

셀프리더십, 창의적 인성, 혁신행동 및 학업만족 간의 구조적 관계: 대학조직을 중심으로

최석봉*

〈요 약〉

본 연구는 대학생의 혁신행동과 학업만족에 대한 중요성과 이에 대한 선행요인으로 셀프리더십 및 창의적인성에 대한 연구부족을 인식하면서, 셀프리더십, 창의적 인성, 혁신행동 및 학업만족간의 구조적 관계를 실증 분석하였다.

연구목적을 달성하기 위해 본 연구는 서울, 충북, 영남지역의 대학에서 경영학 강좌를 수강하는 1~4학년 학생 176명의 응답을 표본으로 구조방정식을 이용하여 검증하였다. 연구결과, 셀프 리더십은 창의적 인성, 혁신행동과 학업만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 창의적 인성은 혁신행동에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나 학업만족은 혁신행동에 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 이에 따라 창의적 인성은 셀프 리더십과 혁신행동 간의 관계에서 부분 매개 역할을 하는 것으로 나타났다. 본 연구는 대학생들의 개인특성 중 셀프 리더십과 창의적 인성이 혁신행동과 학업만족에 영향을 주는 모형을 처음으로 제시하였다. 본 연구는 실무적으로 대학생의 혁신행동과 학업만족의 수준을 제고하기 위해 개인의 특성을 이해하고 배려하는 자율적이고 창의적인 대학조직 환경조성 등이 필요함을 시사한다. 이러한 연구결과를 바탕으로 시사점과 연구의 한계점 및 향후 연구방향이 논의되었다.

핵심주제어: 창의적 인성, 셀프 리더십, 혁신행동, 학업만족

I. 서 론

오늘날 기업뿐만 아니라 비영리조직에 있어서도 끊임없는 혁신과 조직구성원의 만족도 제고는 지속가능한 경쟁력을 유지하기 위한 필수조건이라 하겠다. 특히 최근 대학조직의 경우도 예외는 아니다. 대학의 내, 외적환경변화는 입학수의 감소, 등록금 삭감, 부실대학 감사강화 그리고 중소 및 지방대의 심각한 재정위기 등으로 대표될 수 있는데 다양한 대안을 통한 대학구조조정이 본격화, 상용화 되고 있다(최예나, 2011). 따라서 대학도 대학기능의 주요 수혜자인 학생들의 만족도 제고를 위한 다양한 내부적 노력에 고심하고 있다. 대학은 사회에서 요구하는 능력을 갖춘 우수한 인재를 배출해야 대학의 기능을 제대로 평가받을 수 있다.

특히 학생들에게 사회에서 필요한 문제해결 능력, 시민의식, 창의력, 혁신능력, 자신을 스스로 통제하고 목표를 향해 이끌어 갈 수 있는 리더십등 유·무형의 자산을 길러주어야 한다(손경애, 2012). 최근 이러한 학생들의 학습 만족도 제고와 사회에서 요구하는 능력을 배가시키기 위한 중요한 요소로 조직행동의 다양한 이슈들에 대한 연구가 활발히 진행되고 있다. 기존 연구에서 학습 성과 및 만족도 제고에 영향을 미치는 요인으로 학생개인에 초점을 맞춘 학생개인의 특성에 대한 연구가 증대되고 있다. 이러한 연구들은 핵심자기평가, 교사 및 교수신뢰, 학습동기, 자아 존중감, 자기 효능감, 대학 생활적응능력들 학생개인의 특성을 학습 성과와 연관하여 연구하였으며, 모두 긍정적 관계가 있음을 밝혔다(김명희 등, 2012; 양필석, 최석봉, 2010; Birch and Ladd, 1997; Pape and Wang, 2003; Furrer and Skinner, 2003).

한편 조직구성원의 혁신행동에 대한 연구들에서 기업의 생존과 경쟁력의 원천인 혁신은 구성원들의 다양한 혁신행동의 산물이라고 밝히고 있다(Van de Ven, 1986). 따라서 조직의 새로운 가치와 향상된 성과를 창출하기 위하여 조직구성원의 혁신행동을 장려하고 개발하는 것은 무엇보다 중요하겠다. 혁신행동의 선행요인들을 요약해보면, 혁신행동을 하는 구성원들은 인내심, 위험선호경향, 자신감 그리고 독립심 등이 강한 개인의 특성을 나타내고 있으며, 조직의 구체적 비전제시, 적절한 보상체계, 자율성이 강한 조직문화 등이 다양하게 영향을 미치는 것으로 밝히고 있다(정현우, 2012; 김해룡, 양필석, 2008; Scott & Bruce, 1994). 위와 같은 연구들은 주로 기업 및 정부조직을 대상으로 이루어져 상대적으로 대학생을 대상으로 한 혁신행동 연구는 부족한 편이며 따라서 좀 더 많은

연구가 수행될 필요성이 있다.

한편 셀프리더십은 개인의 자유의지를 스스로 통제하고 관리하여 자신의 행동을 바람직한 방향으로 이끌고자 하는 과정으로 이에 대한 연구가 최근 학계와 산업계의 관심을 끌고 있다(Manz, 1986). 이러한 셀프리더십에 대한 연구는 기업의 종업원이나 관리자를 대상으로 셀프리더십과 조직만족 및 성과변수와의 관계에 대한 실증연구로 확대되어 가고 있으나(예, 송정수, 양필석, 2008; 김연선, 2009; 황혜진, 배수현, 2010), 이를 대학생의 혁신행동 및 학업만족도에 적용한 연구는 매우 제한적이다(예, 박기호, 김연정, 2010). 특히 셀프리더십에 대한 후행요인으로 창의적 인성에 대한 연구는 부족하다.

본 연구는 이러한 기존의 연구관점에서, 대학생의 혁신행동과 학업만족에 영향을 미치는 요소로서 셀프리더십을 제시하고 대학생 개인의 역량차원에서 창의적 인성에 대한 요소를 추가적으로 고려함으로 기존의 연구를 확장하여 혁신행동 및 학업만족 결정요인에 대한 이해를 높이고자 한다. 구체적으로 본 연구는 대학생의 혁신행동과 학업만족에 대한 중요성과 이에 대한 선행요인으로 셀프리더십 및 창의적인성에 대한 연구부족을 인식하면서 셀프리더십이 창의적인성에 미치는 영향과 창의적 인성이 혁신행동 및 학업만족간의 구조적 관계를 실증 분석하였다. 연구목적을 달성하기 위해 본 연구의 표본은 서울, 충북, 영남 지역의 대학에서 경영학 강좌를 수강하는 1~4학년 학생 176명의 응답을 표본으로 구조방정식을 이용하여 검증하였다. 연구결과, 셀프 리더십은 창의적 인성, 혁신행동과 학업만족에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 창의적 인성은 혁신행동에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났으나 학업만족은 혁신행동에 영향을 주지 않는 것으로 나타났다.

II. 이론적 배경

1. 셀프리더십

셀프리더십은 개인의 자유의지를 스스로 통제하고 관리하여, 조직의 목표를 성공적으로 수행하고자 자신의 행동을 바람직한 방향으로 이끌고자하는 리더십으로 이해될 수 있다(Manz, 1986; Manz and Sims, 1987). 이러한 셀프리더십은 오늘날과 같은 급변하는 환경변화에도 조직목표 달성에 기여할 수 있는 새로운

대안을 개인에게서 찾는다는 측면에서 조직행동론을 통해 꾸준히 연구되기 시작하였다(Manz and Sims, 1987; 송정수, 양필석, 2008). 이러한 연구들은 셀프리더십을 구체적으로는, 행동적 전략과 인지적 전략으로 구분하고 있는데, 이후 인지적 전략개념은 자연적 보상 전략과 건설적 사유전략으로 다시 세분화되었다(Neck and Manz 1996; Houghton and Neck, 2002). 본 연구에서는 셀프리더십의 주요 세 가지 구성요소를 행위 중심적 전략(behavior-focused strategies), 자연적 보상전략 (natural reward strategies), 그리고 건설적 사유전략(constructive thought pattern strategies)으로 나누어 개념화하고 적용한다. 간략히 구성요인의 정의를 살펴보면(Houghton and Neck, 2002), 행위 중심적 전략은 직무수행 기준과 평가 등 자신의 행동을 용이하게 하기 위해 자아인식을 높이고자 노력하는 전략을 의미하며, 그 하위요인으로 ‘자기보상’, ‘자기관찰’, ‘자기단서’, ‘자기목표설정’, ‘자기차별’, ‘자기교정피드백’등을 포함하고 있다. 한편, 자연적 보상전략은 자신이 흥미 있거나 좋아하는 일이나 활동을 수행할 경우, 수행 그 자체로만으로 유쾌하여 행복하다는 자연적 보상 원리에 따름을 의미한다(Deci and Ryan, 1985; Prussia et al., 1998). 따라서 자기직무에서의 즐거움, 믿음과 몰입을 포함하고 있다고 밝히고 있다(Manz and Neck, 2004). 건설적 사유전략이란 실제 수행하기 전에 어렵고 힘든 일을 극복하고 성공적인 수행을 상상하는 것을 의미하는데, 건설적인 사고패턴과 습관방식을 바꾸어 성과에 긍정적인 영향을 주는 전략을 말한다(Manz and Neck, 2004; Neck and Manz, 1992).

