http://dx.doi.org/10.14400/JDC.2015.13.7.147

ICT 산업 CEO의 변혁적 리더십이 구성원의 혁신행동과 조직시민행동에 미치는 영향 : 자기효능감의 매개효과

황규하*, 박현숙**
서울벤처대학원대학교 융합산업학과 박사과정*, 서울벤처대학원대학교 융합산업학과 교수**

The Effects of CEO's Transformational Leadership on Members' Innovative Behavior and Organizational Citizenship Behavior in the ICT Industry: The Mediating Effects of Self-Efficacy

Kyu-Ha Hwang*, Hyeon-Suk Park**
Doctor Course, Dept. of Convergence Industry, Seoul Venture University*
Professor, Dept. of Convergence Industry, Seoul Venture University**

요 약 빠르게 진보하고 있는 과학기술의 영향을 크게 받고 있는 정보통신기술(ICT) 산업에서 환경 변화에 능동적으로 대응하기 위해서는 CEO의 효과적인 리더십 발휘가 매우 중요하다. 이에 본 연구는 국내 ICT 산업 CEO의 변혁적 리더십이 조직구성원의 혁신행동과 조직시민행동에 미치는 영향을 실증분석을 통해 검증하고자 하였다. 이를 위해 ICT 산업에 속한 기업체에서 1년 이상 일하고 있는 종업원들을 대상으로 온라인 설문조사를 실시하여 417부를 받았으며, SPSS와 Amos를 이용한 분석 결과, ICT 기업 CEO의 변혁적 리더십은 구성원의 자기효능감에 강한 정(+)의 영향을 미치고, 구성원의 지각된 자기효능감은 자신의 혁신행동과 조직시민행동에 강한 정(+)의 영향을 미침과 더불어 CEO의 변혁적 리더십과 자신의 혁신행동·조직시민행동 간의 관계를 매개하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 기술혁신의 중심에 있는 ICT 산업에서 구성원의 자기효능감 향상을 통해 혁신행동과 조직시민행동을 불러일으키기 위해서는 변혁적 리더십이 CEO의 핵심역량이 되어야 함을 시사한다.

주제어 : 변혁적 리더십, 자기효능감, 혁신행동, 조직시민행동, ICT 산업

Abstract CEO's leadership is considered most important to cope with the rapidly changing ICT industry environment. Thus, this study attempted to investigate the impacts of the CEO's transformational leadership (referred to as "TL") on the organizational members' innovative/organizational citizenship behavior("IB/OCB") in the domestic ICT businesses. For this, this study conducted an on-line survey with the employees of businesses that belonged to the ICT industry, and received 417 valid responses. The analysis results by SPSS & Amos showed that the ICT business CEO's TL had a significantly positive impact on the members' self-efficacy; the members' self-efficacy not only had a positive impact on their own IB/OCB, but also had a mediating roles in the relationship between CEO's TL and IB/OCB. The Results indicated that the TL should be a CEO's core competency to arouse the members' IB/OCB through members' self-efficacy in the ICT industry.

Key Words : Transformational Leadership, Self-efficacy, Innovative Behavior, Organizational Citizenship Behavior, ICT Industry

Received 22 May 2015, Revised 23 June 2015
Accepted 20 July 2015
Corresponding Author: Hyeon-Suk, Park
(Dept. of Convergence Industry, Seoul Venture University)
Email: hspark@svu.ac.kr

ISSN: 1738-1916

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1. 서론

사물인터넷(IoT)이 지구촌을 뜨겁게 달구는 등 21세기 폭발적인 기술혁신으로 기업을 둘러싼 외부환경은 숨가쁘게 변화되고 있어, 이러한 경영환경 변화에 능동적으로 대응하여 경쟁우위를 유지하고 조직의 지속가능성을 확보하기 위해서는 최고경영자의 효과적인 리더십 발휘가 그 무엇보다 중요하다고 하겠으며, 변혁적 리더십(transformational leadership)은 이러한 경영환경에 매우 적합한 리더십 유형이라고 할 수 있다.

변혁적 리더십은 거래적 리더십(transactional leadership)과 대비되는 개념으로, 조직구성원의 태도와 행동에 미치는 영향, 특히 구성원의 자기효능감, 혁신행동 및 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구가 비교적 활발히 이루어져 왔다. 관련 선행연구를 살펴보면, Podsakoff et al.(1990)은 팔로어들의 리더신뢰, 만족 및 조직시민행동에 미치는 변혁적 리더행동과 효과에 관한 연구를 통해 조직시민행동에 대한 변혁적 리더 행동의 효과는 리더에 대한 팔로어들의 신뢰에 의해 매개된다는 것을 밝혀내었으며[1], Liu et al.(2010)은 변혁적 리더십과 종업원의 웰빙에 관한 연구에서 종업원들의 리더신뢰와 자기효능감은 직무만족에 대한 변혁적 리더십의 영향을 부분매개하고 지각된 직무 스트레스와 스트레스 징후군에 대한 변혁적 리더십의 영향을 완전매개한다는 것을 증명하였다[2].

또한, Pieterse et al.(2010)의 변혁적·거래적 리더십과 혁신행동에 관한 연구에서는 변혁적 리더십은 심리적 임파워먼트가 높을 때에만 혁신행동과 긍정적으로 관련되는 반면에 거래적 리더십은 심리적 임파워먼트가 높을 때에만 혁신행동과 부정적 관계를 갖는다는 것을 보여주었으며[3], Groves와 LaRocca(2011)는 리더의 윤리적 가치, 변혁적·거래적 리더십 및 기업의 사회적 책임에 대한 팔로어 태도에 관한 실증연구를 통해 리더의 의무론적 윤리적 가치(이타주의, 보편적 권리, 칸트의 원리 등)는 변혁적 리더십에 대한 팔로어 평가와 강하게 연관되어 있는 반면, 리더의 목적론적 윤리적 가치(공리주의)는 거래적 리더십에 대한 팔로어 평가와 관련되어 있다는 것을 확인시켜 주었다[4].

Xie와 Zhang(2012)의 변혁적 리더십, LMX, 종업원 혁신행동 간의 관계에 관한 연구에서는, 변혁적 리더십은 비전과 카리스마로부터 대부분 나오는 종업원의 혁신행동과 유의적이고 긍정적인 관련이 있고, 리더-멤버 교환은 변혁적 리더십과 종업원의 혁신행동 간의 관계에서 매개역할을 하는 것으로 나타났으며[5], Sharifirad(2013)의 변혁적 리더십, 혁신적 작업행동 및 종업원의 웰빙에 관한 연구는 리더의 공감적 경청과 종업원의 지각된 심리적 안전은 혁신행동에 대한 변혁적 리더십의 영향을 완전매개하고, 종업원 웰빙에 대한 변혁적 리더십의 영향을 부분매개한다는 것을 보여주었다[6]. 그리고, Deichmann와 Stam(2015)의 조직지향 아이디어 창출을 함양하기 위한 변혁적·거래적 리더십의 활용에 관한 연구에서는 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 둘 다 팔로어들이 아이디에이션 프로그램(ideation program) 목표에 몰입하도록 동기부여시켜 팔로어들이 더욱 많은 아이디어를 창출하게 하는 데에는 효과적이나, 거래적 리더십의 효과와는 달리 변혁적 리더십의 효과는 리더가 자신을 조직과 얼마나 강하게 동일시하느냐에 달려있는 것으로 나타났다[7].

한편, 혁신의 대표적인 아이콘으로 여겨지고 있는 스마트폰 제품을 비롯하여 기술혁신을 통한 창조적 파괴가 끊임없이 이루어지고 있는 정보통신기술(ICT) 산업의 경우, 변혁적 리더십은 다른 어떠한 산업에서보다 더욱 잘 부합될 수 있는데, 2011년 2월에 노키아의 신임 CEO로 부임한 Stephen Elop이 사원들에게 보낸 이메일에서 강조한 “우리는 지금 불타는 플랫폼 위에 서 있으며(We are standing on a 'burning platform'), 우리의 행동을 어떻게 변화시킬 것인지를 결정하지 않으면 안됩니다”라는 메시지와 2005년 월트 디즈니사의 신임 CEO로 부임한 Bob Iger가 장기적 기업성장에 초점을 둔 경영의사결정과 변혁적인 M&A를 통해 2015년 현재 글로벌 최고수준의 미디어·콘텐츠 회사로 부활시킨 사례는 ICT산업에서 변화와 혁신이 얼마나 절실히 요구되는지를 단적으로 보여주고 있다 하겠다.

