이며 전략적 행동방향 설정과 업무상 책임을 넓혀 스스로에 대한 활동책임을 느끼게 함으로써 직무자체로 부터의 만족감을 느낄 수 있도록 하는 것이 중요하다.

주제어 : 셀프리더십(행위적 전략, 건설적 사고능력, 자연적 보상), 기술혁신(제품혁신, 공정혁신)

A Study on the influence of Self-Leadership to Technology Innovation

Sun-Kyu Lee[†] · Da-Jung Lee^{††} · Sang-In Lee^{†††}

ABSTRACT

This study aims to examine the impact of Self-leadership(behavior- focused strategies, natural reward strategies and constructive thought pattern strategies) to Technology Innovation. Hypotheses were tested by surveying 306 employees at Gumi Industrial Complex. The findings are as follows : First, two factors of Self-leadership had a significant positive effect on the product innovation except constructive thought pattern strategies. Second, two factors of Self-leadership had a significant positive effect on the process innovation except constructive thought pattern strategies.

Key Words : Self-Leadership(Focused Strategies, Constructive Thought Pattern Strategies, Natural Reward Strategies), Technology Innovation(Product Innovation, Process Innovation)

† 금오공과대학교 산업경영학과 교수((교신저자)

†† 금오공과대학교 산업경영학과 박사수료

††† 금오공과대학교 산업경영학과 박사과정

논문접수 : 2011년 5월 9일, 1차 수정을 거쳐, 심사완료 : 2011년 6월 2일

1. 서론

오늘날 기술혁신은 기업의 생존에 있어서 필수적인 수단이며, 중소기업에게는 가장 중요한 도전요인이기도 하다. 또한 경영환경이 점점 더 역동적이고 복잡해지며, 예측불가능성이 높아짐에 따라, 기술, 지식, 그리고 경쟁전략 등이 중소기업의 성과에 더욱 중요한 결정요인이 되고 있다.

기술혁신이란 고객의 욕구를 충족함으로써 기업의 경쟁력과 수익성을 향상시키기 위해 신제품이나 신공정을 도입하는 것을 의미한다[36]. Barkema는 글로벌화가 경쟁지형을 바꾸고 있으며 중소기업의 성공과 생존은 새로운 기술, 시장, 산업 그리고 표준을 선점하는데 달려 있다고 주장하고 있다[12]. Teece는 중소기업이 사업기회를 놓치지 않기 위해서는 기술혁신을 지원할 수 있는 보완적인 관리역량을 개발해야 할 필요성을 주장하고 있으며[34] Souitaris는 기술혁신이 단순한 기술적 현상 이상이라는 시각에서 R&D와 같은 기술적 요인과 관리적 요인이 기업성과에 함께 중요한 영향을 미친다는 사실을 강조하였다[33].

이처럼 기술혁신의 중요성이 강조되면서 많은 중소기업들이 기술혁신에 상당한 노력을 기울이고 있으며 이에 관한 연구도 크게 증가하고 있다.

대부분의 연구에서는 기술혁신에 영향을 미치는 요인으로 R&D투자, 기술역량, 경영자의 특성, 조직구조 등을 들고 있다. 하지만 단순히 R&D 역량만으로는 기술혁신에 성공할 수 없으며 이러한 맥락에서 Rosenberg는 신기술의 개발과 같은 기술 혁신이 매우 복잡한 과정임을 밝혔고[31] 많은 중소기업들이 R&D를 효과적인 혁신으로 연결시키지 못하는 이유가 문화와 같은 조직의 상황요인들을 체계적으로 고려하지 못한 데 있다는 지적이 있다[28].

20세기 말 정보사회로써의 패러다임을 맞이하면서 창의성과 자발성과 혁신이 기업경쟁력의 원천으로 부각되면서, 이러한 창의성과 혁신을 가능케 하는 유일한 요소로써 인적 자원의 중요성이 크게 부각 되었다.

이러한 문제의식과 관련하여 최근에 주목 받는 리더십 중의 하나가 바로 셀프리더십이며 성공적인 기술혁신을 가능하게 하는 데 있어서 조직 내 개별 구성원들의 역할이 더 중요해지고 있다.

셀프리더십이란 개인 스스로가 자신의 행동과 생각을 변화시켜 자기 스스로에게 영향력을 발휘하는 리더십으로 리더의 영향력과는 반대로 조직구성원 개 개인의 자발적인 노력과 조직에 대한 열정을 이끌어 나가는 과정을 말한다[25].

DiLiello 와 Houghton[14]은 셀프리더십이 높은 구성원이 잠재된 창의성 및 혁신성을 높일 수 있다고 언급한 바 있다[14].

하지만 셀프리더십과 관련된 기존 연구들은 조직구성원의 혁신행동 간의 관계에 대한 체계적인 연구가 미비한 실적이며 기업의 실질적인 가치증진을 일으키는 기술혁신과의 연관성을 고려하지 못하고 있다. 따라서 셀프리더십의 이론적 발전을 위하여 다양한 결과변수들 간의 영향관계가 규명될 필요성이 있다.

이에 본 연구는 기술혁신을 가능하게 하는 조직관리의 중요한 요소로써 셀프리더십을 제시하고자 하며 조직 내의 각 구성원들의 셀프리더십이 혁신지향적인 인사제도에 영향을 미치고 결과적으로 기술혁신의 성과에 영향을 미치게 될 것으로 보고 실증검증을 통해 살펴보고자 한다.

이를 통해 기술혁신의 구체적인 선행요인의 범위를 넓히고 이를 통해 기술혁신의 촉진방안은 물론 셀프리더십의 중요성을 인식하여 조직성과에 기여하게 될 것으로 기대된다.

2. 이론적 고찰

2.1 셀프리더십에 관한 연구

2.1.1 셀프리더십의 개념

이전의 조직사회에서는 획일적인 사고방식에 근거하여 단순히 생산량을 늘리는데 초점을 맞추고 있었으며 조직의 분위기나 직원들의 만족은 동한시 하는 경향이 있다. 하지만 현대사회의 조직에서는 보다 많은 정보와 지식, 기술뿐 아니라 각 구성원들이 스스로 문제해결을 할 수 있는 핵심역량이 요구되고 있다. 그 결과 구성원 개개인의 능력과 자부심을 필요로 하게 되었으며 이러한 관점에서 리더십의 패러다임도 변하게 되었다. 즉, 외부로 향하는 리더십의 영

향이 이제는 내부로 향하는 리더십으로 발휘하게 되는 것이다.

이와 같은 배경에서 등장하게 된 개념이 바로 셀프리더십이다.