셀프리더십에 대한 선행 연구를 살펴보면, 먼저 대표적으로 Neck과 Houghton (2006)의 연구를 들 수 있는데 이들은 셀프리더십은 몰입, 자율성, 긍정감정, 직무만족, 창의성, 혁신행동, 신뢰와 역량 등 다양한 변인에 영향을 미치는 중요한 인자임을 밝혔다. 국내 연구 중 교육분야의 연구를 보면, 윤영남과 최은수 (2008), 정대용 등 (2009)은 셀프리더십은 학습자의 교육만족에 영향을 주는 것으로 보고하고 있다. 이후 셀프리더십과 다양한 교육효과성에 대해 연구되었는데, 예를 들면 팀수행 역량(안정호, 임지영, 2011), 교육기관 적응력(문병환, 김세루, 2011), 자기효능감(임지영, 2009; 한민경, 한윤경 2009), 창의성(정은이, 2008)등에 셀프리더십이 긍정적인 영향을 미치고 있음을 밝혔다.

2. 창의적 인성

창의성이란 다원적 요소 간의 상호작용이면서 창의적인 사고, 성격, 동기, 환경 등 다원적 접근을 강조하고 있다(Cropley 2001; Sternberg and Lubart, 1996;

조현정, 장영숙, 2010). 현재까지의 창의성에 대한 연구들은 인지적 특성(유창성, 융통성, 독창성, 정교성)을 주요한 특성으로 강조하였으나 정서적인 특성도 관련된 변인으로 보고되고 있으며(황의숙, 손원경, 2006) 이는 창의성에 성격과 같은 정서적인 측면이 반영되고 있음을 보여준다(서미옥, 2009) 창의적 인성이란 결국 인지적 특성과 달리 창의성을 발현할 수 있는 내적동기이자 태도로써 창의적 성향을 의미할 수 있는 것이다(장영숙, 2008; 조현정, 장영숙, 2010).

기존의 주요연구에 의하면 창의적 인성을 지닌 사람들은 창의적인 사람들의 공통특성으로 ‘모호함을 잘 견뎌, 끈기 있음, 새로운 경험에 대해 개방적, 위험을 기꺼이 감수함, 자신에 대해 확신과 믿음을 가지고 있다(Sternberg and Lubart, 1991). Martindale (1989)은 판단의 독립성, 자기확신, 복잡성에 끌림, 미적 지향성, 모험감수 등을 언급하였으며 Torrance (1981)는 개방성과 관용성, 도전성과 용감성, 융통성, 자신감, 성취의욕, 유머, 자기이해, 내향성, 지배성 인내 및 자제력, 독립성과 자율성을 지적하였으며 국내연구에서도 하주현 (2000)은 독립성, 모험심, 과제집착, 유머감각, 호기심, 다양한 관심, 상상, 개방성의 요인을 언급하였다. 박병기 (1998)는 호기심, 집요성, 유희성 등을 창의적 동기로 분류하고 독자성, 모험심, 개방성을 창의적 태도로 분류하여 창의적 인성을 언급하였고 송인섭과 김혜숙 (1999)은 호기심, 흥미 다양성, 몰두, 개성, 특이한 선호, 탈규범, 개방성 등을 제시하였다. 결국 여러 학자들이 언급하고 있는 창의적 인성에서 공통적으로 언급되는 것은 호기심, 자기확신, 상상력, 인내, 유머, 독립심, 모험심, 개방성 등이 자주 포함되고 있음을 알 수 있다. 창의적 인성에 대한 선행연구들에서는 Woodman과 Schoenfeldt (1989)은 세 가지 분야로 연구가 수행되었다고 하였으며 이는 인성이론의 관점에서 창의성을 설명하려는 연구, 다양한 분야에서 창의적 개인들의 창의적 행동이나 전기적 특성과 관련된 연구, 창의적 행동과 몇 가지 인성의 관련성을 규명하기 위해 시도된 연구라 밝히고 있다.

3. 가설설정

3.1 셀프리더십과 창의적 인성

셀프리더십과 창의적 인성 간의 관계에 대한 연구는 매우 부족하다. 따라서 창의적 인성요인으로 제한하기보다는 광의적인 창의성의 입장에서 셀프리더십과의 관계를 살펴볼 필요가 있다. 셀프리더십과 창의성을 다루고 있는 연구 중

Diliello와 Houghton (2006)은 셀프리더십과 창의성의 연관관계가 있다고 언급하고 있으며 특히 자율성(autonomy)은 셀프리더십과 창의성의 주요한 요인이라고 보고 있다. Yun et al. (2006)은 종단연구 연구를 통해 자율욕구가 개인의 셀프리더십과 정(+)적인 관계에 있음을 제시하면서 권한을 위임하는 리더십은 추종자들로 하여금 셀프 리더십을 고취시키며 자율성에 긍정적 영향을 미칠 것으로 보았다. 이는 개인적 창의성이 권한이 위임된 리더십을 통해 더욱 높아질 것임을 의미한다(Manz and Sims, 1987). Shalley (1991)는 어려우면서도 특정한 목표를 지닌 개인의 경우, 목표가 없는 개인에 비해 창의성이 더 높다는 결과를 제시하고 있다. 종합하여 본다면 셀프리더십이 자기를 조절하고 통제하는 자기 동기부여의 요인을 가지고 있으므로 결국 권한이임을 통해 추종자의 셀프리더십을 촉진했을 때 결과적으로 창의성을 촉발시킬 수 있다는 결과 보여준다는 것을 의미한다(Houghton and Yoho, 2005). Phelan과 Young (2003)은 그룹 비교 연구를 통해 창조적인 셀프리더십은 창의성에 정(+)적인 영향을 미친다는 것을 확인할 수 있었다. 또한 셀프리더십에 대한 연구결과를 바탕으로 연구의 변인들과의 관계를 추론하고 있는 Neck과 Houghton (2006)은 셀프리더십을 선행요인으로 정(+)적인 인과관계를 가진 변인으로 창의성을 제시하고 있다. 국내 연구에서도 정은이 (2008)는 리더십에 대학생들의 창의성과 리더십의 관련성을 알아보는 연구를 통해 대학생의 일상적 창의성과 셀프리더십이 높은 정적(+) 상관관계에 있음을 밝혔다. 이 연구결과에 의하면 창의성은 셀프리더십을 갖추기 위한 중요한 선행요인이라고 볼 수 있다.

가설 1: 셀프리더십은 창의적 인성에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

3.2 셀프리더십과 혁신행동

먼저 혁신행동이란 개인이 자신의 직무나 조직의 성과를 높일 수 있는 새로운 아이디어를 창출하거나 도입하여 실행하는 활동을 의미한다(이지우 등, 2003; Scott and Bruce, 1994; West and Farr, 1990). 셀프리더십이 혁신행동에 미치는 영향은 셀프리더십의 전략과 이를 활용하는 사람들이 스스로에 문제를 인식하고 문제해결을 위한 동기부여를 하기 때문에 혁신행동과 정(+)적인 관계를 가질 것을 예측할 수 있다(Diliello and Houghton, 2006; Woodman et al., 1993). 셀프리더십은 결국 다양한 상황 속에서 자기 자신을 관리하고 진로를 정해 이끄는 것이므로 창조적인 행동에 긍정적인 영향을 미칠 것이라고 본다(Carmeli et al, 2006). 셀프리더십과 혁신행동에 관계에 대한 선행연구들을 살

펴보면, 셀프리더십의 하위요인과 혁신행동 간의 각각의 관계를 유추하게 하는데, 송정수와 양필석 (2008)의 자동차 영업사원들을 대상으로 한 연구에서 셀프리더십의 행동지향적 전략과 건설적 사고전략은 혁신행동에 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 김해룡과 양필석 (2008)의 은행직원을 대상으로 한 연구에서도 셀프리더십의 하위요인이 자아인식이 혁신행동에 정(+)적인 영향을 미치는 것을 확인하였다. 이기철 등(2009)은 일선 중등학교 축구교사들의 셀프리더십과 혁신행동간의 관계를 분석하였으며 그 결과 셀프리더십의 하위 역량요인은 임파워먼트 역량요인을 거쳐 혁신행동에 간접적으로 영향을 미치는 물론 직접적으로 혁신행동에 정(+)적인 영향을 주고 있음을 실증하였다. 김세화 등(2010)은 전기전자, 기계, 자동차 제조업에 종사하는 11개 조직원들을 대상으로 셀프리더십의 선행요인 및 성과요인에 관한 연구에서 셀프리더십이 혁신행동에 정(+)적인 영향을 주고 있음을 확인하였다.

가설 2: 셀프리더십은 혁신행동에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

3.3 셀프리더십과 학업만족

기존의 연구에서 셀프리더십을 구성하는 요인들이 이미 직무만족에 영향을 주고 있음이 밝혀져 있다. Manz와 Sims (1987)는 자기연습(self-rehearsal)과 자기비판(self-criticism)은 직무만족에 정(+)적인 영향을 미침을 발견하였으며 John (2006)은 행동 지향적 전략이 내재적 만족과 외재적 만족에 정(+)적인 영향을 미치고 있음을 밝혔다. 서문식 등(2006)과 김연선 (2009)은 호텔서비스 종사자의 셀프리더십과 직무만족 간의 정(+의 관계를 연구하였으며 황혜진과 배수현 (2010)은 비서직 종사자들의 셀프리더십의 하위요인인 행동적 전략과 인지적 전략이 직무만족에 정(+의 영향을 미치고 있음을 확인하였다.