이러한 ICT 산업을 대상으로 이서한·노승훈(2014)의 ICT 융합 유형별 스타트업 기업의 성공요인에 관한 연구[8], 송연옥(2014)의 ICT 교수·학습 측면에서 본 국내 수업모형 연구동향 분석[9], 원상호·양해술(2015)의 ICT 기반 융합기업의 성공요인 및 정책방향에 대한 연구[10] 등 수많은 학술연구가 이루어지고 있으나 ICT 산업에서의 변혁적 리더십의 필요성에 관한 선행연구는 거의 수행되

지 않고 있다. 변혁적 리더십은 변화와 혁신에 기초하는 리더십 특성으로 인해 다른 어떤 산업에서보다도 ICT 산업 기업에서 절실히 요구되는데 이는 ICT 산업의 기술진보가 특히 빠르게 진행되고 있어 변화관리 및 혁신역량에 기초한 환경변화에의 역동적 대응이 경영의 핵심성공요인이 되고 있기 때문이다.

이에 본 연구는 국내 ICT 기업의 종업원들을 대상으로 CEO(최고경영자)의 변혁적 리더십이 구성원들의 자기효능감을 통해 혁신행동과 조직시민행동에 매우 긍정적인 영향을 미치는 것을 실증적으로 밝혀냄으로써 ICT 산업에서 변혁적 리더십이 최고경영자가 갖추어야 할 핵심역량의 근간이 되어야 함을 강조하고 관련 후속연구를 촉진하는데 기여하는 것을 목적으로 하였다.

2. 이론적 배경 및 선행연구

2.1 ICT 산업

ICT(정보통신기술) 산업에 대한 정의는 학계, 산업, 정부 등에서 조금씩 다르게 사용되고 있다. 미국 상무성(Department Of Commerce)은 IT 산업(IT Industries)을 하드웨어, 소프트웨어·서비스, 통신의 세 가지 범주로 광범위하게 분류하고 "IT산업은 중간재(타산업의 생산을 위한 투입물) 또는 최종 생산물(소비·투자·정부구매·수출용)과 같은 정보상품과 서비스를 생산하고 처리하고 전송한다. 기타 인터넷이 작동하는데 필요한 인프라(통신)를 제공하는 산업이 IT산업으로 간주된다."라고 정의하고 있다(Margherio et al., 1998)[11].

OECD(2008)는 "ICT산업에 포함될 산업의 제품들은 주로 전자적 수단을 통한 전송 및 표시를 포함한 정보의 처리 및 통신 기능을 실현시키거나 가능하게 해야 한다"고 정의하고 있으며[12], 한국은행(2015)은 정보통신산업의 범위에 제조업 중 전기기계·장치, 반도체·전자부품, 영상·음향·통신기기, 컴퓨터·사무기기, 정밀기기 그리고 출판서비스, 방송, 통신, 정보서비스를 포함시키고 있다[13].

ICT 산업에 관한 해외 선행연구를 살펴보면, Akpotu와 Tamunosiki-Amadi(2013)는 나이지리아의 ICT 기반 조직에서의 변혁적 리더십과 지식공유 간의 관계를 조사한 결과, 변혁적 리더십의 4가지 속성인 이상적 영향력, 지적 자극, 영감적 동기부여, 개별적 배려가 지식공유에 유의적인 영향을 미침을 확인하고, 지식공유에 대한 구성원의 열정을 발생시키고 총체적 목표를 달성하게 하는 변혁적 리더십의 속성을 통해 전체 구성원의 포용성을 촉진시키는 속성을 전달하기 때문에 리더들은 변혁적이 되도록 장려되어야 한다고 주장하였다[14].

또한 Li와 Chen(2013)은 중국 ICT 산업의 전반적인 발전을 파악하고 해당 산업발전을 위한 정책을 최적화하여 지속가능한 발전을 이루기 위해 ICT 산업의 성장역량에 대한 과학적인 측정방법을 연구한 끝에 ICT 산업의 성장역량을 측정하는 인덱스시스템(index system)을 수립하고 실증적 측정 결과를 구체적으로 분석하였다[15].

ICT 산업에 관한 국내 선행연구를 살펴보면, 윤유숙(2011)은 IT기업의 중간관리자를 대상으로 리더십 유형이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구를 통해 리더십의 5가지 유형(서번트형, 동기부여형, 비전제시형, 목표달성형, 분석형) 중 비전제시형과 분석형이 생산성 향상에 유의한 영향을 미친다는 것을 규명하였다[16]. 그리고 국내 ICT 기업에서 일하고 있는 전문직을 응답자로 한 조남용 등(2011)의 연구는 임파워링 리더십(empowering leadership)이 리더와 다른 구성원에 대한 신뢰, 내재적 동기에 긍정적인 영향을 주고, 리더와 다른 구성원에 대한 신뢰는 구성원들의 창의성에 강한 긍정적 영향을 미친다는 것을 밝혔다[17].

ICT 산업에서 변혁적 리더십이 얼마나 중요한지를 일깨워준 ICT 사례기업들로는 애플(Steve Jobs), 아마존(Jeff Bezos), 구글(Larry Page & Sergey Brin), 마이크로소프트(Bill Gates), IBM(Louis Gerstner), GE(Jeffrey Immelt), 하포 프로덕션(Oprah Winfrey) 등이 있다. 그리고 강한 역할모델, 역량과 자신감 표출, 구체적 목표 제시, 높은 기대감, 동기부여 등의 변혁적 리더십의 특성을 잘 발휘한 대표적 리더는 애플사를 이끌었던 스티브 잡스를 들 수 있다(Clark, 2014)[18].

2.2 CEO의 변혁적 리더십

'변혁적 리더십(transformaional leadership)'이라는 용어는 Downton(1973)의 혁명과정에서의 헌신과 카리스마에 관한 연구인 『반역자 리더십(Rebel leadership)』에서 최초로 언급된 이후[19], Burns(1978)의 미국을 변화시킨 리더들을 분석한 정치적 리더십에 관한 저서 『리더십

(Leadership)』를 통해 개념이 정립되고[20], 이후 수많은 학자들에 의해 더욱 체계화되었다(Bass, 1985; Bass & Avolio, 1994; 김소연, 2014)[21, 22, 23].

Burns는 두 가지 기본적인 유형의 리더십을 제시하였는데, 높은 차원의 이상과 도덕적 가치를 지향함으로써 조직구성원에게 동기를 부여하여 더 큰 능력을 발휘하게 하는 과정을 변혁적 리더십(transforming leadership)으로, 그리고 단기 성과를 강조하고 보상으로 부하의 동기를 유발하려는 리더십을 거래적 리더십(transactional leadership)으로 대비하여 설명하였다(Burns, 1978; 김영선, 2014)[20, 24].

Burns의 이론을 토대로 변혁적 리더십 이론을 실증적 연구를 통해 새롭게 정립시킨 대표적인 학자로는 바스(B. M. Bass)를 들 수 있다. 그는 조직구성원들에게 확고한 목표를 설정해 주고 그들의 욕구에 대한 세심한 배려와 적절한 지적 자극을 통해 구성원들의 만족도를 높여 리더를 신뢰하고 존경하게 함으로써 기대 이상의 능력과 노력을 발휘하게 하는 과정을 변혁적 리더십(transformational leadership)으로 정의하였다(Bass, 1985)[21].

변혁적 리더십이 조직성과에 미치는 해외연구를 살펴보면, Birasnav(2014)는 "서비스 산업에서의 지식경영과 조직성과: 거래적 리더십의 효과를 뛰어넘는 변혁적 리더십의 역할"이라는 주제의 연구 결과, 변혁적 리더십은 거래적 리더십의 효과를 통제한 상황에서 지식경영과 조직성과에 강하고 긍정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다고 주장하였다[25].