셀프리더십(self-leadership)은 임상심리학의 자기 통제(self-control)개념에 근간을 두고, Kerr 와 Jermie의 리더십 대체(Substitutes for leadership) 개념 이후 자기관리를 바탕으로 자기 스스로를 이끌어 가는 리더십의 개념으로써 1980년대 중반에 처음으로 나타났다[16].

Manz는 과업이나 직무를 수행하기 위해 필요한 자기주도(self-direction)와 자기 동기부여(self-motivation)를 이루기 위해 스스로 자신에게 영향력을 행사하는 과정으로 정의하고 있다[25].

이러한 셀프리더십은 자기 규제(self-regulation), 자기 관리(self-management)와 같이 스스로에게 영향을 행사하는 것을 나타내는 여러 가지 용어들 중 하나로 볼 수 있지만 이들과는 다소 차이가 있다(하순복, 2007). 먼저 자기규제(self-regulation)는 자기 관리나 셀프리더십보다 더 기본적인 자기영향력(self-influence)을 행사하는 단계이다[35].

이것은 자기관찰, 자기평가, 자기반응의 세 가지 상호의존적 활동을 포함하는데 첫째, 자기관찰은 자신의 행동과 그것의 결과에 대해 인지적으로 자신의 관심을 두는 행위를 말하며 둘째, 자기평가는 바라는 상태(기준)와 현재의 성과를 비교하는 과정을 말한다. 그리고 자기평가를 통해 자기만족과 자기효능감이라는 두 가지 형태의 자기반응이 나타난다[20]. 자기규제는 보통 기준이 존재하는 것으로 가정하나 기준의 원천에 대해서는 거의 관심을 가지지 않는다.

다음으로 자기관리(self-management)는 조직에서 리더십을 대체하기 위해 제안되었으며 변화를 위해 목표화 된 행동 전략들을 포함한다[24]. 자기관리는 사람들이 문제를 평가하고, 문제와 관련된 구체적인 목표를 수립하고, 목표달성을 촉진하거나 방해하는 환경을 주시하면서 과업수행에 있어 상벌을 관리하는 것을 가르쳐 준다. 자기규제는 단순히 기준이 존재하는 것으로 가정하지만 자기관리는 문제를 확인하고 해결방안을 강구하는 개인의 능력을 인정하면서 개인이 기준을 발전시킬 수 있다는 것을 제안하고 있다[33].

그러나 셀프리더십은 자기규제(self-regulation)의

요소를 포함하고 과업 수행의 내재적 보상으로부터 발생하는 내재적 동기부여(intrinsic motivation)를 강조하면서 자기 관리(self-management)행동을 확장하였다[10].

즉 자기관리(self-management)가 주어진 과업을 어떻게 완료하는 가를 말하는 리더십 대체에 관련된 것이라면 셀프리더십은 주어진 과업이 어떻게 완료되어야 하는가에 덧붙여 무엇을 해야만 하고, 또 왜 해야 하는 가를 포함하는 개념이다[25].

또한 셀프리더십은 개인의 특성으로써 누구나 가지고 있는 것이지만 개인에 따라 그 잠재력에 차이가 있으며, 학습이나 교육에 의해 고무되고 발전 및 유지될 수 있는 개념이다[24].

2.1.2 셀프리더십의 구성요인

셀프리더십은 스스로에게 영향력을 행사하는 방법의 행위적, 인지적 부분의 모두를 포괄하는 광범위한 개념이다.

셀프리더십은 일반적으로 행위 중심적 전략(behavior-focused strategies), 자연적 보상 전략(natural reward strategies), 건설적 사고패턴전략(constructive thought pattern strategies)의 세 가지 카테고리로 분류 된다[11][16][25].

셀프리더십의 대다수의 연구는 실증적이기 보다 개념적이고 추상적이고 포괄적인 명제를 서술하거나 이를 통해 적용 가능한 모델을 도출하는 등의 개념적인 연구가 많았다[10].

최근 선행변수로 대학생 학습능력[1], 지원적 리더십[11], 자기 효능감[4], 성별 및 직무경험, 통제위치[15], 연령 및 직무경험[20], 상사의 리더십[35], 일반 자기효능감 및 자기존중[33] 감정안정[17] 등이 진행되고 있다. 대부분의 연구가 상사와 관련된 리더십과 개인특성 변인들로 선행연구에 대한 논의가 활발히 진행되지 않았다. Neck과 Houghton은 셀프리더십의 결과변수로 몰입과 독립성, 긍정적 정서와 직무만족, 심리적 임파워먼트, 자기효능감, 창의성과 혁신, 팀 신뢰와 팀 역량 등을 제안하고 있다[9].

기존의 선행연구에서는 주관적이고 심리적인 지표로써 몰입(commitment)과 독립성(independence), 긍정적 정서(positive affect)와 직무만족(job satisfaction), 심리적 임파워먼트(psychological

empowerment), 자기효능감(self-efficacy), 창의성(creativity)과 혁신(innovation), 팀 신뢰(trust)와 팀 역량(potency)등을 들 수 있다[10].

선행연구에 의하면 셀프리더십이 발휘되는 정도에 따라서 몰입과 독립성이 차이를 보이며 셀프리더십을 발휘하지 않는 구성원의 경우 리더에 의존적이기 때문에 독립성이 발휘되지 않는다고 보고하고 있다[18]. 또한 셀프리더십과 긍정적인 정서 및 직무만족에 관한 연구에서는 Neck과 Manz(1996)는 America West Lines의 구성원들을 대상으로 한 실증연구에서 사유적 셀프리더십(thought self-leadership)훈련이 이후의 긍정적 정서와 직무만족에 유의한 영향을 미친다고 제시하였다. 임파워먼트(empowerment)와의 관계에서도 셀프리더십은 필수적인 부분으로 입증되었다[32].

요컨대 셀프리더십의 개념적인 연구는 몰입(commitment)과 독립성(independence), 긍정적 정서(positive affect)와 직무만족(job satisfaction), 인지적 건강함(psychological empowerment), 심리적 임파워먼트(psychological empowerment), 자기효능감(self-efficacy), 또한 창조성과 관련된 개념과 유의미한 영향력을 미치는 것으로 입증되어 직무성과와 관련된 직접적인 변수로써 중요한 역할을 수행하고 있다.

하지만, 국내 연구[4]의 자기효능감과 직무성과간의 관계의 경우 셀프리더십의 매개효과도 보고된바 있다. 이상의 선행연구에서 제시된 바와 같이 셀프리더십이 혁신행동을 설명하는 변수로 제시될 수 있다는 것에 착안하여 본 연구를 수행하고자 한다. 혁신적인 행동을 이끄는 기본적인 동기가 되는 것이 바로 셀프리더십임을 볼 때에 결과적으로 기술혁신과의 관계에서도 영향력을 미칠 것으로 예상할 수 있다.