교육 연구분야에서는 셀프리더십과 학업만족에 관한 연구가 충분하지는 않으나 학습 시 자기주도 및 자기 동기부여능력, 자기효능감과 같이 자기에게 영향력을 발휘하려는 셀프리더십의 주요 개념들이 이미 만족의 상태와 정(+의 관계를 가지고 있음이 여러 연구를 통해 밝혀져 있다(이용규, 이종기 2006; 심연국 2009; 허은영 2009). 셀프리더십은 자율성과 자기책임성을 강조하는 리더십이면서 자율통제를 기반으로 하기 때문에 여기서 비롯된 높은 성과는 곧 자기만족을 크게 높이게 되는 것이다. 국내연구에서 윤영남과 최은수 (2008)는 평생교육연구를 통하여 평생교육자의 커뮤니케이션 능력이 평생학습자의 셀프리더십에 매개되어 학업만족에 정(+의 효과를 주는 셀프리더십의 매개효과를 확인

하였다. 신승훈 (2011)은 영어학습에 있어서 성인영어교수자의 리더십과 성인영어 학습자의 셀프리더십, 교육만족에 대한 연구를 통해 성인영어 학습자의 셀프리더십이 교육만족에 정(+)적인 영향을 미치고 있음을 확인하였다. 또한 조직에 관한 기존 연구에서도 조직원의 셀프리더십이 직무만족에 정적(+인) 효과를 미치고 있음은 다수의 연구에서 확인되었다 (서문식 등, 2006; 김연선, 2009).

가설 3: 셀프리더십은 학업만족에 정(+의) 영향을 미칠 것이다.

3.4 창의적 인성과 혁신행동

창의성과 혁신행동의 관계에 대하여 Amabile (1988, 1997)은 애매모호함에 대한 인내가 높고 위험을 선호하는 경향을 가지며 독립심과 자신감 등을 가진 개인이 혁신행동을 많이 한다고 밝히고 있으며 내재적 동기유발, 영역관련지식, 창의적 사고기술의 총합으로 측정된 창의성이 혁신행동에 정(+의) 영향을 미치고 있음을 확인하였다. 이는 창의성이 혁신의 기초조건이자 혁신행동의 출발점임을 의미한다(Amabile 1988; Scott and Bruce 1994). 혁신행동에 영향을 줄 수 있는 요인으로 개인적 특성과 조직적 요인이 존재할 수 있는데(King 1990), 창의성은 개인적 특성으로 작용하여 혁신행동에 영향을 준다고 볼 수 있다. 이지우 (2002)에 따르면 창의성이 새롭고 유용한 아이디어의 개발에 초점을 맞추고 있지만 혁신행동은 아이디어의 개발 뿐 아니라 그것을 홍보, 실행, 확산까지 하는 포괄적 개념이다. 창의성이 새로운 시도나 지식을 만들어내는 것을 의미한다면 혁신행동은 다른 조직이나 다른 사람들의 아이디어를 적극적으로 받아들이는 것까지 포함되므로 혁신행동은 창의성보다 그 범위가 넓다고 이해될 수 있다. 이들 관계를 구체적으로 밝힌 연구 중, 이문선과 강연순 (2003), 송병식 (2005)은 대기업 종업원들을 대상으로 한 조사에서 창의성이 혁신행동에 정(+의) 영향을 주고 있음을 실증하면서 창의성이 높은 사람은 혁신적 과업에서 내재적으로 높게 동기 부여되어 있어 더 나은 혁신성과를 이룰 수 있는 것으로 해석하였다. 김태형과 김은호 (2006)는 군조직을 대상으로 혁신행동에 있어서 창의적 사고가 정(+적인) 영향을 미치고 있음을 확인하였다. 설경진 (2009)도 호텔 종사원을 대상으로 한 창의성과 혁신행동 간의 관계에서 창의성과 혁신행동 간의 정(+의) 관계를 밝히면서 창의성이 조직문제에 대한 해결책의 질을 높이고 혁신행동을 자극한다고 보았다.

가설 4-1: 창의적 인성은 혁신행동에 정(+의) 영향을 미칠 것이다

가설 4-2: 창의적 인성은 셀프리더십이 혁신행동에 미치는 영향을 매개할 것이다.

3.5 창의적 인성과 학업만족

개인의 만족도를 결정짓는 요인에 관한 연구가 활발히 진행되고 있는데, 그 중 성격을 비롯한 창의적 인성은 개인의 행동의 결정짓는 중요한 변인으로 만족에 영향을 주고 있다는 결과가 나타나고 있다(박제일, 이제현, 2005). 조직행동분야에서 이루어진 창의적 인성과 직무만족의 차원에 관한 연구를 살펴보면, 경찰관을 대상으로 창의적 인성의 요인이 직무만족에 미치는 영향을 살펴본 이상원과 박제일 (2008)의 연구에서 창의적 인성의 하위요인에 해당하는 변화욕구, 심미성, 독창성의 요인이 직무만족과 정(+)-적인 관계에 있음을 보여주었다. 교육 분야에서의 창의성과 만족 간의 관계를 추론할 수 있는 연구로는 만족을 정서적인 상태라고 의미하는 차원에서 이루어진 최근의 연구에서 박상범과 박병기 (2010)는 초, 중, 고등학생의 들을 대상으로 한 연구에서 창의성 요인이 주관적 안녕(well-being)에 긍정적인 영향을 미치고 있는 것을 확인하였다. 정은이 (2008) 연구에서는 온라인과 오프라인을 통한 창의성 강의가 강의만족에 미치는 영향을 분석한 결과, 창의성 강의에 대한 과제가치 및 몰입등의 요인들은 강의만족과 정(+)-적인 상관관계에 있음을 확인하였다. 변현수 (2011)는 비디오 게임에 이용자들의 창의성 요인이 긍정적 정서인 즐거움에 정(+)-적인 영향을 미치고 재이용의도에 간접적 영향을 미치고 있음을 실증하였다. 이와 같이 개인적 특성인 창의성은 정서적 상태인 만족에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 가정하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 5-1: 창의적 인성은 학업만족에 정(+)-의 영향을 미칠 것이다

가설 5-2: 창의적 인성은 셀프리더십이 학업만족에 미치는 영향을 매개할 것이다.

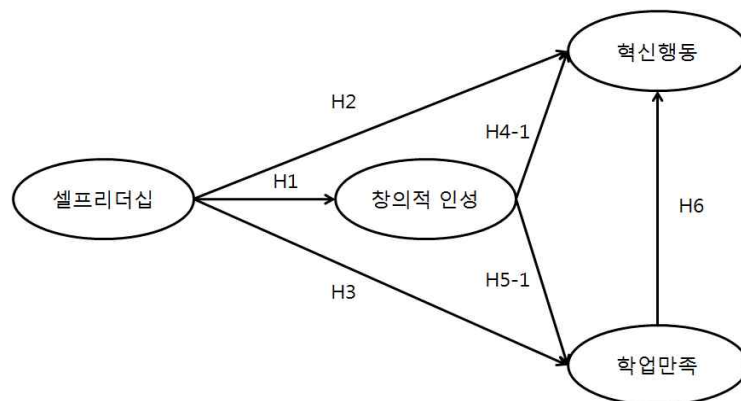
3.6 학업만족과 혁신행동

학업만족과 혁신행동을 직접으로 밝히고 있는 선행연구는 매우 적은 편이다. 따라서 먼저 조직연구에서 다루어지는 직무만족과 혁신행동 간의 관계를 통해 학업만족과 혁신행동의 관계를 유추해 보고자 한다. 조직연구에 다루어지는 직무만족은 특히 업무성과와도 밀접한 관계를 지니는 것으로 보고되고 있다 (Lawler and Porter, 1967; Locke, 1970; Tvorik and McGivern, 1997). 직무만족

이란 직무로부터 얻으려 하는 것과 제공되고 있다고 느끼는 상태로 정의할 수 있다(Locke 1969). 혁신행동에 영향을 미치는 변인을 파악하는 대부분의 연구는 개인의 특성, 구성원과의 관계 그리고 조직 환경 및 문화에 집중되어 있다(송정수, 양필석 2008). 이 중 직무만족은 조직원에게 혁신행동에 영향을 주는 내재적 동기로 다루어질 수 있을 것이다(Amabile et al., 1996). 결국 직무에 대한 긍정적인 정서의 상태에 있는 조직원은 혁신행동을 추구할 높은 경향이 있다고 볼 수 있다. 실증적으로 김해룡과 양필석 (2008)은 은행과 증권회사 직원을 통한 연구에서 핵심자기평가가 혁신행동에 미치는 영향을 살펴보면 이 때 직무만족이 부분적 매개효과가 있음을 실증하였다. 송정수와 양필석(2008)은 자동차 영업사원을 대상으로 한 연구에서 혁신행동이 직무만족에 정(+)의 영향을 주고 있음을 실증하였다. 이는 개인이 업무를 결정하고 진행시켜 나갈 때 조직만족도가 중요한 요인으로 작용하고 있음을 알 수 있다. 한편 대학병원 간호사들의 조직만족이 혁신행동에 미치는 영향을 다룬 한윤자 등 (2010)의 연구에서도 같은 결과를 제시하였다. 따라서 일반적으로 대학생의 주요한 업무는 학업이라 할 수 있다. 학업에 대한 높은 만족도를 가진 학생들은 자신들이 현재 하고 있는 일에 보다 관심과 시간을 투자하게 되고 이는 창의적인 문제해결 능력이나 혁신적인 아이디어개발로 이어진다고 볼 수 있다. 따라서 학업만족과 혁신행동의 관계에서도 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 6 : 학업만족은 혁신행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

그림 1에서는 지금까지 논의한 가설을 바탕으로 실증분석을 위한 연구모형을 제시하였다.