국내 연구로, 충청남도 소재 대학교에 근무하는 일반직원을 대상으로 변혁적 리더십이 조직성과에 미치는 영향을 연구한 최충식 등(2007)은 조직시민행동의 하위변수인 이타심에는 지적 자극이, 양심성에는 개별적 배려가, 예의성, 시민정신 및 스포츠맨십에는 지적 자극이 각각 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다고 주장하였으며[26], 컨설팅산업에 있어서 CEO의 리더십이 조직유효성에 미치는 영향을 연구한 신용세와 김선배(2013)의 연구에서는 변혁적 리더십의 하위요인 중 지적 자극이 거래적 리더십 요인과 변혁적 리더십의 다른 하위요인보다 직무만족에 상대적으로 더 강한 영향력을 미치는 것으로 나타났다[27]. 또한 중소기업·대기업·공기업에 근무하는 211명의 직장인을 대상으로 변혁적 리더십과 신뢰가 창의적 행동에 미치는 영향을 연구한 안필용과 양해술(2014)은 연구결과 정서기반 신뢰를 매개로 변혁적 리더십이 창의적 행동을 높여준다는 것을 확인하였으며[28], 서비스산업 종사원들을 대상으로 상사들의 리더십 유형이 조직시민행동에 미치는 영향을 연구한 전준호와 한경일(2015)은 검증결과 변혁적 리더십과 거래적 리더십은 모두 조직시민행동을 증진시키는 것을 확인하고 상황에 적합한 리더십 필요성을 시사하였다[29]. 그리고 수도권 지식서비스기업 종사자 348명을 대상으로 융복합시대에 지식서비스기업 CEO의 변혁적 리더십과 학습조직 구축요인이 혁신행동에 미치는 영향을 연구한 유진혁과 김선배(2015)도 CEO의 변혁적 리더십이 구성원의 혁신행동에 중요한 영향을 미치는 것을 밝혀냈다[30].

한편, Bass와 Avolio(1994)는 변혁적 리더십이 이상적 영향력(idealized influence), 영감적 동기부여(inspirational motivation), 지적 자극(intellectual stimulation) 및 개별적 배려(individual consideration) 등 "Four I's"로 불리는 네 가지 행동차원으로 구성되어 있다고 주장하였으며, 최근 발표자료(Bass & Avolio, 2015)를 통해 변혁적 리더십의 하위 4개 요인에 대한 측정항목들을 제시하였다[22, 31].

2.3 구성원의 자기효능감

자기효능감(self-efficacy)은 인지적 과정에 의해 매개되는 행동변화이론에서 출발하여 사회학습이론의 구성개념으로 발전한 용어로(Bandura, 1997; 박연임, 2013), 어떤 결과를 얻고자 하는 행동을 성공적으로 조직하고 수행해 낼 수 있는 자신의 능력에 대한 신념을 뜻하는 개념이다(조길환, 2014)[32, 33, 34].

Wood et al.(1987)은 자기효능감을 자신의 전체적인 수행능력에 대한 믿음에 기초한 것으로, 처리해야 할 상황에 대처하기 위해 요구되는 특별한 행동을 수행하는 자신의 능력에 대한 개인적인 평가라고 정의하였으며[35]. Thoms et al.(1996)의 연구결과는 신경성(neuroticism), 외향성(extraversion), 친화성(agreeableness), 양심성(Conscientiousness) 등과 같은 Big 5 개인특성이 자율관리작업그룹에 참여하기 위한 자기효능감과 밀접하게 관련되어 있다는 것을 시사하였다[36].

House와 Shamir(1993)은 "변혁적 리더십의 카리스마적(charismatic) 요소가 조직구성원의 자기효능감을 증

가시키고 이에 힘입어 기대 이상의 성과를 실현할 수 있다고 주장하였으며[37], Bandura와 Wood(1989)의 연구에서는 지각된 자기효능감은 차후의 조직성과에 직접적으로 그리고 개인적 목표 도전에 대한 영향을 통하여 간접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다[38].

영업직에 있어서의 변혁적 리더십이 조직구성원들의 직무태도와 성과에 미치는 영향을 연구한 김지수·조광래(2012)도 변혁적 리더십은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인하였다[39].

2.4 구성원의 혁신행동

급속한 기술진보로 인해 오늘날 비즈니스에서의 경쟁우위는 더욱 단기화되고 있으며, 따라서 경쟁우위를 유지하고 지속하기 위해서는 꾸준한 경영혁신과 동적역량 배양이 핵심 경영과제라고 하지 않을 수 없다. Scott와 Bruce(1994)는 창의성(creativity)은 새롭고 유용한 아이디어의 생산과 관련이 있고, 혁신(innovation)은 유용한 아이디어의 생산 또는 적용, 그리고 아이디어의 실행과 관련이 있다고 하면서 혁신행동(innovative behavior)은 그 구체적인 행동으로 새로운 기술이나 제조공정 또는 제품아이디어를 찾고, 다른 사람들의 아이디어를 자극하고 증진시키며, 새로운 기술이나 제조공정 또는 제품아이디어를 실행하는데 필요한 자금을 마련하고, 적절한 계획을 수립하고, 새로운 아이디어의 실행을 위해 스케줄을 잡는 등의 일련의 행동을 뜻한다고 정의하였다[40].

또한, 인도 서벵갈 지역의 마케팅·리테일 관리자들을 대상으로 변혁적 리더십의 영향을 연구한 Chatterjee와 Nayak(2013)은 변혁적 리더십이 관리자들의 혁신적 직무행동과 위기관리능력에 긍정적인 영향을 주어 관리자들이 위기상황에 효과적으로 대처하는 것을 돕는다는 것을 밝혀내었다[41].

그리고 파키스탄의 교육기관에 근무하는 200명의 조직구성원을 대상으로 변혁적 리더십 스타일과 혁신행동의 관계를 실증분석한 Abbas et al.(2012)의 연구에서는 이상적 영향력(속성), 이상적 영향력(행동), 영감적 동기부여, 지적 자극 및 개별적 배려로 구성된 변혁적 리더십이 아이디어 촉진, 아이디어 창출, 직무몰입 및 아이디어 실행으로 구성된 혁신적 직무행동과 정(+)의 유의적인 관계가 있는 것으로 나타났다[42].

2.5 구성원의 조직시민행동

조직시민행동(organizational citizenship behavior)이라는 용어는 Dennis W. Organ과 동료들에 의해 1980년대 초반에 처음 사용되었으나, 보편적으로는 Organ(1988)에 제시된 정의가 많이 인용되고 있다[43].

Organ(1988)은 조직시민행동을 공식적인 보상체계에 의해 직접적으로 또는 명시적으로 인식되지는 않으나 조직이 효과적으로 기능하도록 촉진하는 구성원들의 자유재량적인 행동을 뜻한다고 정의하고 조직시민행동을 구성하는 하위요인으로 이타적 행동(Altruism), 양심적 행동(Conscientiousness), 정당한 행동(Sportsmanship), 예의바른 행동(Courtesy), 참여적 행동(CivicVirtue) 5가지를 제시했다[43].

Hashmi와 Irshad(2014)는 파키스탄의 은행산업 종업원들에 대한 설문조사에 기초한 실증분석을 통해 변혁적 리더십은 종업원들의 감성지능에 대한 영향을 통하여 조직시민행동에 간접적으로 긍정적인 영향을 미친다는 것을 밝혀내었으며[44], 이 외에도 많은 학자들이 변혁적 리더십이 조직시민행동과 유의적으로 긍정적인 상관관계가 있다는 것을 확인하였다(D. B. Hu et al., 2015)[45].

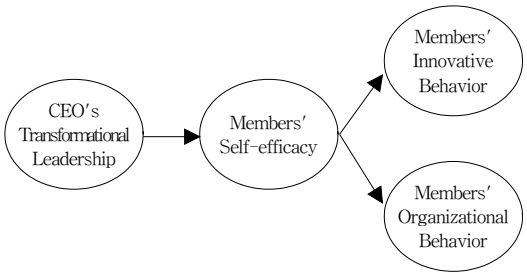
국내 항공사의 고객서비스를 담당하는 승무원을 대상으로 리더의 변혁적 리더십이 조직유효성에 미치는 영향을 연구한 권도희 등(2014)의 연구에서는 리더의 변혁적 리더십이 객실승무원의 직무만족과 조직몰입을 경유하여 조직시민행동에 정(+)의 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[46].

한편, 조직시민행동은 학술연구에서 조직구성원에게 도움을 주고 조직에는 간접적인 영향을 미치는 개인지향 조직시민행동(OCB directed toward individuals: OCBI)과 조직에 직접적으로 이로움을 주는 조직지향 조직시민행동(OCB directed toward organization: OCBO)으로 종종 구분되고 있는데(Williams & Anderson, 1991; Lee & Allen, 2002; 우승배, 2015)[47, 48, 49], 본 연구에서는 조직시민행동을 측정하는 원측정항목(설문지) 단계에서는 개인지향 조직시민행동 측정항목과 조직지향 조직시민행동 측정항목이 모두 사용되었으나, 탐색적 및 확인적 요인분석을 실시한 결과, 개인지향 조직시민행동 측정항목 3개가 최종적으로 선택되어 제안모형 및 가설검증에 사용되었다.