2.2 기술혁신에 관한 연구

2.2.1 기술혁신의 개념

신제품을 개발하는 행위 혹은 과정을 기술혁신이라고 한다[22]. 다시 말해서 기술혁신이란 새로운 시장 및 고객을 창출하거나 시장 점유율을 높이기 위하여 신제품을 개발하거나 혹은 기존의 제품을 개선하는 모든 활동들의 집합으로 정의 될 수 있다[5].

Zahra[38]에 의하면 기술혁신이란 고객의 욕구를 충족함으로써 기업의 경쟁력과 수익성을 향상시키기 위해 신제품이나 신 공정을 도입하는 것으로 정의하였다.

다시 말해 기술혁신은 연구개발의 성과로써 과학과 기술을 새로운 방식으로 적용하여 상업적 성공을 이뤄내는 기업의 행위로 정의한다. 즉, 신 결합, 창조적인 파괴에 의한 '새로운 생산함수의 도입'을 의미한다. 기업은 이를 통해 생산성과 고용증가를 가져오며 제품의 부가가치를 높이게 될 뿐만 아니라 생산비를 절감하게 되는 산업 및 국민 경제에 아주 중요한 활동이라 할 수 있다.

기술혁신을 촉진하고 장려하기 위한 연구들은 신제품 개발 관련 분석 단위에 따라서 크게 신제품 개발 관련 프로젝트 수준과 기업수준으로 구분된다. 신제품 개발 프로젝트 수준에서의 연구는 개별 프로젝트를 단위로 새로운 아이디어의 창출에서 실용화단계에까지 이르는 전 과정과 이 과정에 영향을 미치는 제 변인들을 밝히는데 초점을 맞추어 왔다.

Clark와 Wheelwright는 신제품 개발활동을 크게 뼈(bones) 즉, 신제품 개발의 구조적 골격을 이루는 요소와 살(fleshes) 즉, 운영적인 요소로 구분하였다. 뼈는 신제품 개발 시작에서부터 완료되는 과정들, 즉 아이디어 착안, 신제품 개념 선정, 제품 및 공정설계, 신제품 테스트, 신제품 출시까지 이르는 활동들의 집합을 말한다. 구체적으로는 신제품 개발 조직관리, 총원, 리더십, 문제해결 및 수정, 새로운 관리 도구의 적용들이 해당된다. 신제품 개발 과정에 대하여 많은 학자들이 조금씩 단계를 구분하는 기준이 다르지만, 크게 아이디어 착안단계, 문제해결단계, 활용 및 확산 단계로 구분되어 진다[6]

2.2.2 기술혁신의 선행연구

중소기업의 기술혁신에 영향을 미치는 요인분석에 대한 기존 연구들에 의하면 기업외부의 환경적 요인, 기업 내부의 조직적 요인, 최고경영자의 개인적 요인, 기술적 요인 등으로 구분된다.

기업의 외부 환경은 기술혁신에 직접적인 영향을 미친다고 여러 연구들에 의해 밝혀져 왔다. 이는 현재 기업 간의 경쟁 증가, 전 세계적인 수준에서의 경쟁 확대, 기술변화의 예측의 어려움, 소비자 요구의

개인과 등의 기업 외부의 환경적인 변화가 기술혁신 속도에 탄력을 가하고 있다. 보다 경쟁적이고 역동적인 환경, 복잡한 기업환경, 적대적인 환경은 기술혁신에 영향을 미치며[2][5] 기업 간의 경쟁은 기술혁신을 통하여 신제품 개발, 제품의 개선, 비용감소가 중요한 경쟁적 우위를 확보할 수 있기에 시장의 경쟁강도와 경쟁정도의 증가는 기술혁신과 비례한다[14]. 정부의 지원과 규제적 역할은 기술습득을 억제하거나 자체적인 기술개발을 촉진시킨다[5].

기존 연구들에 의하면 조직의 문화나 조직의 분위기는 기업의 기술혁신과 밀접한 관련이 있으며 특히 창의적, 모험지향적, 자율적, 과업지향적인 조직문화는 기술혁신과 상관관계가 높은 것으로 보고되고 있다.

2.3 셀프리더십과 기술혁신에 관한 연구

2.3.1 셀프리더십과 기술혁신의 선행연구

셀프리더십과 기술혁신의 직접적인 관계를 밝힌 연구는 거의 없으며 전통적인 리더십과 기술혁신과의 연구 그리고 셀프리더십과 혁신에 관련된 연구들이 있다.

셀프리더십과 혁신행동 간의 관계에 대한 설명은 선행연구에서 발견할 수 있다. 셀프리더십은 높은 수준의 성과를 위해 스스로 목표를 설정하고 자기 자신에게 영향력을 미치는 과정으로 정의된다[24][25]. 조직구성원들이 스스로 목표를 설정하고 자기 자신에게 영향력을 미친다는 의미는 진적으로 조직구성원 자신의 평가와 수용, 그리고 의욕에 달려 있다는 것이다[9]. 즉, 회사의 정책 혹은 상사로부터 엄격하고 까다로운 통제와는 상관없이 스스로 평가하고 스스로 리드한다는 것이다[25]. 우선, 셀프리더십의 행동지향적 전략과 혁신행동 간의 논리를 살펴보면 다음과 같다. 셀프리더십을 활용하는 사람들은 스스로 목표를 설정하고 내재적으로 동기유발하기 때문에 높은 수준의 목표를 달성한다[24][25]. 이러한 과정에서 개인들은 스스로 리드하여 직무에 대한 연구행동을 하게 된다. 또한 자신의 직무에 대하여 진행정도를 확인하고 기록하여 혁신행동과 같은 직무성과를 향상시킨다[18][24]. 따라서 직무에 대하여 자율적으로 목표를 결정하고 긍정적으로 직무를 개선하려고 하는 사람들

은 혁신행동에 영향을 미칠 수 있다. 즉, 셀프리더십을 활용하는 사람들은 스스로 동기유발하고 행동하기 때문에 직무에 대한 문제점을 인식하여 혁신을 실천하게 된다[14].

또한 셀프리더십의 자연적 보상 전략과 혁신행동 간의 논리는 다음과 같은 단서에서 찾을 수 있다. 과업에서 즐거움을 찾고 더 열심히 노력하는 사람들은 직무와 관련된 행동을 할 때 모든 정열을 바친다[9]. 이러한 사람들은 자신의 직무에 대한 불만족 보다는 즐거움을 추구하며 새로운 직무에 도전하여 높은 혁신성을 보인다[14][18].