<그림 1> 연구모형

III. 연구 방법

1. 자료수집 및 표본

본 연구의 표본은 서울, 충북, 영남지역의 대학에서 연구자들의 경영학 강좌를 수강하는 1~4학년 학생이었다. 연구자들은 기말고사 직후 응답자에게 설문취지를 설명하고 온라인을 통해 설문을 실시하였으며 2012년 6월15일부터 7월22일까지 총 210부의 설문을 회수하였고 이중 유용한 설문 176부가 활용되었다. 모든 문항은 7점 리커트 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 7 = 매우 그렇다)로 측정하였다.

분석대상인 표본을 살펴보면 다음과 같다. 응답자의 총 176명 중 92명(52.3%)이 남자, 84명(47.7%)이 여자였으며, 학년별로는 1학년이 2명(1.1%), 2학년이 36명(20.5%), 3학년이 59명(33.5%), 4학년이 79명(44.9%)이었다. 지역별로는 서울이 70명(39.8%), 충북 73명(41.5%), 영남 33명(18.8%)이었다. 이들의 평균나이는 22.89세였다.

2. 변수측정

2.1 셀프 리더십

셀프리더십은 Houghton과 Neck (2002)의 연구에 따라 행위 중심적 전략, 자연적 보상전략, 건설 사유전략으로 정의하였다. 셀프리더십을 측정하기 위하여 Prussia et al. (1998)과 양필석, 송정수 (2008)의 논문에서 사용된 문항을 사용하였다. 설문 문항은 '나는 학습의 진행 정도를 스스로 자주 확인한다.'등으로 구성된 행위 중심적 전략 6개 문항, '나는 학습활동에서 책임 영역을 더 넓히려고 한다.'등으로 구성된 자연적 보상전략 6개 문항, '나는 스스로 문제를 해결하려고 행동한다.'등으로 구성된 건설적 사유전략의 8개 문항 등 총 20개 문항으로 측정하였다.

2.2 창의적 인성

창의적 인성은 김택호 등 (2009)의 연구에 따라 추상적 개념화, 변화지향, 상상, 심미성, 독창성으로 정의하였다. 설문문항은 추상적 개념화는 '나는 어딘가로 갈 때 새 길 보다는 늘 가던 길이 편하다'등으로 구성된 5개문항, 변화 욕구는 '나는 늘 다니던 길보다는 새로운 길을 찾아내는 것이 재미있다'등으로 구성된 4개문항, 상상은 '나는 무언가 새로 만드는 것을 좋아한다'등으로 구성된 5개 문항, 심미성은 '나는 어떤 새로운 일을 처음 시작하는 것에 매력을 느낀다'등으로 구성된 4개문항, 독창성은 '나는 추상적인 개념에 대해서 깊이 생각하는 편

이다' 등으로 구성된 5개 문항 등 총 23개 문항으로 측정하였다.

2.3 혁신행동

혁신행동은 학업과 관련하여 새로운 아이디어를 개발하고 그것을 활용하기 위해 구성원들이 노력하는 정도를 설문을 통해 평가하였다. Scott & Bruce (1994)의 문항을 기초로 6문항을 사용하였다. 구체적으로 '나는 어려운 학습관련 문제를 해결하기 위해 새로운 아이디어를 찾는다', '나는 학습수행에 활용될 수 있는 새로운 기술, 방법 등을 찾으려고 애쓴다', '나는 학습과 관련해 독창적인 방법을 고안해 내려고 노력한다', '나는 내가 제안한 학습 아이디어에 대한 지원을 얻으려 노력한다', '나는 내가 제안한 학습 아이디어에 대한 공감을 형성하려 노력한다', '나는 체계적인 방법으로 혁신적 아이디어를 학습활동에 도입하고 있다'. 등이다.

2.4 학업만족

학업만족은 학업에 대한 개인의 태도와 가치, 신념, 그리고 욕구 등의 수준에 따라 학업자체를 학업환경에 대한 평가에서 감정적, 정서적인 만족상태로 정의하였다. Brayfield와 Rothe (1951)가 개발한 직무만족에 대한 척도와 양필석과 최석봉 (2010)에서 이용된 척도를 학업만족을 측정하기 위해 수정 보완하였다. 설문문항은 '나는 대부분 내 학업에 열정적이다', 나는 현재 학업에 매우 만족한다, 나는 내 학업에서 진정한 즐거움을 찾는다', 나는 현 학업에 대하여 긍지를 갖는다', 나는 현 학업을 중요하게 여긴다', 내가 수행하는 학업은 가치 있는 일이다' '나는 현재 하고 있는 학업을 남에게도 권하고 싶다' 등으로 구성된 7개 문항을 측정하였다.

IV. 연구결과

1. 측정변수의 신뢰성과 타당성

1.1 신뢰성 및 탐색적 요인분석

본 연구에서 제안된 가설들을 검증하기 위해 측정도구의 신뢰성과 타당성을 검증하였다.

탐색적 요인분석에 앞서 독립적인 하위요인에 대하여 각각의 문항을 가진 셀프리더십(행위중심전략, 자연적 보상전략, 건설적 사유전략)과 창의적 인성(추상적 개념화, 변화지향, 상상, 심미성, 독창성)에 대하여 각각의 하위요인별로 먼저 내적신뢰도를 검증한 후 합산평균 문항을 산출하였다. 그 결과에 따라 [표 1]와

같이 셀프리더십의 행위중심전략은 6문항(cronbach's $\alpha = .909$), 자연보상전략은 5문항(cronbach's $\alpha = .854$), 건설적 사유전략 5문항(cronbach's $\alpha = .895$)으로 합산평균하였다. 창의적 인성의 경우, 추상적 개념화는 3문항(cronbach's $\alpha = .669$), 변화욕구는 3문항(cronbach's $\alpha = .641$), 상상의 3문항(cronbach's $\alpha = .695$), 심미성의 3문항(cronbach's $\alpha = .659$)으로 합산 평균하였다. 내적신뢰도의 수치가 낮은 독창성의 경우 내적신뢰도가 낮아 분석에서 제외하였다.

<표 1> 하위요인의 내적신뢰도 점검

요인	cronbach's α	문항
셀프리더십	행위중심전략 .909	나는 학습의 진행 정도를 스스로 자주 확인한다.
		나는 내가 학습을 어떻게 하고 있는지 항상 점검한다.
		나는 내가 학습을 얼마나 잘하고 있는지에 대해 주의를 기울인다.
		나는 마음속에 목표들을 인식하고 있다.
		나는 내 학습의 진행정도를 기록한다.
	자연보상전략 .854	나는 학습활동에서 책임 영역을 더 넓히려고 한다.
		나는 학습활동의 책임을 넓힐 수 있는 방법에 집중한다.
		나는 다른 사람으로부터 인계받을 수 있는 새로운 책임에 대하여 생각한다.
		나는 나에게 할당된 책임보다 더 열심히 학습을 하려고 노력한다.
		나는 증가하는 나의 책임에 대하여 생각한다.
	건설적사유 전략 .895	나는 스스로 문제를 해결하려고 행동한다.
		나는 내 힘으로 문제를 해결하는 것을 좋아한다.
		만약 나에게 문제가 발생한다면, 내 스스로 그 문제를 해결한다.
		나는 내 마음 속에서 문제에 대한 해결책을 찾아낸다.
		나는 문제를 해결하는 방법을 생각해 낸다.
창의적 인성	추상적 개념화 .769	나는 상상하는 것이 즐겁다
		나는 예술작품을 감상할 때 깊은 감동을 느낀다
		나는 독창적인 방법으로 일처리를 하기를 좋아한다
	변화지향 .741	나는 늘 다니던 길보다는 새로운 길을 찾아내는 것이 재미있다
		나는 상상의 나래를 펼치기를 좋아한다
		나는 자연의 모습에 마음이 끌릴 때가 많다
	상상 .795	나는 무언가 새로 만드는 것을 좋아한다
		나는 여행을 갈 때는 처음 가보는 곳보다는 이미 알고 있는 익숙한 곳으로 간다
		나는 예술적인 것에 그다지 관심이 없다
	심미성 .759	나는 어떤 새로운 일을 처음 시작하는 것에 매력을 느낀다.
		나는 이야기 속의 주인공이 되어 상상해보기를 좋아한다
		나는 많은 생각을 필요로 하는 일에 매력을 느낀다

다음으로 하위요인을 합산 평균한 문항을 가진 셀프리더십과 창의적 인성과 함께 혁신행동 및 학업만족 문항을 포함하여 전체요인에 대한 탐색적 요인분석

을 실시하였다.