3. 연구 설계

3.1 연구모형

이론적 배경과 선행연구들을 바탕으로 CEO의 변혁적 리더십이 조직구성원의 자기효능감을 매개로 하여 조직구성원의 혁신행동과 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 가설을 세우고, [Fig. 1]과 같이 변수들 간의 관계에 대한 연구모형을 수립하였다.



[Fig. 1] Research Model

3.2 가설 설정

3.2.1 CEO의 변혁적 리더십과 구성원의 자기효능감

상사의 변혁적 리더십과 구성원의 자기효능감의 관계는 조직행동 연구자들에게 중요한 관심사항으로 이에 대한 연구가 비교적 활발히 이루어졌으며, 상사의 변혁적 리더십을 높게 지각한 조직구성원은 자기효능감이 높아지고 이를 통해 높은 성과로 이어진다는 것을 보여주었다(Avolio & Gibbons, 1988; Bandura & Wood, 1989; 임준철·윤정구, 1999)[50, 38, 51].

상사의 변혁적 리더십과 구성원의 자기효능감이 조직유효성에 미치는 영향을 실증분석한 차지은(2013)의 연구에서는 실증분석 결과, 상사의 변혁적 리더십이 구성원의 자기효능감(특히 자신감과 자기조절효능감)에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났으며[52], 패밀리 레스토랑 종사원 316명을 대상으로 변혁적 리더십, 자기효능감 및 직무성과의 관계를 연구한 이상희와 전창대(2015)의 연구는 변혁적 리더십이 자기효능감에 유의적인 정(+)의 영향을 미치고 자기효능감이 변혁적 리더십과 직무성과 간의 관계에서 매개역할을 하는 것을 확인하였다[53].

이러한 선행연구 결과를 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1: 조직구성원이 지각한 CEO의 변혁적 리더십은 구성원의 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.2 구성원의 자기효능감과 혁신행동

조직구성원의 자기효능감이 혁신행동에 미치는 영향을 연구한 Qiao(2011)은 개인특성과 혁신행동 간의 관계에 대한 가설을 검증한 결과 자기효능감이 혁신행동에 대해 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인하였으며[54], 서비스 세팅에서의 창의적 자기효능감과 혁신행동의 관계를 연구한 Hsu et al.(2011)은 높은 수준의 창의적 자기효능감을 가진 조직구성원들은 일터에서 높은 수준의 혁신행동을 표출하며, 낙관적인 마음가짐은 종업원의 혁신행동에 직접적인 영향을 미치지 않고 조절역할을 한다는 것을 밝혀내었다[55].

혁신적 업무행동에 관한 교사들의 자기효능감의 영향을 연구한 Hsiao et al.(2011)의 연구에서는 더 높은 자기효능감을 가진 교사들이 더 바람직한 혁신적 업무행동을 보이는 것으로 나타나 교사의 자기효능감은 자신의 혁신적 업무행동에 대한 유의적인 기여요인임이 확인되었다[56].

한편, 변혁적 리더십-자기효능감-혁신행동의 관계에 관한 선행연구로는, 국내 지방소재 11개 조직의 팀장과 팀원을 대상으로 변혁적 리더십이 역할행동, 조직시민행동 및 혁신행동에 미치는 영향을 연구한 유영식(2009)의 연구를 들 수 있는데, 그는 변혁적 리더십과 성과(조직시민행동, 혁신행동) 간의 관계에서 자기효능감이 매개효과를 갖는다는 실증분석 결과를 도출해 내었다[57]. 그리고 관련 해외연구로 중국의 매우 혁신적인 5개 기업의 87명의 리더와 639명의 종업원을 대상으로 변혁적 리더십과 혁신적 업무행동의 관계를 실증분석한 Afsar et al.(2014)의 연구가 있는데, 이들은 변혁적 리더십은 심리적 임파워먼트를 통해 종업원들의 혁신적 작업행동(아이디어 창출 및 실행 포함)에 긍정적 영향을 미친다는 것을 규명하였다[58].

이러한 선행연구 결과를 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2: 조직구성원의 자기효능감은 자신의 혁신행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3: 조직구성원이 지각한 CEO의 변혁적 리더십은 구성원의 자기효능감을 매개로 구성원의 혁신행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.3 구성원의 자기효능감과 조직시민행동

조직구성원의 자기효능감이 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 선행연구를 살펴보면, Dussault(2006)은 487명의 캐나다 고등학교 교사들을 대상으로 교사들의 자기효능감과 조직시민행동을 실증분석한 결과, 교사들의 개인적인 교육효능감과 조직시민행동(이타적 행동, 예의바른 행동, 양심적 행동, 참여적 행동) 간에 긍정적이고 유의적인 상관관계가 있다는 것을 확인하였다[59]. 또한, 인도네시아의 208명의 교사들을 대상으로 자기효능감, 직무만족, 조직시민행동의 관계를 분석한 Rahman et al.(2014)의 연구에서는 실증분석 결과, 교사들의 자기효능감이 그들의 조직시민행동에, 그리고 직무만족이 조직시민행동에 각각 긍정적이고 유의적인 영향을 미치고, 자기효능감과 조직시민행동의 관계에서 직무만족이 매개역할을 하는 것으로 검증되었다[60].

한편, 변혁적 리더십-자기효능감-조직시민행동의 관계에 관한 선행연구를 살펴보면, López et al.(2013)은 고등교육을 받은 602명의 스페인 종업원들을 대상으로 한 연구결과, 변혁적 리더십의 구성요인인 개별적 배려(individual consideration)와 혁신지원 분위기는 구성원의 역할폭 자기효능감(role breadth self-efficacy)을 매개로 구성원의 변화지향 조직시민행동(Change-oriented OCB)에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 밝혀내면서 구성원들의 전문성 개발에 초점을 둔 리더십(developmental leadership)이 의사결정시 구성원들의 니즈를 고려한 지원적 리더십(supportive leadership)보다 더 중요한 것으로 나타났다고 주장하였다[61]. 또한, 우리나라 수도권 소재 기업에서 일하고 있는 종업원들을 대상으로 리더십이 자기효능감을 통해 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향을 연구한 김용재·김종완(2008)의 연구에서는 변혁적 리더십은 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치고 또한 자기효능감을 통해 조직몰입과 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다[62]. 이러한 선행연구 결과를 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 4: 조직구성원의 자기효능감은 자신의 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 5: 조직구성원이 지각한 CEO의 변혁적 리더십은 구성원의 자기효능감을 매개로 구성원의 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

4. 실증분석

4.1 자료수집 및 분석방법

본 연구를 위해 ICT 산업에 속하는 기업체에서 1년 이상 일하고 있는 종업원들을 대상으로 2015. 4. 20.부터 2015. 4. 24.까지 시장조사 전문기업 M사를 통해 온라인 설문조사를 실시하였으며, 총 417부의 유효 응답지를 받아 실증분석에 사용하였다. 그리고 본 연구를 위한 통계분석 도구로는 SPSS 22.0과 Amos 22.0이 이용되었다.

측정도구의 검토는 요인구성에 문제가 없는지를 사전적으로 살펴보는 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)과 연구변수들과 해당 측정문항들이 잘 일치되는지를 살펴보는 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis) 두 단계로 접근하였으며, 모형적합성 검토는 Amos를 이용하여 측정모형 검토, 제안모형(구조모형) 검토 순으로 2단계에 걸친 구조방정식 모형분석을 실시하였다.

4.2 변수의 조작적 정의 및 측정

연구에 사용된 변수의 조작적 정의와 측정도구는 이론적 배경 및 선행연구를 토대로 연구목적에 부합하게 설정하였다. 즉, ICT 산업 정의는 일반적인 개념과 유사한 한국은행(2015)의 해당 정의에 기초하였으며[13], CEO의 변혁적 리더십에 대해서는 Bass와 Avolio(1994, 2015)의 변혁적 리더십 측정을 위한 Multifactor Leadership Questionnaire™ MLQ Leader's Workbook에 기초하였고[22, 31], 구성원의 자기효능감은 Bandura (1977), Wood et al.(1987), Thoms et al.(1996) 연구에서의 해당 정의에 기초하였고[32, 35, 36], 구성원의 혁신행동에 대해서는 Scott와 Bruce(1994)의 연구에 기초하였으며[40], 구성원의 조직시민행동에 대해서는 Organ(1988)의 연구를 토대로 하였다[43]. 측정항목수는 변혁적리더십 11개, 자기효능감 4개, 혁신행동 4개, 조직시민행동 3개 총 22개이며 리커트 7점 척도를 이용하였다.