건설적 사고 전략을 가진 개인들 또한 문제를 효과적으로 해결하고 새로운 아이디어로 혁신행동을 하게 된다[13]. 이러한 사람들은 의식적으로 과거의 창의적 경험을 통해 혁신적 행동을 보인다[28]. 특히 이들은 직무를 작 수행할 수 있다는 의지를 가진 사람들이며 자기 자신에 대한 믿음과 상상적 경험을 통해 혁신행동을 이끌어 낸다[25]. 실증적 연구로는 Carmeli et al.(2006)에 의해 실시된 연구를 들 수 있는데, 그들은 이스라엘에 있는 2개의 공공조직과 4개의 비영리조직 구성원 175명을 대상으로 실시한 실증 연구에서 셀프리더십의 세 가지 전략 모두는 혁신행동에 정(+의 관계가 있음을 보고하였다[13].

따라서 본 연구에서는 중소기업을 대상으로 하여 셀프리더십이 기술혁신에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 한다.

2.3.2 우리의 논의

셀프리더십에 관련된 대부분의 연구들은 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동 등의 직무태도변수와 관련하여 연구되어 왔다. 하지만 조직의 실질적인 가치를 설명하는 조직성과변수와의 구체적인 실증연구는 이뤄지지 않고 있다.

따라서 본 연구의 목적은 구성원이 스스로 자신을 이끄는 셀프리더십이 기술혁신에 어떠한 영향을 미치는지 실증검증을 통해 살펴보고자 한다.

셀프리더십과 혁신행동과의 기존 연구들을 근거로 하여 기업경쟁력 제고에 실제적인 영향을 미치는 조직성과변수인 기술혁신에 어떠한 영향을 미치는지 알아보는 것은 조직의 목표달성에 있어서 중요한 부분이라 할 수 있다.

본 연구에서는 셀프리더십을 행동 지향적 전략, 자연적 보상, 건설적 사고전략의 세 가지 차원으로 구분하여 기술혁신과의 관계를 검증하고자 한다.

이를 통해 결과적으로 구성원의 셀프리더십의 중요성을 재인식하고 최근의 조직 경영성과의 기준이 되고 있는 기술혁신을 달성하기 위한 구체적인 요인과 더불어 조직성과의 실질적인 기준을 제시할 것이라 기대한다.

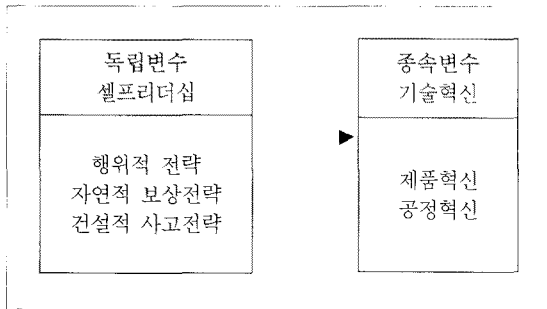
3. 실증적 연구방법

3.1 가설설정 및 변수 측정

3.1.1 가설설정

본 연구는 셀프리더십의 구성요인을 행위적 전략, 자연적 보상전략, 건설적 사고전략으로 구분하여 기술혁신의 구성요인인 제품혁신과 공정혁신에 미치는 영향을 분석하고자 한다.

연구모형은 다음 [그림 1]과 같다.



[그림 1] 실증연구모형

가설 1 셀프리더십이 제품혁신에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

1-1 셀프리더십의 행위적 전략이 제품혁신에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

1-2 셀프리더십의 자연적 보상전략이 제품혁신에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

1-3 셀프리더십의 건설적 사고전략이 제품혁신에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

가설 2 셀프리더십이 공정혁신에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

2-1 셀프리더십의 행위적 전략이 공정혁신에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

2-2 셀프리더십의 자연적 보상전략이 공정혁신에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

2-3 셀프리더십의 건설적 사고전략이 공정혁신에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

3.1.2 변수의 조작적 정의와 측정

1) 셀프리더십

① 행위적 전략

행위적 전략이란 자신과 타인의 행동과 그 결과를 관찰하고, 행동을 하는 이유와 목적을 스스로 인식하여 행동을 변화시키는 것으로 정의하였으며 “나는 일을 얼마나 잘하고 있는지를 잘 점검하고 있다” 등으로 구성된 Prussia[30]의 연구에서 사용된 문항을 수정 보완하여 6개의 문항으로 측정하였다.

② 자연적 보상전략

자연적 보상 전략은 내재적 동기유발이론에 근거하여 자신의 일이나 활동에서 진정한 가치와 보람을 찾아 유능감과 자기 결정감을 증가시켜 내재적인 보상을 이끌어 내는 것으로 정의 하였으며[29], “나는 일을 잘하기 위해서 나 자신의 방법을 찾는다.” 등으로 구성된 Prussia[29]의 자연적 보상 전략의 5개의 문항으로 측정하였다.

③ 건설적 사고전략

건설적 사고 전략은 건설적인 사고패턴과 습관 방식을 바꾸어 성과에 긍정적인 영향을 주는 전략을 말하며[24][25], “나는 어떤 문제가 있을 때 나 자신의 신념의 정확성을 평가하려고 노력한다.” 등으로 구성된 Prussia[30]의 건설적 사고전략의 5개 문항으로 측정하였다.

2) 기술혁신

기술혁신은 신제품개발 및 신기술개발 중심의 혁신으로 신제품개발, 제품혁신활동, 공정개선과 혁신을 위한 활동 등을 포함하며, 김성규, Miller 와 Friesen[26]등의 연구에서 개발한 문항[2]을 기초로

수정·보완하여 활용하였으며 측정은 Likert의 5점 척도를 이용하였다.

3.2 조사대상과 방법

3.2.1 자료의 수집방법 및 분석방법

구미지역 중소기업을 대상으로 하여 총 600부의 설문지를 배포하여 420부의 설문지가 회수되었다. 이 가운데, 응답과정에서 오는 오류와 분석의 유효성이 없는 것, 무응답이 많은 것 등 10부를 제외하여 총 306부의 설문지를 분석대상으로 삼았다.

본 연구의 설문 자료는 통계패키지인 SAS 9.1을 사용하여 분석하였으며 분석방법은 다음과 같다. 첫째, 기술통계적 방법에 의하여 표본의 특성을 살펴보고, 자료의 다각적인 특성을 파악하기 위해 빈도분석을 실시하였다.

둘째, 요인분석을 이용하여 사용척도의 타당성을 검증하였고, 설문조사의 결과로 얻어지는 응답자료의 신뢰성을 입증하기 위하여 Cronbach- α 계수를 이용한 신뢰성 검증을 하였다.

셋째, 본 연구의 셀프리더십과 기술혁신의 관계를 규명하기 위하여 상관관계 분석, 다중회귀분석을 실시하였다.