분석결과 셀프리더십, 창의적 인성, 혁신행동, 학업만족 등의 크론바하 알파계수(cronbach's α)는 <표 2>와 같이 모두 .70 이상으로 신뢰성이 모두 양호하였다. 측정도구의 요인분석방법으로는 주성분분석(principle component analysis)을 통한 직각회전(varimax rotation)을 이용하였다. 구체적으로 살펴보면 독립변수에 해당하는 셀프리더십은 3개의 합산평균문항에서 1이상의 고유치를 가졌으며, 창의적 인성은 4개의 합산평균문항에서 1 이상의 고유치를 가졌다. 혁신행동의 경우 6개 문항에서 3개 문항이 제거되어 1 이상의 고유치를 가졌고, 학업만족은 7개 문항에서 3개 문항이 제거되어 1 이상의 고유치를 가졌다. 결과적으로 이들 4개 요인이 전체분산의 약 74.01%를 설명하고 있어 개념타당성이 확보되었다고 판단되었다. 혁신행동과 학업만족 변수경우 예비설문과정결과를 바탕으로 효율적인 설문을 위해 중복되고 불필요한 각각 2문항이 제거되었고, 탐색적 요인 분석에서 추가로 1개 문항이 각각 제거되었다.

<표 2> 탐색적 요인분석 결과

cronbach's α	문항	1	2	3	4
창의적 인성 0.840	추상적 개념화	.838	.130	.214	.034
	변화지향	.834	.134	.184	.055
	상상	.795	-.109	-.063	-.048
	심미성	.704	.174	.275	.219
학업만족 0.844	학업만족2	-.080	.853	.163	.158
	학업만족4	.093	.803	.199	.129
	학업만족5	.207	.801	.065	.084
	학업만족1	.109	.701	.105	.308
혁신행동 0.908	혁신행동6	.148	.168	.879	.148
	혁신행동4	.217	.136	.859	.231
	혁신행동5	.129	.180	.857	.200
셀프리더십 0.747	자연보상전략	.093	.177	.305	.809
	행위중심전략	-.021	.338	.241	.795
	건설적 사유전략	.542	.189	.082	.544
eigen value		2.983	2.841	2.642	1.895
% of var (74.01%)		21.309	20.296	18.873	13.538

1.2 확인적 요인분석

본 연구는 탐색적 요인분석을 통해 문항의 내적 신뢰도를 확인한 다음으로

AMOS 18.0을 이용하여 Anderson과 Gerbing(1988)이 제시한 2단계 방식에 따라 측정항목들의 수렴타당도 및 판별타당도를 검증하기 위해 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis)을 실시한 후 구조방정식을 통해 설정된 가설을 검증하였다. 먼저 측정모형을 적합도 기준에 맞게 CFI(>0.90), NFI(>.90), TLI(>0.90), 그리고 RMSEA(<0.08)수치(김진호 등, 2007)를 활용하여 살펴본 결과, [표 3]에서와 같이 기준과 비교할 때 상회하거나 근접하여 수용가능한 수준인 것으로 판단하였다.

<표 3> 확인적 요인분석 결과

구성 요인	문항	Estimate	t	AVE	CR	적합지수
셀프 리더십	행위중심 전략	0.812		0.729	0.744	$\chi^2=180.938$ df=71 p=.000 GFI=.873 NFI=.871 TLI=.892 CFI=.916 RMSEA=.094
	자연보상 전략	0.807	9.775			
	건설적사유 전략	0.533	6.663			
창의적 인성	추상적 개념화	0.857		0.584	0.826	
	변화지향	0.847	12.344			
	상상	0.595	8.122			
	심미성	0.729	10.463			
혁신행동	혁신행동6	0.865		0.767	0.825	
	혁신행동5	0.853	14.42			
	혁신행동4	0.909	15.707			
학업 만족	학업만족1	0.715		0.579	0.731	
	학업만족2	0.831	9.764			
	학업만족4	0.785	9.356			
	학업만족5	0.707	8.52			

한편 측정도구의 수렴타당성의 결과는 <표 3>에서 볼 수 있는 바와 같다. <표 3>을 살펴보면 표준화 요인부하량은 0.5 이상이 되어야 하며 0.7이상이 바람직한데(이학식, 임지훈, 2008) 모든 측정항목이 이를 상회하였으며, t-value 또한 통계적으로 유의미한 것($t > 1.96$)으로 나타났다. 측정도구의 신뢰성은 복합 신뢰도(CR: Composite Reliability > 0.70)와 평균분산 추출(AVE : Average Variance Extracted > 0.50)수치를 기반으로 평가하였으며 <표 3>에서 제시된 것과 바와 같이 모든 측정항목들이 수치들은 권장기준을 상회하였다. <표 4>는 구성개념들 간의 상관행렬을 나타낸 것이다. 판별타당성(Discriminant Validity)은 Fornell과 Larcker (1981)가 제시한 방법을 통하여 검증하였으며 [표 4]의 대각선에 제시되어 있는 각 AVE 수치가 그의 대응하는 상관자승 수치들을 상회

하고 있기 때문에 측정 도구의 판별타당성을 확보하였다고 판단할 수 있을 것이다(Gefen et al., 2000; Segars & Grover, 1998).

<표 4> 판별타당성 결과

	셀프리더십	창의적 인성	혁신행동	학업만족
셀프리더십	(0.729)			
창의적 인성	0.126	(0.584)		
혁신행동	0.376	0.203	(0.767)	
학업만족	0.378	0.076	0.186	(0.579)

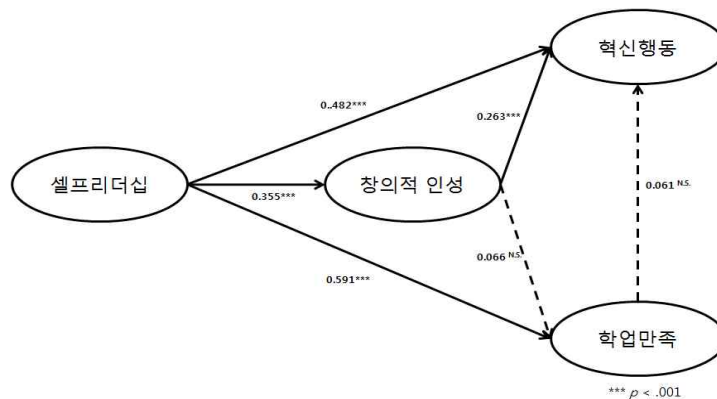
** 모든 값은 유의수준 $p < 0.05$ 에서 유의함.

2. 가설검증

본 연구에서는 셀프리더십과 창의적 인성 및 혁신행동, 학습 만족도 간의 어떠한 영향관계가 나타나는지 이러한 인과모형을 검증하기 위해 구조방정식 모형분석을 실시하였으며 측정변수는 요인적재값을 사용하였다. 분석결과 먼저 이 연구의 인과모형의 적합도는 <표 5>와 같이 적절한 것으로 나타났다. 자세한 연구가설의 검증결과는 <그림 2>와 <표 6>과 같았다.

<표 5> 구조모형의 적합도

N	χ^2	df	p-value	GFI	CFI	NFI	TLI	RMSEA
176	180.938	71	.000	.873	.916	.871	0.892	.094



<그림 2> 가설검증모형

<표 6> 가설검증의 결과

가설	경로	표준화계수	t	P	가설채택 여부
1	셀프리더십 → 창의적 인성	0.355	3.942	***	채택
2	셀프리더십 → 혁신행동	0.482	4.361	***	채택
3	셀프리더십 → 학업만족	0.591	5.712	***	채택
4-1	창의적 인성 → 혁신행동	0.263	3.418	***	채택
5-1	창의적 인성 → 학업만족	0.066	0.799	0.424	기각
6	학업만족 → 혁신행동	0.061	0.630	0.528	기각

구체적으로 살펴보면 <연구가설 1>은 “셀프리더십은 창의적 인성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다”였다. 분석결과 셀프리더십과 창의적 인성 간의 경로는 정(+)의 방향이고 통계적으로 유의하였으므로($\gamma = .355$, $t = 3.942$, $p < .001$), <연구가설 1>은 채택되었다. <연구가설 2>는 “셀프리더십은 혁신행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다”였다. 분석결과 셀프리더십과 혁신행동 간의 경로는 정(+)의 방향이고 통계적으로 유의하였으므로($\gamma = .482$, $t = 4.361$, $p < .001$), <연구가설 2>는 채택되었다. <연구가설 3>은 “셀프리더십은 학업만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다”였다. 분석결과 셀프리더십과 학업만족 간의 경로는 정(+)의 방향이고 통계적으로 유의하였으므로($\gamma = .591$, $t = 5.712$, $p < .001$), <연구가설 3>은 채택되었다.

<연구가설 4-1>은 “창의적 인성은 혁신행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다”였다. 분석결과 창의적 인성과 혁신행동 간의 경로는 정(+)의 방향이고 통계적으로 유의하였으므로($\gamma = .263$, $t = 3.418$, $p < .001$), <연구가설 4-1>은 채택되었다.