변수의 조작적 정의는 <Table 1>과 같다.

〈Table 1〉 Operational Definition of Variables

Variables	Definition
Transformational Leadership	It was measured by four dimensions; idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individual consideration.
Self-efficacy	One's belief in one's own ability to successfully organize and accomplish tasks
Innovative Behavior	Discretionary employee actions which go beyond prescribed role expectations. It include the adoption, production, and implementation of novel and useful ideas
Organizational Citizenship Behavior	Individual behavior that contributes to the organization by carrying out voluntarily activities that benefit the organization or help the fellow.

4.3 실증분석 결과

4.3.1 표본의 인구통계학적 특성

본 연구에 이용된 표본의 인구통계학적 특성은 <Table 2>와 같다. 성별은 남자 73.1%, 여자 26.9%로 통상 남직원수가 여직원수보다 더 많은 ICT 업체 특성을 보여주고 있으며, 연령 은 30대와 40대가, 주거지역은 서울과 기타수도권이 각각 주된 구성비를 점하고 있으며, 소속직장의 업종유형은 컴퓨터관련서비스업, 방송·통신업, IT제조, 정보서비스 순의 구성비를 보여주고 있고, 소속직장의 근로자수는 30명 이하에서 500명 이상까지 다양한 구성비를 나타내고 있으며, 소속직장 구성원의 근속년수은 1년 이상 4년 미만, 4년 이상 10년 미만, 10년 이상 순의 구성비를 보여주고 있다.

〈Table 2〉 Sample Characteristics (n=417)

Classification		Freq.	%
Gender	male	305	73.1
	female	112	26.9
Age group	20-29 yrs	96	23.0
	30-39 yrs	142	34.1
	40-49 yrs	140	33.5
	50-59 yrs	39	9.4
Address	Seoul	198	47.5
	Othre capital area	141	33.8
	Metropolitan city	59	14.1
	The others	19	4.6
Sector (category of business)	IT manufacturing	76	18.2
	Broadcation, Communication	78	18.7
	Computer related service	194	46.6
	Information service	69	16.5
Number of employee	< 30	117	28.1
	30 - 99	87	20.8
	100 - 499	116	27.9
	≥500	97	23.2
Years of continuous service	< 4yrs	172	41.2
	4yrs - 10yrs	131	31.4
	≥ 10yrs	114	27.4

4.3.2 신뢰성 · 타당성 분석

먼저 42개의 원측정항목에 대해 SPSS를 이용하여 탐색적 요인분석을 실시한 결과, 변혁적리더십 측정항목에서 21개 중 6개 항목이 단일차원성(unidimensionality)과 거리가 멀게 나타나 탈락되었으며, 확인적 요인분석 실시 과정에서 추가로 4개가 탈락되어 최종적으로 11개 항목(이상적 영향력 3개, 영감적 동기부여 1개, 지적 자극 4개, 개별적 배려 3개)이 선택되었는데, 이들 11개 측정항목들이 변혁적 리더십의 4개 하위요인으로 요인구성이 되지 않고 1개 단일요인으로 구성되는 것으로 나타났다. 이러한 분석결과는 변혁적 리더십의 4개 하위요인들을 측정하는 항목들 간의 상관관계가 높게 나타난데 기인한 것으로, 이를 감안하여 변혁적 리더십 측정은 2차원의 변수(constructs)가 아닌 1차원의 변수로 설정하였다. 그리고 자기효능감 7개 측정항목에서 3개, 혁신행동 7개 측정항목에서 3개, 조직시민행동 7개 측정항목에서 3개 항목이 각각 단일차원성과 거리가 멀게 나타나 탈락되었다.

이어서 Amos를 이용한 확인적 요인분석을 실시한 결과, 측정항목의 오차항이 2개 이상의 다른 측정항목의 오차항과 연결할 필요가 있는 것으로 나타나 단일차원성을 저해하는 변혁적리더십의 2개 측정항목과 조직시민행동의 1개 측정항목, 오차분산이 매우 높게 나타난 변혁적리더십의 2개 측정항목이 각각 추가로 탈락되었으며, 최종적으로 22개의 잔여 측정항목이 연구모형에 사용되었다.

전체 변수 대상 구조방정식 측정모형에 대한 확인적 요인분석 결과는 <Table 3>과 같으며, 전반적으로 유의하게 나타났다. 변수들의 표준화계수(standardized regression weights)는 대부분 0.8 이상인 가운데 최소값이 0.688(≥0.5)로 양호한 수치를 보이고 있으며, critical ratio(회귀분석의 t값)이 2를 훨씬 초과하고 있고, 측정항목이 해당 변수를 설명하는 정도를 의미하는 SMC(squared multiple correlation) 값이 대부분 0.6 이상인 가운데 최소값이 0.473(≥0.4)으로 허용기준을 충족하고 있다. 구조방정식 측정모형의 적합도를 나타내는 적합도지수는 <Table 3> 하단에 제시된 바와 같이 자유도를 고려한 CMIN/df가 2.361으로 기준치 3.0 이하(Carmines & Mclver, 1981)를 충족하며, GFI 0.907(≥0.9), CFI 0.939(≥0.9), RMSR 0.050(≤0.05~0.1), RMSEA 0.057(<0.08~0.1)도 각각 일반적 기준치(이학식·임지훈, 2013)를 충족하고 있다[63].

측정모형의 신뢰성 및 수렴타당성을 검토한 결과는

〈Table 3〉 Results of Confirmatory Factor Analysis

Variables	Code	Unstandardized Coeff.	Standardized Coeff.	S.E.	critical ratio	SMC
CEO's Transformational Leadership	K1	1.000	0.814			0.662
	K2	1.043	0.799	0.044	23.608	0.638
	K5	1.156	0.871	0.049	23.740	0.759
	M4	1.082	0.836	0.053	20.310	0.698
	S1	0.911	0.786	0.049	18.556	0.617
	S2	1.026	0.837	0.050	20.330	0.700
	S3	1.020	0.828	0.051	19.965	0.685
	S5	1.083	0.866	0.051	21.411	0.751
	D1	1.045	0.811	0.054	19.410	0.657
	D4	1.090	0.846	0.053	20.626	0.715
	D5	1.122	0.836	0.055	20.293	0.699
Members' Self-efficacy	E1	1.000	0.821			0.675
	E2	1.033	0.873	0.050	20.782	0.762
	E3	1.014	0.816	0.053	19.010	0.666
	E6	0.885	0.725	0.055	16.215	0.526
Members' Innovative Behavior	N3	1.000	0.807			0.652
	N4	1.032	0.841	0.054	19.288	0.707
	N5	1.020	0.859	0.051	19.819	0.738
	N7	0.837	0.765	0.049	17.055	0.586
Members' Organizational Citizenship Behavior	C1	1.000	0.767			0.589
	C2	1.039	0.860	0.066	15.771	0.740
	C3	0.897	0.688	0.067	13.420	0.473
Fit Indices of Measurement Model	χ^2= 465.199, df= 197, p= 0.000, CMIN/df= 2.361, GFI= 0.907, NFI = 0.939, CFI= 0.964, RMSR= 0.050, RMSEA = 0.057					

<Table 4>와 같다. 각각의 변수별 Cronbach's α 값이 0.81 이상으로 측정항목들 간의 내적일관성(internal consistency)이 바람직한 수준(≥0.8)을 보이고 있어 측정모형의 신뢰성이 인정된다. 또한, 한 변수의 측정변수 간 공유분산을 가리키는 개념신뢰도(construct reliability)가 0.799 이상으로 0.7을 상회하여 허용기준을 충족하고 있고, 표준화 요인부하량을 제곱한 값들의 평균인 평균분산추출(AVE)도 0.511 이상으로 나타나 일반적인 허용기준 0.5 이상을 충족함으로써 측정모형의 수렴타당성이 인정되었다(이학식·임지훈, 2013)[63].

측정모형의 판별타당성을 검토한 결과는 <Table 5>와 같다. 표에서 보면, 변수들 간의 상관계수 값이 모두 평균분산추출(AVE) 값의 제곱근을 하회하고 있어 측정모형이 판별타당성도 갖고 있는 것으로 나타났다.