3.3 자료분석 및 해석

3.3.1 측정도구의 신뢰성과 타당성 검증

신뢰성을 측정하는 방법으로는 재검사법, 반분법 등이 있으나, 재검사법과 반분법은 시간, 인력, 비용 등이 많이 들고 측정효과의 지속성이 오차를 유발할 위험이 있어 본 연구에서는 내적 일관성을 추정할 수 있는 Cronbach's alpha 계수를 이용하여 측정하였다. 최종적으로 얻은 신뢰성 계수는 <표 1>에 나타나 있고 일반적으로 신뢰성계수가 0.6 이상이면 비교적 신뢰성이 높은 것으로 수용할 만하다는 Nunnally[27]의 연구결과에 비추어 볼 때, 본 연구의 척도는 신뢰성이 높다고 할 수 있다.

또한 측정도구의 타당성을 검증하기 위하여 요인 분석을 행하였다. 먼저, 셀프리더십의 설문항목의 요

인분석 결과가 <표 2>에 나타나 있다. <표 2>에 나타난 바와 같이 고유 값이 1 이상인 요인은 모두 3개로 분류되었다. 또한, 이들 3개의 요인이 전체 분산의 65.66%를 설명하는 것을 알 수 있다.

결론적으로, 설문항목의 구성타당성이 높은 것으로 나타났으며, 셀프리더십의 구성요인은 크게 3가지 요인으로 구별될 수 있음이 이를 통하여 밝혀졌다.

<표 1> 설문 문항의 신뢰성 검증

항 목	항 목 수	신뢰도(a)
1. 셀프리더십 행위 전략	6	0.8652
자연적 보상전략	5	0.8815
건설적 사고전략	5	0.8816
2. 기술혁신 제품혁신	4	0.8578
공정혁신	4	0.8720

<표 2> 셀프리더십 설문항목의 요인분석 결과

설문항목	행위적 전략	자연적 보상전략	건설적 사고 전략
I - 1	0.79612	0.12210	0.24316
I - 2	0.82542	0.12190	0.21003
I - 3	0.73284	0.20810	0.20747
I - 4	0.64024	0.33516	0.19954
I - 5	0.56340	0.32172	0.28929
I - 6	0.62347	0.36060	0.15184
I - 7	0.24649	0.76326	0.16525
I - 8	0.21961	0.81971	0.19711
I - 9	0.14208	0.80587	0.13106
I - 10	0.30580	0.71923	0.29106
I - 11	0.23130	0.68534	0.25509
I - 12	0.23968	0.29522	0.69361
I - 13	0.21325	0.19069	0.78425
I - 14	0.22059	0.07770	0.83229
I - 15	0.16885	0.23709	0.79242
I - 16	0.26902	0.22823	0.72168
Eigen value	3.4968	3.5476	3.4635
분산설명비율	21.85%	22.17%	21.64%
총분산설명 비율	65.66%		

3.3.2 변수들 간의 상관관계 분석

요인분석을 통해 확인된 셀프리더십의 구성요인인 행위적 전략, 자연적 보상전략, 건설적 사고전략과 제품혁신과 공정혁신의 상관관계 분석 결과 <표 3>에 나타나 있다.

행위적 전략, 자연적 보상전략, 건설적 사고전략과 제품혁신의 상관계수는 각각 0.480, 0.500, 0.387로 유의수준 0.001에서 유의하게 나타났고, 공정혁신과의

관계에서는 각각 0.519, 0.594, 0.433으로 유의수준 0.001에서 유의하게 나타나 정의 상관관계를 가지는 것으로 확인할 수 있었다.

결국, 이는 본 논문의 연구모형에서 제시하는 것과 같이 셀프리더십의 구성요인이 기술혁신에 영향을 미칠 것이라는 가설1과 가설2의 주장이 의의를 가질 것으로 예상할 수 있다.

<표 3> 각 변수간의 상관관계분석결과

			1		3	4	5
	평균	표준 편차	행위적 전략	자연적 보상 전략	건설적 사고 전략	제품 혁신	공정 혁신
1	3.59	0.38	1				

2	3.42	6.44	0.622	1			
			***	***			
3	3.57	0.55	0.583	0.558	1		
			***	***	***		
4	3.14	0.54	0.480	0.500	0.387	1	
			***	***	***	***	
5	3.31	0.61	0.519	0.594	0.433	0.636	1

주) P<0.05 : * , P<0.01 : ** P<0.001 : ***

4. 가설검증

4.1 가설1의 검증

앞서 제시한 것처럼, 행위적 전략, 자연적 보상전략, 건설적 사고전략이 셀프리더십의 구성요인으로 확인되었으며, 이러한 요인들이 제품혁신에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가설 1을 검증하기 위하여 셀프리더십의 구성요인을 독립변수로, 그리고 기술혁신

의 구성요인인 제품혁신을 종속변수로 선정하여 다중회귀분석을 실시하였다.

분석결과, 전체 회귀모델의 적합도는 F값이 43.26로 유의수준 0.001에서 유의하게 검증되었으며, R2는 0.3005로 나타나 분석결과로서 얻어진 회귀식이 전체 회귀모델의 30.05%를 설명하는 것으로 판명되었다. 각각의 세부가설 결과를 살펴보면 다음 <표 4>에 나타났다.

<표 4> 셀프리더십과 제품혁신의 다중회귀분석 결과

요인	자유도	제곱합	평균제곱	F Value	Prob>F	R-square
처리	3	49.431	16.477	43.26	<.0001	0.3005
잔차	302	115.040	0.380			
계	305	164.472				

독립변수	비표준화계수		t Value	Pr > t	연구 가설
	B	표준 오차			
상 수	0.54825	0.23911	2.29	0.0225	
행위적 전략	0.31323	0.08311	3.77	0.0002**	채택
자연적보상전략	0.34764	0.07325	4.75	<.0001***	채택
건설적사고전략	0.07974	0.07012	1.14	0.2563	기각
P<0.001 : *** P<0.01 : ** P<0.05 : *					

가설 1의 검증결과 셀프리더십의 구성요인으로 확인된 행위적 전략, 자연적 보상전략, 건설적 사고전략이 제품혁신에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설은 <표 4>에 나와 있는 바와 같이 행위적 전략과 자연적 보상전략에서 유의하게 나타났다. 행위적 전략의 t 값이 3.77, 회귀계수가 0.313로 유의수준 p<.01 에서 유의하게 나타났으며 자연적 보상전략의 t 값이 4.75, 회귀계수가 0.347로 유의수준 p<.001에서 유의하게 나타났다.

따라서 행위적 전략, 자연적 보상전략이 제품혁신에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가설1-1,2는 지지되었으며, 건설적 사고전략은 제품혁신에 긍정적인 영향을 미치는 요인으로 지지되지 못하였다.