<연구가설 4-2> “창의적 인성은 셀프리더십이 혁신행동에 미치는 영향을 매개할 것이다”였다. 이를 위한 가설로서 <연구가설 1>과 <연구가설 4-1>의 경로유의성을 차례로 이미 검증하였다. 다음으로 매개경로의 유의성을 살펴보기 위해 Sobel (1982) test를 실시하였다. Sobel test 자료는 독립변수에서 매개변수에 영향을 미치는 경로에 대한 비표준화된 회귀계수(a)와 그에 대한 표준편차값(Sa)과 매개변수에서 종속변수에 영향을 미치는 경로에 대한 비표준화된 회귀계수(b)와 그에 대한 표준오차값(Sb)를 사용한다. 분석결과, [표 7]과 같이 셀프리더십→창의적 인성→혁신행동 간의 매개효과는 유의적이었다($Z = 2.588$, $p = .009$). 따라서 <연구가설 4-2>는 채택되었다. 또한 <연구가설 2>에서 확인한 대로 셀프리더십→혁신행동 간의 효과가 역시 유의하므로 창의적 인성은 완전

매개보다는 셀프리더십과 학업만족의 관계에 있어서 부분매개효과가 있음을 확인할 수 있었다.

<표 7> 셀프리더십 → 창의적 인성 → 혁신행동의 Sobel Test

경로	비표준화 계수	표준오차	유의도
셀프리더십 → 창의적 인성	0.351	0.089	.009
창의적 인성 → 혁신행동	0.367	0.107	

<연구가설 5-1>은 “창의적 인성은 학업만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다”였다. 분석결과 창의적 인성과 학업만족 간의 경로는 정(+)의 방향이고 통계적으로 유의하지 않았으므로($\beta = .066$, $t = .799$, $p = .424$), <연구가설 5-1>은 기각되었다.

<연구가설 5-2>는 “창의적 인성은 셀프리더십이 학업만족에 미치는 영향을 매개할 것이다”였다. 매개효과를 검증하기 위해 충족되어야 하는 선행가설인 <연구가설 5-1>이 유의하지 않았으므로 셀프리더십과 학업만족 간의 경로사이에서 창의적 인성의 매개효과는 없는 것으로 판단하였다. 이에 <연구가설 5-2>는 기각되었다. 따라서 <연구가설 3>에서 이미 확인한대로 셀프리더십은 창의적 인성의 매개효과 없이 직접적으로 학업만족에 영향을 주는 것으로 볼 수 있었다. <연구가설 6>은 “혁신행동은 학업만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다”였다. 분석결과 혁신행동과 학업만족 간의 경로는 통계적으로 유의하지 않았으므로($\beta = .061$, $t = .630$, $p = .528$), <연구가설 6>은 기각되었다.

V. 결론 및 시사점

대학생의 학습만족 및 성과에 관한 선행연구들은 셀프 리더십과 창의적인성과의 관계를 고려하여 보다 잘 설명해주는 다양한 개인특성인자들에 대한 체계적인 조사가 부족하였다. 이에 본 연구에서는 셀프리더십과 학업만족 간에 영향관계와 더불어 그 영향관계에서 창의적 인성의 매개작용과 혁신행동과 학업만족간의 관계를 검증하였다. 본 연구의 결과는 아래와 같이 구체적으로 대학생의 학업만족 및 혁신행동 연구에 의미 있는 이론적 실무적 시사점을 제공한다.

첫째, 셀프리더십은 창의적 인성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이 결과는 Diliello와 Houghton (2006), Neck과 Houghton (2006)의 연구 결과와 동일하다. 본 연구결과에서 보듯이, 대학생의 경우에도 스스로를 통제할 줄 알고 자기인생에 대한 목표의식이 분명하며 자율성을 바탕으로 끊임없이 자기동기 부여를 잘하는 학생은 새로운 문제해결방식을 추구하고 도전의식과 끈기가 강하며 자기확신과 상상력이 풍부하여 창의적 인성이 높은 것으로 해석할 수 있다. 따라서 대학교육의 의사결정자들은 대학생의 셀프리더십을 효과적으로 육성할 수 있는 정규학위과정 뿐만 아니라 각종 리더십 프로그램을 개발할 필요가 있다. 특히 창의적 인성과의 연계성을 중심으로 보다 심도 있게 연구하고 적용 가능한 다양한 리더십역량개발을 위한 관심과 체계적 지원도 함께 고려해야 할 것이다.

둘째, 셀프리더십은 혁신행동과 학업만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 결과는 기업종업원을 바탕으로 한 기존의 많은 연구들이 셀프리더십을 혁신행동 뿐만 아니라 조직성과 및 직무만족의 선행변수로 보고 있는데(송정수, 양필석, 2008; 허은영, 2009; 김세화 등, 2010), 대학생들을 바탕으로 한 본 연구에서도 셀프리더십은 혁신행동과 학업만족의 선행변수임을 확인하였다. 셀프리더십은 구성원에게 자율성과 개방성, 자신감과 긍정적인 태도를 가지게 할 것이며, 혁신행동과 학업만족에 직접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 셀프리더십은 선행적으로 혁신행위와 나아가 학업만족을 유도하는 데 매우 효과적임을 시사한다. 대학교육체계에서 셀프리더십 역량 개발을 위한 지원과 투자를 학업만족이라는 성과 차원의 선행변수 뿐 아니라 혁신행위의 선행조건으로 인식하므로 보다 장기적인 대학의 경쟁력과 건실성을 기할 수 있는 논리를 제공한다.

셋째, 창의적 인성은 혁신행동에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 기업 종업원을 대상으로 한 이문선과 강연순 (2003), 송병식 (2005), 설경진 (2009)의 연구결과와 일치한다. 창의성의 변화욕구, 독창성의 요인 등이 높은 사람은 혁신적인 과업에서 내재적으로 높게 동기부여 되어 더 나은 혁신성과를 이룰 수 있는 것으로 나타났다. 또한 본 연구는 창의적 인성이 셀프리더십과 혁신행동과의 관계를 매개하는 것으로 나타났다. 본 연구는 셀프리더십, 창의적 인성, 혁신행동 간의 직접 및 간접 영향관계에 대한 실증적 증거를 처음으로 제시하였다. 이론적으로 혁신행동의 선행요인들에 대한 새로운 모델을 제시하여 혁신행동에 대한 이해를 촉진하였다. 특히 본 연구는 기존의 기업종업원 중심의 연구를 대학생의 맥락으로 확장했다고 볼 수 있다.

넷째, 본 연구결과를 보면 예상과 달리 창의적 인성은 학업만족, 그리고 학업만

족은 혁신행동에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 이상원과 박제일 (2008)의 연구와 상반되는 것으로, 변화욕구, 심미성, 독창성들은 개인의 정서적, 주관적 만족에는 긍정적 영향을 미치는 것으로 예상해 볼 수 있으나, 평가의 성격이 보다 확고적이고 효율적인 문제해결을 요구하는 학업평가에는 효과적이지 않을 수 있음을 시사한다. 따라서 GPA등 보다 객관적이고 다양한 학업만족을 측정하는 데이터를 사용해 추가로 검증해 볼 필요가 있다. 아울러 이런 결과는 현재 대학에서 수행되고 있는 학습자에 대한 요구 자체가 창의성과 관련이 없을 가능성이 높다고 유추해 볼 수 있다. 또한 이러한 결과는 앞서 검증했듯, 보다 세밀한 혁신행동을 유발하는 선행요인에 대한 연구가 필요함을 시사한다.

본 연구의 학문적 의미 및 실무적인 시사점을 제공하기 위한, 혁신행동과 학업만족을 유발하는 셀프 리더십, 창의적 인성에 대한 이론적 모형의 제시 및 실증분석을 실시하였다. 그럼에도 불구하고 다음과 같은 한계점을 가지고 있어 향후 연구에는 충분히 고려할 필요가 있다. 첫째, 연구변수들에 대한 측정은 자기보고식(self-report) 설문지를 이용하였기 때문에 동일한 방법편의(common method bias)의 가능성을 배제할 수 없다. 따라서 추후연구에서는 이러한 동일방법편의문제를 해결할 수 있는 노력이 가미된 연구 설계가 필요하다. 예를 들면, 설문 설계 시 각 변수의 측정항목의 순서를 상이하게 배열하거나, 독립변수와 종속변수의 측정원천을 분리하거나, 혹은 사후적으로 통계처리단계에서 이러한 문제를 진단하고 최소화하려는 노력이 필요하다(박원우 등, 2007). 둘째, 본 연구의 종속변수인 학업만족 및 혁신행동을 구성원들의 설문에 의존하였다. 즉, 혁신을 측정하기 위하여 리커트 척도 이외에 아이디어 제출 건수, 외부 아이디어의 채택 수, 프로젝트 수행으로 수상한 횟수 등을 다양한 측정방법을 사용한다면 보다 객관적인 혁신행동에 대한 측정이 가능할 것 같다. 또한 학업만족에 대한 측정도, 학업성적 및 취업률 등의 변수와 연계한다면 보다 심도 있는 분석이 가능할 것이다.