4.3.3 가설 검증

CEO의 변혁적 리더십이 조직구성원의 자기효능감을 매개로 하여 구성원의 혁신행동과 조직시민행동에 미치는 영향을 검증하기 위해 구조방정식 제안모형(구조모형)을 이용하여 가설을 검증하였다.

제안모형은 최종 수정된 측정모형을 토대로 연구가설과 관계가 있는 변수들 간에 경로선을 설정하여 도출하였으며, 제안모형의 적합도를 나타내는 적합도지수는 <Table 6> 하단에 제시된 바와 같이 자유도를 고려한 CMIN/df가 2.487로 기준치 3.0 이하(Carmines & Mclver, 1981)를 충족하며[64], GFI 0.901(≥0.9), CFI 0.960(≥0.9), RMSR 0.097(≤0.05~0.1), RMSEA 0.060(<0.08~0.1)도 각각 일반적 기준치(이학식·임지훈, 2013)를 충족하고 있어 가설을 검증하는데 큰 무리가 없

〈Table 4〉 Reliability & Convergent Validity of Measurement Model

Categories	CEO's Transformational Leadership	Members' Self-efficacy	Members' Innovative Behavior	Members' Organizational Citizenship Behavior
Cronbach's α	0.962	0.882	0.888	0.810
Construct Reliability	0.920	0.868	0.867	0.799
AVE	0.511	0.622	0.619	0.572

〈Table 5〉 Discriptive Statistics, Correlations & Discriminant Validity

Variables	Mean	SD	(1)	(2)	(3)	(4)
(1) CEO's Transformational Leadership	4.181	1.246	(.715)			
(2) Members' Self-efficacy	5.136	0.926	.344**	(.789)		
(3) Members' Innovative Behavior	4.795	0.974	.455**	.758**	(.787)	
(4) Members' Organizational Citizenship Behavior	4.992	0.897	.331**	.668**	.555**	(.756)

**p<.01, Two-tailed tests, N= 417, AVE's Square roots are in parentheses on the diagonal.

는 것으로 판단된다[63].

가설 검정을 위한 구조방정식 제안모형의 분석결과는 <Table 6>에 제시하였다.

구조방정식 구조모형의 경로계수들과 유의수준을 토대로 가설검증한 결과를 설명하면 다음과 같다. 먼저, 조직구성원이 지각한 CEO의 변혁적 리더십은 구성원의 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 [가설 1]을 검증한 결과, CEO의 변혁적 리더십에서 구성원의 자기효능감으로의 경로계수가 p<0.001 수준에서 유의한 것으로 나타났으며, 따라서 [가설 1]이 지지되었다.

이어서 조직구성원의 자기효능감은 자신의 혁신행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 [가설 2]를 검증한 결과, 구성원의 자기효능감에서 혁신행동으로의 경로계수가 p<0.001 수준에서 유의한 것으로 나타났으며, 따라서 [가설 2]가 지지되었다.

조직구성원이 지각한 CEO의 변혁적 리더십은 구성원의 자기효능감을 매개로 구성원의 혁신행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 [가설 3]을 부트스트래핑을 활용하여 검증한 결과, CEO의 변혁적 리더십이 자기효능감을 경유하여 혁신행동에 미치는 간접효과 경로계수가 p<0.01 수준에서 유의한 것으로 나타났으며, 따라서 [가설 3]이 지지되었다.

또한, 조직구성원의 자기효능감은 자신의 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 [가설 4]를 검증한 결과, 구성원의 자기효능감에서 조직시민행동으로의 경로계수가 p<0.001 수준에서 유의한 것으로 나타났으며, 따라서 [가설 4]가 지지되었다.

끝으로, 조직구성원이 지각한 CEO의 변혁적 리더십은 구성원의 자기효능감을 매개로 구성원의 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 [가설 5]를 부트스트래핑을 활용하여 검증한 결과, CEO의 변혁적 리더십이 자기효능감을 경유하여 조직시민행동에 미치는 간접효과 경로계수가 p<0.01 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 따라서 [가설 5]도 지지되었으며, 이로써 본 연구의 모든 가설이 지지되는 것으로 해석되었다.

〈Table 6〉 Analysis Results of Proposal Model

Hypothesis	Path	Path Coefficients		S.E.	critical ratio	p
		B	β			
H1	CEO's Transformational Leadership → Members' Self-efficacy	0.292	0.383	0.040	7.284	<0.001
H2	Members' Self-efficacy → Members' Innovative Behavior	0.831	0.772	0.058	14.256	<0.001
H3	Members' Self-efficacy → Members' Organizational Citizenship Behavior	0.634	0.678	0.055	11.530	<0.001
H4	CEO's Transformational Leadership → Members' Self-efficacy → Members' Innovative Behavior	0.169	0.210	-	-	<0.01
H5	CEO's Transformational Leadership → Members' Self-efficacy → Members' Organizational Citizenship Behavior	0.122	0.176	-	-	<0.01
Fit Indices of Proposal Model		χ^2= 497.422, df= 200, p= 0.000, CMIN/df= 2.487, GFI= 0.901, NFI = 0.935, CFI= 0.960, RMSR= 0.097, RMSEA = 0.060				

5. 결론

5.1 연구결과 요약 및 시사점

본 연구는 빠른 속도로 달라지고 있는 디지털경제의 중심에 위치하고 있는 ICT 산업에서 최고경영자의 변혁적 리더십이 조직구성원의 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치고, 또한 자기효능감을 매개로 조직구성원의 혁신행동과 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미치는지를 실증적으로 규명하는데 초점을 두고 있다.

이를 위하여 CEO의 변혁적 리더십과 조직구성원의 자기효능감의 관계, 조직구성원의 자기효능감과 혁신행동 및 조직시민행동의 관계, CEO의 변혁적 리더십과 혁신행동·조직시민행동의 관계에서 자기효능감의 매개역할을 각각 가설로 설정하고, 구조방정식모형분석을 이용하여 이를 검증한 결과, 본 연구의 모든 가설이 지지되었다.

첫째, CEO의 변혁적 리더십은 구성원의 자기효능감에 강한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 검증되었으며, 이러한 검증결과는 상사의 변혁적 리더십이 구성원의 자기효능감에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타난 Avolio와 Gibbons(1988), Bandura와 Wood(1989), 임준철·윤정구(1999), 차지은(2013), 이상희·전창대(2015)의 연구결과와 일치한다[50, 38, 51, 52, 53].

둘째, 조직구성원의 자기효능감이 자신의 혁신행동에 매우 유의적인 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었으며, 이러한 검증결과는 조직구성원의 자기효능감이 혁신행동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타난 Qiao(2011), Hsu et al.(2011), Hsiao et al.(2011)의 연구결과와 일치한다[54, 55, 56].

셋째, 조직구성원의 자기효능감이 자신의 조직시민행동에 매우 유의적인 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었으며, 이러한 검증결과는 조직구성원의 자기효능감이 조직시민행동에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타난 Dussault(2006), Rahman et al.(2014)의 연구결과와 일치한다[59, 60].

넷째, CEO의 변혁적 리더십은 조직구성원의 자기효능감을 매개로 하여 구성원의 혁신행동에 유의적인 간접효과를 미치는 것으로 밝혀졌는데, 이러한 검증결과는 상사의 변혁적 리더십이 구성원의 자기효능감을 통해 혁신행동에 간접적인 영향을 주는 것으로 나타난 유영식(2009)의 연구결과와 일치한다[57].

다섯째, CEO의 변혁적 리더십은 조직구성원의 자기효능감을 매개로 하여 구성원의 조직시민행동에 유의적인 간접효과를 미치는 것으로 밝혀졌는데, 이러한 검증결과는 상사의 변혁적 리더십이 구성원의 자기효능감을 통해 조직시민행동에 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타난 López et al.(2013), 김용재·김종완(2008)의 연구결과와 일치한다[61, 62].