이는 건설적인 사고패턴과 습관 방식을 형성하는 건설적 사고전략이 신제품과 서비스 개발에 대한 적용을 용이하게 하지 못하고 개별적인 해결방법으로 국한되거나 신제품 도입주기에 발 빠르게 대응하지

못하게 될 가능성을 생각해 볼 수 있다.

4.2 가설2의 검증

두 번째, 셀프리더십의 구성요인 행위적 전략, 자연적 보상전략, 건설적 사고전략이 공정혁신에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가설 2를 검증하기 위하여 셀프리더십의 구성요인을 독립변수로, 그리고 공정혁신을 종속변수로 선정하여 다중회귀분석을 실시하였다.

분석결과, 전체 회귀모델의 적합도는 F값이 65.13으로 유의수준 0.001에서 유의하게 검증되었으며, R2는 0.3928로 나타나 분석결과로서 얻어진 회귀식이 전체 회귀모델의 39.28%를 설명하는 것으로 판명되었다. 각각의 세부가설 결과를 살펴보면 다음 <표 5>에 나타났다.

<표 5> R&D 셀프리더십과 공정혁신의 다중회귀분석 결과

요인	자유도	제곱합	평균제곱	F Value	Prob>F	R-square
처리	3	60.741	20.247	65.13	<.0001	0.3928
잔차	302	93.885	0.310			
계	305	154.626				

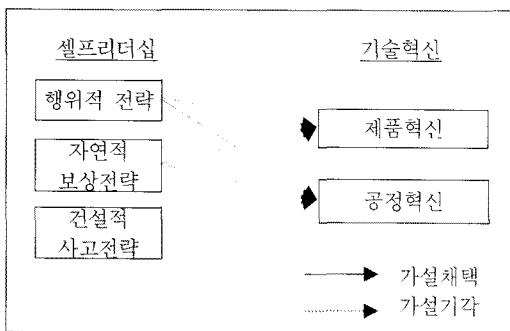
독립변수	비표준화계수		t Value	Pr > t	연구 가설
	B	표준오차			
상 수	0.50531	0.21600	2.34	0.0200	
행위적 전략	0.26451	0.07508	3.52	0.0005**	채택
자연적보상전략	0.46041	0.06617	6.96	<.0001***	채택
건설적사고전략	0.07944	0.06334	1.25	0.2108	기각
P<0.001 : *** P<0.01 : ** P<0.05 : *					

가설 2의 검증결과 셀프리더십의 구성요인으로 확인된 행위적 전략, 자연적 보상전략, 건설적 사고전략이 공정혁신에 영향을 미칠 것이라는 가설은 <표 5>에 나와 있는 바와 같이 행위적 전략과 자연적 보상전략에서만 유의하게 나타났다.

행위적 전략의 t값이 3.52, 회귀계수가 0.264로서 유의수준 $p < .001$ 에서 유의한 것으로 나타났으며 자연적 보상전략의 t값이 6.96, 회귀계수가 0.460로 유의수준 $p < .0001$ 에서 유의한 것으로 나타났다. 따라서 셀프리더십의 행위적 전략은 공정혁신에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가설 2-1과 자연적 보상전략이 공정혁신에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 2-2는 지지되었고, 건설적 사고전략은 공정혁신에 긍정적인 영향을 미치는 요인으로 지지되지 못하여 가설 2-3은 기각되었다.

이는 위의 설명에서와 같이 조직 내에서 구성원 개인의 건설적인 사고패턴과 습관 방식을 형성하는 건설적 사고전략이 생산라인의 결함에 대한 문제해결과 서비스 개선에 대한 신속한 적용을 하지 못하게 하거나 개별적 사고패턴형성이 새로운 유통망형성의 개발에 있어서 조직 내 구성원의 팀웍을 저하시키는 요소로 작용할 가능성도 생각해 볼 수 있다.

이상의 실증 연구결과를 다음 [그림 2]와 같이 나타내었다.



[그림 2] 실증연구 결과모형

5. 결론

5.1. 연구결과의 요약

본 연구에서는 성공적인 기술혁신을 위해 조직구성원의 셀프리더십과 기술혁신과의 관계를 실증검증

을 통하여 밝히고자 하였다.

이를 위해 구미시 중소기업에서 근무하는 조직 구성원들을 측정 표본으로 삼았으며 셀프리더십의 구성요인을 행위적 전략, 자연적 보상전략, 건설적 사고전략의 세 가지 요인으로 보고 기술혁신의 측정변수를 제품혁신, 공정혁신으로 구분하여 실증분석을 실시하였다.

연구의 결과를 요약하면 첫째, 셀프리더십의 구성요인 행위적 전략, 자연적 보상전략, 건설적 사고전략이 제품혁신에 정(+)의 영향을 미칠 것으로 기대한 3가지의 가설 중에서 건설적 사고전략을 제외한 행위적 전략, 자연적 보상전략은 제품혁신에 유의한 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다($P < .01$, $P < .001$).

이는 조직 내 구성원들이 셀프리더십의 행위적 전략과 자연적 보상전략을 통해서 제품혁신에 더 긍정적인 영향을 미치게 된다는 것이다.

둘째, 셀프리더십의 구성요인 행위적 전략, 자연적 보상전략, 건설적 사고전략이 공정혁신에 정(+)의 영향을 미칠 것으로 기대한 3가지의 가설 중에서도 행위적 전략과 자연적 보상전략에서 유의한 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다($P < .01$, $P < .001$). 마찬가지로, 건설적 사고전략은 공정혁신에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 확인되어 가설 2-3은 기각되었다. 건설적 사고전략은 상관관계 분석에서 제품혁신과 공정혁신과의 유의미한 정의관계로 확인되었지만, 3개의 독립변수를 함께 고려한 다중회귀분석결과에서는 유의미하게 나타나지 않았다.

이는 사전연구에서 유추해 볼 수 있는 내용과는 상이한 결과이며 다음 세 가지로 요약할 수 있다. 첫째, 일반적으로 중소기업의 조직구성원들이 스스로의 건설적인 사고패턴을 형성해서 문제해결을 시도하는 과정상에서 야기될 수 있는 시행착오를 극복하지 못하거나, 둘째, 신제품 개발과 기술혁신에 대한 압박감으로 충분한 시간이 보장되지 못한 중소기업의 조직 분위기에 기인된다고 볼 수 있다.

마지막으로 앞에서 언급한 바와 같이 실제로 개별 구성원의 건설적 사고 패턴 형성이 오히려 기술혁신의 목표달성에 초점을 맞추게 하지 못하여 팀웍을 저해하는 등의 혁신에 용이하지 않을 수 있다고 하겠다.