셋째, 조사대상이 서울, 충북, 영남지역에 소재한 4년제 대학일부를 대상으로 검증되었기 때문에 연구의 결과를 일반화하는 데에는 한계가 있다. 향후 연구에서는 이러한 점을 감안하여, 경영학과이외의 보다 다양한 학과와 전문대를 포함하는 풍부한 표본을 대상으로 조사하여 실증적 결과를 축적하고 확대하여야 할 것이다. 아울러 셀프리더십과 혁신행동, 학업만족간의 관계를 매개 및 조절하는 다양한 변수들을 (예, 동기부여, 신뢰, 자기효능감, 교수-학생관계, 심리적 임파워먼트 등) 탐색하고 실증분석해 보는 차후 연구들이 필요하다. 또한 셀프리더십을 하위요인별로 분리해서 검증하면 더 정교한 결과를 얻을 수 있을 것으로 예상됨으로 차후연구에 이를 반영하기를 제안한다.

참고문헌

1. 김연선 (2009). “셀프리더십의 유형에 따른 팀웍, 직무만족 및 조직몰입과의 관계에 관한 연구,” 한국콘텐츠학회논문지, 9(7), 352-360.
2. 김명희, 라기례, 박상봉 (2012). “대학에서의 ERP 교육의 문제점 및 개선방안,” 경영과 정보연구, 31(2), 41-59.
3. 김세화, 이희정, 심덕섭 (2009). “셀프리더십의 선행요인 및 성과변수와의 관계에 관한 연구,” 대한경영학회지, 23(3), 1287-1312.
4. 김진호, 홍세희, 추병대 (2007). “경영학 연구에서의 구조방정식 모형의 적용: 문헌연구와 비판,” 경영학 연구, 36(4), 897-923.
5. 김태형, 김은호 (2006). “혁신행동에 영향을 미치는 창의성 발현에 관한 연구,” 한국산업경영학회 발표논문집, 361-375.
6. 김택호, 양재혁, 임승환 (2009). “창의적 인성검사와 타당화 연구,” 상담학연구, 10(1), 176-186.
7. 김혜룡, 양필석 (2008). “핵심자기평가가 혁신행동에 미치는 영향에 관한 연구,” 인적자원관리연구, 15, 37-56.
8. 문병환, 김세루 (2011). “아버지의 언어적 상호작용과 유아의 셀프리더십 및 유치원 적응력과의 관계,” 한국보육지원학회지, 7(2), 97-113.
9. 박원우, 김미숙, 정상명, 허규만 (2007). “동일방법편의(common method bias)의 원인과 해결방안,” 한국인사조직학회, 15(1), 89-133.
10. 박상범, 박병기 (2010). “주관적 안녕에 대한 통합창의성, 신념, 동기, 학습의 인과구조 탐색: 창의성 과정과 Dweck 모형의 결합,” 교육심리연구, 24(3), 633-660.
11. 박제일, 이정현 (2005). “성격특성과 직무만족 간의 관계: 비정규직 여성 텔레마케터를 대상으로,” 인문사회논총, 12(1), 167-183.
12. 박병기 (1998). *창의성 교육의 기반*, 서울: 교육과학사
13. 변현수 (2011). “예술적 창의성, 과학적 창의성, 일반적 창의성이 지각된 즐거움과 재이용의도에 미치는 영향,” 한국게임학회논문지, 11(1), 59-67.
14. 서문식, 오창호, 전홍대 (2006). “호텔서비스제공자의 셀프리더십이 서비스회복과 직무만족 및 서비스 품질에 미치는 영향,” 경영연구, 21(2), 201-231
15. 서미옥 (2009). “대학생의 창의성, 창의적 인성 및 2×2 성취목표지향의 관계,” 중등교육연구, 57(2), 155-179.

16. 설경진 (2009). “변혁적 리더십이 호텔 종사자의 혁신행동에 미치는 영향 연구, 관광레저연구,” 21(3), 431-451.
17. 손경애 (2012), “대학생의 민주시민 의식에 대한 관련 변인의 상대적 영향력,” 경영과 정보연구, 31(2), 115-142.
18. 송병식 (2005). “직무특성과 혁신행동 간의 창의성의 매개효과에 대한 탐색적 연구,” 대한경영학회지, 51, 1483-1503.
19. 송인섭, 김혜숙 (1999). “창의성 개념정립을 위한 탐색적 연구-한국인의 암시적 창의성 이론을 중심으로,” 교육심리연구, 13(3), 93-17.
20. 송정수, 양필석 (2008). “셀프리더십과 혁신행동과의 관계에서 직무만족의 매개효과에 관한 연구,” HRD 연구, 10(1), 223-246.
21. 신승훈 (2011). “성인영어교수나의 교수리더십, 성인영어학습자의 영어자아개념, 셀프리더십, 영어교사효능감, 교육만족 간의 구조적 관계분석,” 숭실대학교 대학원 박사학위논문.
22. 심연국 (2009). “호텔 교육성과에 대한 동기부여가 직원의 경력 유효성 및 만족도에 미치는 영향,” 관광경영연구, 13(1), 25-49.
23. 안정호, 임지영 (2011). “공학교육방법 및 프로그램: 공대생들의 협동학습에서 학습양식유형 및 셀프리더십과 팀수행.” 공학교육연구, 14(3), 9-14.
24. 양필석, 송정수 (2008). “셀프리더십과 혁신행동과의 관계에서 직무만족의 매개효과에 관한 연구,” HRD 연구, 10(1): 223-246.
25. 양필석, 최석봉 (2010). “핵심자기평가와 직무만족 간의 관계에 대한 개인-직무 부합의 매개효과,” 대한경영학회지, 23(2), 909-926.
26. 윤영남, 최은수 (2008). “평생교육자의 커뮤니케이션 능력과 성인학습자의 셀프리더십 수준이 교육만족도에 미치는 영향,” 평생교육·HRD 연구, 4(2), 41-63.
27. 이기철, 이명국, 김인수 (2009). “축구지도자의 셀프리더십과 임파워먼트가 혁신행동에 미치는 영향, 한국체육과학학회지,” 18(3), 109-119.
28. 이문선, 강연순 (2003). “창의성과 혁신행동 관계와 집단특성의 조절효과,” 인사관리연구, 27(1), 251-271.
29. 이상원, 박제일 (2008). “경찰관의 성격 및 창의적 인성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구,” 한국경호경비학회지, 16, 209-228.
30. 이웅규, 이종기 (2006). “자기주도 학습과 이러닝학습 환경만족: 자기조절효능감에 의한 분석,” 한국경영과학회지, 31(3), 127-143.
31. 이지우 (2002). “분배공정성에 따른 직무부담과 혁신적 업무행동과의 관계,”

- 조직과 인사관리연구, 26(1), 113-130.
32. 이지우, 김종우, 김일천 (2003). “심리적 임파워먼트와 조직지원이 종합병원 직원들의 혁신행동에 미치는 영향,” 보건행정학회지, 13(1), 49-69.
 33. 이학식, 임지훈 (2008), 구조방정식 모형분석과 AMOS 7.0 파주: 범문사.
 34. 임지영 (2009). “공대생들의 진로발달의 이차원적 유형화에 따른 셀프리더십과 자기효능감, 공학교육연구,” 12(3), 13-20.
 35. 장영숙 (2008). “유아의 기질, 어머니의 창의적 인성 및 양육태도가 유아의 창의적 인성에 미치는 영향,” 미래유아교육학회지, 15(2), 135-159.
 36. 정대용, 김인건, 김희숙 (2009). “성인학습자의 규칙적 운동이 자기효능감 및 셀프리더십을 통해 학습만족도에 미치는 영향,” 평생교육·HRD 연구, 5(4), 195-218.
 37. 정은이 (2008). “대학 교양강좌로서 온라인 창의성 교육의 가능성 탐색,” 아시아교육연구, 9(3), 29-61.
 38. 정현우 (2012), “리더의 유머감각이 구성원의 혁신행동에 미치는 영향 및 임파워먼트의 조절효과에 관한 연구,” 경영과 정보연구, 31(2), 89-114.
 39. 조현정, 장영숙 (2010). “유아의 동기 및 자아개념과 창의적 인성간의 관계,” 아동교육, 19(3), 251-264.
 40. 하주현 (2000). “창의적 인성 검사 개발,” 교육심리연구, 2, 187-210.
 41. 하주현, 성은현, 한순미 (2008). “창의적 인성 체크리스트 개발 및 한국대학생과 미국대학생이 생각하는 창의적 인성 비교,” 교육심리연구, 22(1), 169-191.
- 한민경, 한윤경 (2009). “미술활동을 통합한 유아 셀프리더십 프로그램이 유아의 셀프리더십과 자기효능감에 미치는 영향,” 한국유아교육·보육행정연구, 13(3), 7-31.
42. 한윤자, 이상규, 권호장 (2010). “대학병원 간호사들의 조직문화 유형 인식 및 조직만족이 혁신행동에 미치는 영향,” 병원경영학회지, 15(4), 63-77.
 43. 허은영 (2009). “방과후 학교 자기주도학습 프로그램이 중학생의 자기조절학습전략, 자기효능감, 학업성취도에 미치는 효과,” 중등교육연구, 57(2), 209-234.
 44. 황의숙, 손원경 (2006). “만 5세 유아의 창의성과 심리사회적 특성 간의 관계: 사회적 능력, 정서지능, 자아개념을 중심으로,” 열린유아교육연구, 11(4), 405-420.
 45. 황혜진, 배수현 (2010). “비서의 셀프리더십이 직무만족과 조직몰입에 미치는