위와 같은 연구결과를 통해 본 논문의 학술적·실무적 시사점은 다음과 같다. 첫째, CEO의 변혁적 리더십이 구성원들의 자기효능감 고취를 통해 그들의 혁신행동과 조직시민행동을 촉진시킴을 실증적으로 검증하고, 이러한 영향력 메커니즘은 특히, 혁신적인 마인드를 핵심 기반으로 하는 ICT 산업에서 매우 유의적으로 강하게 나타나고 있음을 실증분석을 통해 선도적으로 밝혀내었다. 둘째, "창조적 파괴의 끊임없는 광풍(a perennial gale of creative destruction)"으로 일컬어지고 있는 기술혁신의 중심에 있는 정보통신기술(ICT) 산업에서는 변화와 혁신이 중시되는 동 산업의 특성으로 말미암아 조직구성원의 혁신행동과 조직시민행동을 불러일으켜 조직유효성을 높이고 지속가능한 발전을 이루기 위해서는 구성원의 자기효능감 향상이 촉매제로서 매개역할을 하여야 하고, 구성원의 자기효능감을 북돋우기 위해서는 최고경영자가 이상적 영향력(카리스마), 영감적 동기부여, 지적 자극, 개별적 배려 등 변혁적 리더십을 역동적으로 발휘하는 것이 다른 어떤 산업에서보다도 더욱 긴요하게 요구됨을 시사하였다.

5.2 한계점 및 향후 연구방향

본 연구는 다양한 정보통신기술(ICT) 산업에 근무하고 있는 종업원들로부터 설문응답을 받아 실증분석을 하였지만, 유효 응답부수가 417부로 제한적이어서 이렇게 제한된 표본에 기초한 통계분석 결과를 일반화시키는 데에는 한계가 있다.

또한, 탐색적·확인적 요인분석 과정을 거쳐 최종 선택된 측정항목들 중 변혁적 리더십 개념을 측정하는 항목들이 4개의 요인으로 구성되지 않고 단일 요인으로 구성되어 변혁적 리더십에 대해 하위변수를 구성하지 않았는데, 향후 관련연구에서는 전체 측정항목을 대상으로 한 요인분석 과정에서 변혁적 리더십 측정항목들이 몇 개의

요인으로 구성되는지 주목해 볼 필요가 있겠다.

그리고 본 연구와 관련한 향후 연구에서는, CEO의 변혁적 리더십이 구성원의 자기효능감을 통하여 혁신행동과 조직시민행동에 영향을 미치는 과정에서 어떠한 요인이 유의적인 조절변수 역할을 하는지를 검토하여 변혁적 리더십이 조직구성원의 태도와 행동에 미치는 메커니즘을 더욱 명확히 밝혀내는 것이 바람직한 방향인 것으로 사료된다.

REFERENCES

[1] P. M. Podsakoff, S. B. MacKenzie, R. H. Moorman, & R. Fetter, Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors, The Leadership Quarterly, Vol. 1, No 2, pp.107-142, 1990.

[2] J. Liu, O. L. Siu, K. Shi, Transformational Leadership and Employee Well-Being: The Mediating Role of Trust in the Leader and Self-Efficacy, APPLIED PSYCHOLOGY: AN INTERNATIONAL REVIEW, Vol. 59, No. 3, pp.454 - 479, 2010.

[3] A. N. Pieterse, D. V. Knippenberg, M. Schippers, & D. Stam, Transformational and transactional leadership and innovative behavior: The moderating role of psychological empowerment, Journal of Organizational Behavior, Vol. 31, pp.609-623, 2010.

[4] K. S. Groves & M. A. LaRocca, An Empirical Study of Leader Ethical Values, Transformational and Transactional Leadership, and Follower Attitudes Toward Corporate Social Responsibility, Journal of Business Ethics, Vol. 103, No. 4, pp.511-528, 2011.

[5] S. L. Xie & W. M. Zhang, The relationships between transformational leadership, LMX, and employee innovative behavior, Journal of Applied Business and Economics, Vol. 13, No. 5, pp.87-96, 2012.

[6] M. S. Sharifirad, Transformational leadership, innovative work behavior, and employee well-being, Glob Bus Perspect Vol. 1, pp.198 - 225, 2013.

[7] D. Deichmann & D. Stam, Leveraging transformational and transactional leadership to cultivate the generation of organization-focused ideas, The Leadership Quarterly, Vol. 26, pp.204 - 219, 2015.

[8] Seo Han Lee & Seung Hoon Noh, A study on the success factors of ICT Convergence type-specific start-up enterprise: mainly the case study, Journal of Digital Convergence, Vol. 12, No. 2, pp.203-215, 2014.

[9] Yeon-Ok Song, Analysis of Trends in Research on Instruction Models for ICT Teaching and Learning, Journal of Digital Convergence, Vol. 12, No. 1, pp.539-548, 2014.

[10] Sang-Ho Weon & Hae-Sool Yang, A Study on the Critical Success Factors and Policy Direction of ICT-based Convergency Company, Journal of Digital Convergence, Vol. 13, No. 4, pp.39-50, 2015.

[11] L. Margherio, D. Henry, S. Cooke, S. Montes, & K. Hughes, The Emerging Digital Economy, Washington: US Department of Commerce, 1999.

[12] OECD, Information economy product definitions based on the central product classification, OECD Digital Economy Papers, Vol. 158, pp.1-20, 2008.

[13] Bank of Korea, BOK Economic Statistics System Home page, http://ecos.bok.or.kr/EIndex.jsp, May 22, 2015.

[14] C. Akpotu & J. Tamunosiki-Amadi, Transformational leadership and knowledge sharing in ICT based organizations in Nigeria, International Journal of Business and Social Science, Vol. 4, No. 12, pp.100-106, 2013.

[15] H. C. Li & X. J. Chen, Research on the Growth Ability to Measure China's ICT Industry, Journal of Applied Sciences, Vol. 13, No. 23, pp.5615-5620, 2013.

[16] Yu Suk Yoon, A Study on the effects of leadership types of middle manager on organization performance: A focus on IT corporation, M.S. dissertation, Yonsei University, 2011.

[17] Nam Yong Jo, Dae Sung Lee, & Kun Chang Lee, An Empirical Analysis of Leadership Styles and Their Impact on Creativity: Emphasis on Korean ICT Companies, U- and E-Service, Science and

Technology Communications in Computer and Information Science, Vol. 264, pp.187-196, 2011.

[18] D. R. Clark, Transformational Leadership, 2014, http://www.nwlink.com/~donclark/leader/transformational_leadership.html, May 16, 2015.

[19] J. V. Downton, Rebel leadership: Commitment and charisma in the revolutionary process. New York: The Free Press, 1973.

[20] J. M. Burns, Leadership, NY: Harper and Row, 1978.

[21] B. M. Bass, Leadership and Performance Beyond Expectations, New York: Free Press, 1985.

[22] B. M. Bass & B. J. Avolio, Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership, CA; Sage Publications, 1994.

[23] Soyeon Kim, Transformational Leadership, Psychological Empowerment, and Organizational Commitment of the Employees in the Foreign Invested Companies in Korea: Investigating the Moderating Effects of Organizational Contextual Factors, Ph.D. dissertation, Korea University, 2014.

[24] Young-Sun Kim, A Study on the Effects of Transformational Leadership on Organizational Trust and Organizational Citizenship Behavior: Focused on Organ Transplantation Institutions, Ph.D. dissertation, Hansung University, 2014.

[25] M. Birasnav, Knowledge management and organizational performance in the service industry: The role of transformational leadership beyond the effects of transactional leadership, Journal of Business Research, Vol. 67, pp.1622-1629, 2014.

[26] Chung-Sik Choi, Jong-Tae Ahn, Jung-Won Kim, A Study on the Influence of Transformational and Transactional Leadership on the OCB : Focusing on the Moderating Effect of the Empowerment Korean Journal of Business Administration, Vol. 20, No. 3, pp.1243-1267, 2007.

[27] Yong-Se Shin & Sun-Bae Kim, The Effects of CEO's Leadership on the Organizational Effectiveness, Journal of Digital Convergence, Vol. 11, No. 4, pp.165-175, 2013.

[28] Pil-yong & Hae-sool Yang, A Study on the Influence of Transformational Leadership, Trust on Creative Behavior, Journal of Digital Convergence, Vol. 12, No. 7, pp.147-157, 2014.

[29] Jun-Ho Jeon & Kyung-Il Han, Impact of Supervisor's Leadership Styles on Organizatioonal Citizenship Behavior: Mediation Effects of Multi-dimensional Measure of Justice in the Service Industry, Journal of Digital Convergence, Vol. 13, No. 3, pp.75-84, 2015.

[30] Jin-Hyuk Ryu & Sun-Bae Kim, Effects of Knowledge-based Service Organization CEO' Transformational Leadership and Learning Organization Building Factors on Innovative Behavior in the Age of Convergence, Journal of Digital Convergence, Vol. 13, No. 4, pp.147-161, 2015.