요컨대 기술혁신의 제품혁신과 공정혁신에 영향을 미치는 셀프리더십의 구성요인은 행위적 전략

($\beta=0.3132, 0.2645$), 자연적 보상전략($\beta=0.3476, 0.4604$)으로 확인 되었다.

이를 통해 성공적인 기술혁신을 이루는데 있어서 조직 내에서 중요시 여겨야 할 셀프리더십의 구성요인은 구성원들이 스스로 일의 진행을 확인하고 직무에 주의를 기울일 수 있도록 전략적인 행동방향을 설정해주며, 업무상 책임을 넓혀 스스로의 책임에 대한 더 많은 활동을 감당함으로써 직무자체로 부터의 만족감을 느낄 수 있도록 지원하는 것이 중요하다고 할 수 있다.

5.2 연구의 시사점과 한계점

본 연구결과를 통한 시사점은 다음과 같다. 첫째, 셀프리더십이 기술혁신에 미치는 영향력을 검증함으로써 성공적인 기술혁신을 달성하는데 있어서 고려해야 할 셀프리더십의 구성요인을 확인하였다.

둘째, 기술혁신에 영향을 미치는 구체적인 셀프리더십의 구성요인을 확인함으로써 셀프리더십의 행위적 전략과 자연적 보상전략을 유인하는 조직관리방안의 토대를 마련하였다. 따라서 조직의 관리자든 구성원들에게 스스로 전략적 행동방향을 설정하게 하고 스스로의 책임의식을 가질 수 있도록 관리함으로써 높은 기술혁신의 성과를 도출하게 된다는 것이다.

본 연구는 기술혁신을 가능하게 하는 조직 관리의 중요한 요소로써 셀프리더십을 확인하였으며 기술혁신의 구체적인 선행요인을 제시하였다.

본 연구의 한계점으로는 표본이 경북 구미 지역의 중소기업에만 한정되어 있기 때문에 연구결과와 일반화에 다소 어려움이 있으며, 또한, 일정 시점에서의 횡단적 연구이므로 동일한 모형으로 시간의 간격을 두고 여러 번 실시하는 종단적 연구를 함으로써 좀 더 정확한 결론을 도출할 수 있을 것이다. 기술혁신보다 더 광범위한 경영혁신, 구조혁신, 인간혁신으로 연구의 범위를 확대하여 살펴보는 것도 필요하겠다.

또한 다양한 상황변수를 함께 고려하여 변수들 간의 관계를 도출해 보는 것 또한 조직 관리의 흥미 있는 주제로써의 방향성을 제시할 수 있을 것으로 보인다.

참 고 문 헌

- [1] 김민정(2007), 대학생의 셀프리더십 개발에 영향을 미치는 학습자 변인 연구, 경영학 박사학위 논문, 이화여자대학교 대학원.
- [2] 김성규(2007), “경영혁신과 기업성공에 관한 네트워크 조직의 조절효과”, 부산대 대학원 박사학위논문.
- [3] 김형규(2007), 서번트 리더십이 부하의 자아개념 및 창의성과 직무수행에 미치는 영향 제주대학교 대학원 박사학위논문.
- [4] 박동수·이희영(2002), “자기유능감과 직무성과간의 관계에 대한 셀프리더십의 매개작용,” 인사조직연구, 10(1).
- [5] 송상호(2006), 기술혁신 유형과 기술혁신 영향요인에 관한 상황론적 연구.
- [6] 송상호(1995a), 기업유형과 기술혁신 영향요인간의 통합론적 연구, 경영학 연구, 한국경영학회.
- [7] 송상호(1995b), 기술혁신의 특성과 기업환경, 내부능력, 전략 간의 상황론적 연구.
- [8] 이공래(2001), 기술혁신이론개관.
- [9] 양필석(2008), 핵심자기평가가 조직유효성에 미치는 영향: 셀프리더십과 심리적 임파워먼트의 매개효과를 중심으로, 울산대학교 대학원 경영학박사학위논문.
- [10] 하순복(2007), 셀프리더십의 선행요인과 결과요인에 관한 연구, 서울대학교 대학원.
- [11] Anderson(1997), J. S. and G. E. Prussia, "The Self-Leadership Questionnaire: Preliminary Assessment of Construct Validity," The Journal of Leadership Studies, 4(2), pp.119-143.
- [12] Barkema(2002), H. G., J. A. C. Baum and E. A. Mannix, "Management Challenges in a New Time," Academy of Management Journal, 45(5), pp.916-930.
- [13] Carmeli(2006), A., R. Meitar, and J. Weisberg, "Self-Leadership Skills and

- Innovative Behavior at Work," *International Journal of Manpower*, 27(1), pp.75-90.
- [14] Diliello(2006), T. C. and J. D. Houghton, "Maximizing Organizational Leadership Capacity for the Future: Toward a Model of Self-Leadership, Innovation and Creativity," *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), pp.319-337.
- [15] Holst(1990), A. W. "Leadership Development as a Result of Self-knowledge and Self-control," Paper Presented at the National Council of States on In Service Education, Fifteenth Annual National Conference Improving Education through Staff Development, Orlando, F.L.
- [16] Houghton(2002), J. D. and C. P. Neck, "The Revised Self-leadership Questionnaire: Testing a Hierarchical Factor Structure for Self-leadership," *Journal of Managerial Psychology*, 17(8), pp.672-691.
- [17] Houghton(2004), J. D. and D. L. Jinkerson, "Constructive Thought Strategies and Job Satisfaction: A Preliminary Examination," Paper Presented at the 2004 Western Academy of Management Conference, Alyeska, A.K.
- [18] Houghton(2005), J. D., & Yoho, S. K. Toward a contingency model of leadership and psychological empowerment: when should self-leadership be encouraged?. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 11(4), pp.65-83.
- [19] Kerr(1978). S., & Jermier, J. M. Substitutes for leadership: Their meaning and measurement. *Organization Behavior and Human performance*, 22, pp.375-403.
- [20] Khan(2000), M. A. Self-leadership: Factors Influencing Self-managing Activities of Professionals in For-profit Organizations, Ph. D. Diss., Graduate School of the American University.
- [21] Kimberly(2007), J. R., & M. J. Evanisko, "Organizational Innovation: The Influence of Individual, Organizational and Contextual Factors on Hospital Adoption of Technological and Administrative Innovations." *Academy of Management Journal*, 24(4):689-713.
- [22] Knight(1967), K. E. The description model of the intra-firm innovation. *Journal of Business*, 40: pp.478-496.
- [23] Knight(2001), J. Social norms and the rule of law: Fostering trust in a socially diverse society. In K. S. Cook (Eds), *Trust in society*(pp,354-373). Russell Sage Foundation, New York.
- [24] Manz(1980), C. C., & Sims, H. P. Jr, Self-management as a substitute for leadership a social learning perspective. *Academy of Management Review*, 15, pp.361-367.
- [25] Manz(1986), C. C., "Self-Leadership: Toward an Expanded Theory of Self-Influence Processes in Organizations," *Academy of Management Review*, 11(3), pp.585-600 .
- [26] Miller(2007), D. & P. H, Friesen, *Organizations: A Quantum View*, New Jersey: Prentice-Hall.
- [27] Nunnally(1979), J.C., *Psychometric theory*. 2nd ed. New York: Mcgraw-Hill.
- [28] O'Regan(2004), Nicholas, Ghobadian, Abby and Sims, Martin, "Fast Tracking Innovation in Manufacturing SMEs," *Technovation*, 26(2), February, pp.251-261.
- [29] Phelan(2003), S. and A. M. Young, "Understanding Creativity in the Workplace: An Examination of Individual Styles and Training in Relation to Creative Confidence and Creative Self-Leadership," *Journal of Creative Behavior*, 37(4), pp.266-281.