- 는 영향, 비서학논총,” 19(1), 125-143.
46. Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). “Structural Equation Modeling in Practice; A Review and Recommended Two-Step Approach,” *Psychological Bulletin*, 103(3),411-423.
47. Amabile, T. M.(1988). “A Model of Creativity and Innovation in Organizations,” *Research in Organizational Behavior*, 10, 123-167.
48. Amabile T, M. (1997). “Motivating Creativity in Organization: On Doing What You Love And Loving What You do,” *California Management Review*, 40(1), 39-58.
49. Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). “Assessing the Work Environment for Creativity,” *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154-1184.
50. Birch, S. H. & G. W. Ladd (1997). “The teacher-child relationship and children’s early school adjustment,” *Journal of School Psychology*, 35(1): 61-79.
51. Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). “An Index of Job Satisfaction,” *Journal of Applied Psychology*. 35(5), 307-311.
52. Carmeli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). “Self-leadership Skills and Innovative Behavior at Work,” *International Journal of Manpower*, 27(1), 75-90.
53. Cropley, A. J. (2001). *Creativity in Education & Learning*. UK: Kogan Page
54. Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985), *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human behavior*, New York, NY: Plenum.
55. Diliello, T. C. & Houghton, J. D. (2006). “Maximizing Organizational Leadership Capacity for the Future: Toward a Model of Self-Leadership, Innovation and Creativity,” *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 319-337.
56. Fornell C., & Larcker, D. F. (1981). “Evaluating Structural Equations Models with Unobservable Variables and Measurement Error,” *Journal of Marketing Research*, 18 (February), 39 - 50.
57. Furrer, C. & Skinner, E. (2003). “Sense of Relatedness as a Factor in Children’s Academic Engagement and Performance,” *Journal of Educational Psychology*,

- 95(1): 148-162.
58. Gefen, D., Straub, D. W., & Boudreau, M. C. (2000), "Structural Equation Modeling and Regression: Guidelines for Research Practice," *Communication of the Association for Information Systems*, 4, 1-77.
59. Houghton, J.D. & Yoho, S.K. (2005). "Toward a Contingency Model of Leadership and Psychological Empowerment: When Should Self-Leadership Be Encouraged?," *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 11(4), 65-84.
60. Houghton, J. D. & Neck, C. P. (2002). "The Revised Self-Leadership Questionnaire: Testing a Hierarchical Factor Structure for Self-Leadership," *Journal of Managerial Psychology*, 17(8), 672-691.
61. John, D. P. (2006). "Self-Leadership Behavioral-Focused Strategies and Team Performance: The Mediating Influence of Job Satisfaction," *Journal of Leadership and Organization Development*, 27(3), 204-216.
62. King, N. (1990). *Innovation at Work : The Research Literature*, in M.A. West & J.L. Farr(eds.), *Innovation and Creativity at Work : Psychological and Organizational Strategies*, New Your : John Wiley & Sons, 15-59.
63. Lawler, E. E. & Porter, L. W. (1967). "The Effect of Performance on Job Satisfaction," *Industrial Relations*, 7(1), 20-28.
64. Locke, E. A. (1969). "What is Job Satisfaction?," *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336.
65. Locke, E. A. (1970). "Job Satisfaction and Job Performance: a Theoretical Analysis," *Organizational Behavior and Human Performance*, 5(5), 485-500.
66. Manz, C. C. (1983), *The Art of Self-Leadership: Strategies for Personal Effectiveness in your Life and work*, Englewood Cliffee, NJ: Prentice-Hall.
67. Manz, C. C. (1986), "Self-Leadership: Toward an Expanded Theory of Self-Influence Processes in Organizations," *Academy of Management Review*, 11(3), 585-600.
68. Manz, C. C, & Neck, C. P. (2004). *Mastering Self-Leadership: Empowering Yourself for Personal Excellence*, 3rd ed. Upper Saddle

River, NJ: Pearson Prentice-Hall.

69. Manz, C. C., & Sims, H. P., Jr. (1980). "Self-management as a Substitute for Leadership: A Social Learning Theory Perspective," *Academy of Management Review*, 5, 361-367.
70. Manz, C. C., & Sims, H. P. Jr. (1987). "Leading Workers to Lead Themselves. The External Leadership of Self-Managing Work Teams," *Administrative Science Quarterly*, 32, 106-129.
71. Manz, C. C., & Sims, H. P. Jr. (2001). *New Super Leadership: Leading Others to Lead Themselves*, San Francisco: Berrett-Koehler
72. Martindale, C. (1989). *Personality, Situation, and Creativity*. In J. A. Glover, R. R. Ronning & C. R. Reynolds (Eds), *Handbook of Creativity* (pp. 211-232). New York: Plenum.
73. Neck, C. P. & Houghton, J. D. (2006). "Two Decades of Self-Leadership Theory and Research." *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 270-295.
74. Neck, C. P. & Manz, C. C.(1992). "Thought Self-Leadership: The Influence of Self-Talk and Mental Imagery on Performance, *Journal of Organizational Behavior*, 13, 681-699.
75. Neck, C. P. & Manz, C. C. (1996). "Thought Self-Leadership: The Impact of Mental Strategies Training on Employee Behavior, Cognition, and Emotion," *Journal of Organizational Behavior*, 17, 445-467.
76. Pape, S.J. & Wang, C. (2003), "Middle school children's strategic behavior: classification and relation to academic", *Instructional Science*, 31(6): 419-449.
77. Phelan, S. & Young, A. M. (2003). "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), 266-281.
78. Prussia, G. E., Anderson, J. S., & Manz, C. C. (1998). "Self-Leadership and Performance Outcomes: The Mediating Influence of Self-Efficacy," *Journal of Organizational Behavior*, 19(5), 523-538.
78. Scott, S. G., & 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.

80. Segars, A. H., & Grover, V. (1998), "Strategic Information Systems Planning Success: An Investigation of the Construct and Its Measurement," *MIS Quarterly*, 22(2), 139-163.
81. Shalley, C. E. (1991). "Effects of Productivity Goals, Creative Goals, and Personal Discretion on Individual Creativity," *Journal of Applied Psychology*, 76, 179-185.
82. Sobel, M. E. (1982). Asymptotic Intervals for Indirect Effects in Structural Equations models. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological methodology* (pp. 290 - .312). San Francisco: Jossey-Bass.
83. Sternberg, R. J. & Lubart, T. L. (1991). "An Investment Theory of Creativity and It's Development." *Human Development*, 34, 1-31.
84. Sternberg, R. J. & Lubart, T. L. (1996), "Investing in Creativity." *American Psychology*, 51, 677-688.
85. Tvorik, S. J. & McGivern, M. H., (1997). "Determinants of Organizational Performance," *Management Decision*, 35(6), 417-435.
86. Torrance, E. P. (1981). *Non-Test of Identifying the Creative Gifted*. In J. C. Gowan, J Khatena, & E. P. Torrance (Eds.), *Creativity: Its educational Implication*. Dubuque, IA: Kendal/Hunt.
87. Van de ven, A. H. (1986), "Central Problems in the Management of Innovation," *Management Science*, 32(5): 590-607.
88. West, M. A. & J. L. Farr (1990). *Innovation at Work*, In West, M. A. and Farr, J. L(Eds.), *Innovation and Creativity at Work*, New York, Willey, 3-13.
89. Woodman, R. W & Schoenfeldt, L. F. (1989). *Individual difference in creativity: An interactionist perspective*. In J. A. Glover, R. R. Ronning, & Reynolds (Eds.), *Handbook of creativity* (pp 77-92). NY: Plenum Press
90. Woodman, R. W., Sawyer, J. E. & Griffin, R. W. (1993). "Toward a Theory of Organizational Creativity," *Academy of Management Review*, 18, 293-321.
91. Yun, S., J. Cox, & Sims, H. P. Jr. (2006). "The Forgotten Follower: A Contingency Model of Leadership and Follower Self-leadership," *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 374-388.

Abstract

The Relationship among Self-Leadership, Creative Personality and Innovative Behaviour and Study Satisfaction

Choi, Suk-Bong*

With recognition of the self-leadership and creative personality for developing student competitive capability, this study examines the relationships among self-leadership, creative personality, innovative behaviour and learning satisfaction based on survey data from university students. The main findings of the study are as follows: first, the study found that self-leadership was positively associated with creative personality while there was also a positive relationship between self-leadership and innovative behaviour as well as learning satisfaction. Second, the empirical analysis of the paper also shows that creative personality partially mediated the relationship of self-leadership and innovative behaviour, but not for the relationship between self-leadership and learning satisfaction. In addition, the hypothesis on the positive association between learning satisfaction and innovative behaviour was not supported. This paper contributes to our understanding of self-leadership and innovative behaviour research by expanding to university student context and highlighting the role of creative personality. This study proposes that developing the self-leadership and creative personality of student are required for better innovative behaviour and thereby, learning performance.

Key Words : Self-Leadership, Creative Personality, Innovative Behaviour,
Learning Satisfaction

* Associate Professor, School of Business Administration, University of Ulsan. sbchoi@ulsan.ac.kr