[31] B. M. Bass & B. J. Avolio, Multifactor Leadership Questionnaire TM MLQ Leader's Workbook, Mind Garden Inc., 2015, http://www.mindgarden.com/docs/MLQLeadersWorkbookSAMPLE.pdf, Mar 12, 2015.

[32] A. Bandura, Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change, Psychological Review, Vol. 84, No. 2, pp.191-215, 1977.

[33] Yeoun-Im Park, A Study on the modulating effect of authentic leadership and self efficacy on leader's coaching behavior and team performance, Ph.D. dissertation, Daejeon University, 2013.

[34] Kill Hoan Cho, The Influence of Self-efficacy & Affect on the relationship between Transformational Leadership & Job Attitude, Ph.D. dissertation, Chungbuk National Universit, 2014.

[35] R. E. Wood, A. J. Mento, & E. A. Locke, Task complexity as a moderator of goal effects: A meta-analysis, Journal of Applied Psychology, Vol. 72, No. 3, pp.416-425, 1987.

[36] P. Thoms, K. S. Moore, & K. S. Scott, The relationship between self-efficacy for participating in self-managed work groups and the big five personality dimensions, Journal of Organizational, Vol. 17, No. 4, pp.349-362, 1996.

[37] R. J. House & B. Shamir, Toward the integration of transformation, charismatic and visionary theories of leadership, in M. Chermers & M. Ayman(Eds.), Leadership Theory and Research: Perspectives and Directions, San Diego, CA: Academic Press, 1993.

[38] A. Bandura & R. Wood, Effects of perceived controllability and performance standards on self-regulation of complex decision making, Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 56, No. 5, pp.805-814, 1989.

[39] Ji-soo Kim & Gwang-rae Cho, The Effect of Transformational Leadership on Job Attitude and Performance of Organizational Sales Members: A Focus on The Mediating Role of Self Efficacy, Korean Journal of Business Administration, Autumn Conference Presentation File, pp.83-105, 2012.

[40] S. G. Scott & R. A. Bruce, Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace, Academy of Management Journal, Vol. 37, No. 3, pp.580-607, 1994.

[41] Ishita Chatterjee & Rima Nayak, Impact of Transformational Leadership on Innovative Work Behavior and Crisis Management Skills: A Study on the Marketing and Retail Managers from West Bengal, Research Journal of Social Science & Management, Vol. 2, No. 9, 2013.

[42] Javed Iqbal Ghulam Abbas, Ajmal Waheed, & M. Naveed Riaz, Relationship between Transformational Leadership Style and Innovative Work Behavior in Educational Institutions, Journal of Behavioural Sciences, Vol. 22, No. 3, pp.18-32, 2012

[43] D. W. Organ, Organizational Citizenship Behavior: The Good Solider Syndrome, Lexington, MA: Lexington Books, 1988.

[44] M. S. Hashmi & R. Irshad, How transformational leadership is related to organizational citizenship behavior: The mediating role of emotional intelligence, Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences, Vol. 8, No. 2, pp.413-425, 2014.

[45] Dongbo Hu, Binbin Zhang, & Meng Wang, A Study on the Relationship among Transformational Leadership, Organizational Identification and Voice Behavior, Journal of Service Science and Management, Vol. 8, 142-148, 2015.

[46] Do-Hee Kwon, Byung-Joon Moon, & Chul-Ho Cho, A Study on the Relationship between Transformational Leadership and Organizational Effect: Focusing on Emotional Intelligence of Airline Cabin Crew, Korean Journal of Business Administration, Vol. 27, No. 6, pp.881-905, 2014.

[47] L. J. Williams & S. E. Anderson, Job satisfaction and organizational citizenship behaviors relationships, Journal of Applied Social Psychology, Vol. 21, pp.1490-1501, 1991.

[48] K. Lee & N. J. Allen, Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions, Journal of Applied Psychology, Vol. 87, No. 1, pp.131-142, 2002.

[49] Seung Bae Woo, TheEffectsofUnion Satisfaction and Union Truston theOCBs, Organizational Commitment andUnion Commitment: The Moderating Effects of Cooperative Union-ManagementRelationship, Ph.D. dissertation, Soongsil Universiy, 2015.

[50] B. J. Avolio & T. C. Gibbons, Developing transformational leader: A life span approach, in J. A. Conger, R. N. Kanungo, & Association(Eds.), Charismatic leadership: The elusive factor in organizational effectiveness, San Francisco, CA: Jossey-Bass, pp.276-308, 1988.

[51] Jun-cheol Lim & Jeongkoo Yoon, The Effects of Supervisors's Transformational and Transactional Leadership on Subordinates' Innovativeness: The Role of Self-Efficacy as a Mediator, Korean Journal of Management, Vol. 7, No. 1, pp.1-42, 1999.

[52] Jieun, Cha, A study on the effects of transformational leadership and self-efficacy of employees on organizational effectiveness, M.S. dissertation, Hanyang University, 2013.

[53] Sang-Hee Lee & Chang-Dae Chun, The Mediating Effects of Self-efficacy on the Relationship between Transformational Leadership and Job Performance,

Journal of Korea Contents Association, Vol. 15, No. 1, pp.427-436, 2015.

[54] Xian Qiao, A Study in the Effects of Self-efficacy on Innovative Behavior: Focusing on Moderating Effects of Job Characteristics, M.S. dissertation, Kyungpook National University, 2011.

[55] M. L. A. Hsu, S. T. Hou, & H. L. Fan, Creative Self-Efficacy and Innovative Behavior in a Service Setting: Optimism as a Moderator, Journal of Creative Behavior, Vol. 45, No. 4, 258-272, 2011.

[56] H. C. Hsiao, Y. L. Tu, J. C. Chang, & S. C. Chen, The influence of teachers' self-efficacy on innovative work behavior, International Conference on Social Science and Humanity, Vol. 5, No. 1, pp.233-237, 2011.

[57] Young-Shick Yoo, A Study on the Influence of Transformational leadership on the Performance: Focusing on the Mediating effects of Self-efficacy and Empowerment, Ph.D. dissertation, Chonnam National University, 2009.

[58] B. Afsar, Y. F. Badir, & B. B. Saeed, Transformational leadership and innovative work behavior, Industrial Management & Data Systems, Vol. 114, No. 8, pp.1270-1300, 2014.

[59] Marc Dussault, Teachers′ self-efficacy and organizational citizenship behaviors, Psychological Reports, Vol. 98, No. 2, pp.427-432, 2006.

[60] U. Rahman, W. S. W. Sulaiman, R. Nasir, & F. Omar, The Role of job satisfaction as mediator in the relationship between self-Efficacy and organizational citizenship behavior among indonesian teachers, International Journal of Business and Social Science, Vol. 5, No. 9, pp.255-261, 2014.

[61] M. López, M. Enache, J. M. Sallan, & P. Simo, Transformational leadership as an antecedent of change-oriented organizational citizenship behavior, Journal of Business Research, Vol. 66, No. 10, pp.2147 - 2152, 2013.

[62] Yong Jae Kim & Jong Wan Kim, The Influence of Leadership on OBC and Organizational Commitment through Self-efficacy in Organizational Members, Korean Journal of Human Resource Development, Vol. 11, No. 2, pp.1-23, 2008.

[63] Hak - sik Lee & Ji-hoon Lim, Structural Equation Modeling with AMOS 20.0, Seoul: JYPHYUNJAE, 2013.

[64] Carmines, E. G., & McIver, J, P. (1981), "Analyzing Models with Unobserved Variables: Analysis of Covariance Structures," G. W. Bohrnstedt and E. F. Borgatta (eds), Social Measurement, CA: Sage Publications, 65 - 115.

황 규 하(Hwang, Kyu Ha)

- 2013년 3월 ~ 현재 : 서울벤처대학원대학교 융합산업학과 박사과정
- 2001년 2월 ~ 현재 : 효성인포메이션시스템(주) 팀장
- 관심분야 : 리더십, e-biz, 경영전략, SW공학
- E-Mail : hwangkh1114@gmail.com

박 현 숙(Park, Hyeon Suk)

- 1998년 2월 : 성균관대학교 경영학과(경영학박사)
- 2003년 2월 ~ 현재 : 서울벤처대학원대학교 융합산업학과 교수
- 관심분야 : 마케팅, 리더십, CSR, 조직혁신
- E-Mail : hspark@svu.ac.kr