- [30] Prussia(1998), G. E., Anderson, J. S., & Manz, C. C., Self-leadership and performance outcomes: The mediating influence of self-efficacy. *Journal of Organizational Behavior*, Vol.19, pp.523-538.
- [31] Rosenberg(1982), N., Inside the Black Box, Cambridge Univ. Press, Cambridge.
- [32] Shipper(1992), F., & Manz, C. C. Employee self-management without formally designed team: an alternative road to empowerment. *Organizational Dynamics*, 20(3), 48-61. Sims, H.P. Jr., & Manz, C. C. *Company of Heroes: Unleashing the Power of Self-Leadership*. New York: Wiley.
- [33] Souitaris(2002), V., "Technological Trajectories as Moderators of Firm-level Determinants of Innovation, *Research Policy*, 31, pp.877-898.
- [34] Teece(1992), D. J., "Competition, Cooperation and Innovation: Organizational Arrangements for Regimes of Rapid Technological Progress," *Journal of Economic Behavior and Organization*, 18, pp.1-25.
- [35] Williams(1997), S, "Personality and Self-leadership," *Human Resource Management Review*, 7(2), 139-155.
- [36] Woodman(1993), R.W., Sawyer, J.E. & Griffin, R.W. 1993. Toward a theory of organizational creativity. *Academy of Management Review*, 18: pp.293-321.
- [37] Yun(2006), S., J. Cox, and H. P. Jr. Sims, "The Forgotten Follower: A Contingency Model of Leadership and Follower Self-leadership," *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), pp.374-388.
- [38] Zahra(2000), S. A., Neubaum, D. O., and Huse, M. Entrepreneurship in Midium-Size Companies: Exploring the Effects of Ownership and Governance Systems. *Journal of Management* 26(5), pp.947-976.



이 선 규

1983 성균관대학교(석사)
1990 성균관대학교
경영학과(경영학박사)
2003 미국Editorial Board of
HFEM(SSCI)-현재

현재 금오공과대학교 경영학과 교수
관심분야: 경영전략, 기술경영, R&D, 생산성
E-Mail: sklee@kumoh.ac.kr



이 다 정

2002 금오공과대학교
산업경영학과(공학사)
2008 금오공과대학교
산업경영학과(경영학석사)
2010 금오공과대학교 경영학과
박사수료

현재 금오공과대학교 경영학과 강사
관심분야: 조직/인사, 가치혁신, 경영전략
E-Mail: misefree@naver.com



이 상 인

2010 금오공과대학교
산업경영학과(경영학석사)
2011 (주)제이엘씨 대표이사
현재 금오공과대학교 경영학과
박사과정

관심분야: 조직/인사, 경영혁신
E-Mail: jlc@unitel.co.kr

- 설 문 지 -

1. 아래 항목들은 구성원들의 셀프리더십에 관한 질문입니다. (Likert의 5점 척도: 1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)

1)나는 일의 진행 정도를 스스로 자주 확인 한다.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2)나는 내가 일을 어떻게 하고 있는지 항상 점검 한다.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3)나는 내가 일을 얼마나 잘하고 있는지에 대해 주의를 기울인다.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4)나는 마음속에 목표들을 인식하고 있다.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5)나는 내 일의 진행정도를 기록한다.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6)나는 나의 직무에 주의를 기울인다.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

7)나는 업무상 책임 영역을 더 넓히려고 한다

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8)나는 업무상 책임을 넓힐 수 있는 방법에 집중 한다.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

9)구성원들은 업무과제 성적이나 이를 수행하는 데 있어서 자발적이다

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

10)나는 나에게 할당된 책임보다 더 열심히 일을 하려고 노력한다.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

11)나는 증가하는 나의 책임에 대하여 생각한다.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

12)나는 내 업무에 필요한 것보다 더 많은 활동

을 하려고 한다.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

13)나는 스스로 문제를 해결하려고 행동한다.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

14)나는 내 힘으로 문제를 해결하는 것을 좋아한다.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

15) 만약 나에게 문제가 발생한다면, 내 스스로 그 문제를 해결한다.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

16)나는 내 마음 속에서 문제에 대한 해결책을 찾아낸다

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

17)나는 내 자신이 문제의 해결방법을 끝까지 찾아낸다.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

18)나는 문제를 해결하는 방법을 생각해 낸다

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

19)나는 내가 일하는 방법을 개선하려고 한다.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

20)나는 직무상 내가 할 수 있는 긍정적인 변화들을 생각하려고 한다.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. 아래 항목들은 기술혁신에 관한 실문입니다.

1)특히 제품이나 새로운 서비스 개발을 강조한다.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2)시장수요에 따라 신제품을 빨리 개발한다.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3)제품의 디자인을 수정하고 빨리 시장에 선보인다.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4)고객의 요구에 따라 유연성 있게 특수 제품을 만든다.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5)오래된 제품을 개선하고 신제품의 질을 향상시킨다.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6)신제품 도입의 정도가 동종 산업의 타 기업과 비교하여 많다.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

7)제품혁신을 위한 활동을 많이 하였다.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8)생산제품의 결함에 의한 추가비용 부담이 감소하는 추세이다.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

9)회사의 제품서비스의 새로운 유통망을 개발한다.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

10)고객의 제안이나 불평을 신속하게 처리한다.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

11)A/S를 통하여 한번 고객은 영원한 고객으로 생각한다.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

12)고객을 위한 회의를 운영하고 이를 통해 고객 서비스에 만전을 기한다.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

13)경쟁사에 비해 공정개선을 위한 제조방법을 자주 도입한다.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

14)공정개선과 혁신을 위한 활동을 많이 하였다.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---