

리더의 창의성이 종업원의 직무만족과 혁신행동에 미치는 영향: 긍정심리자본과 창의적 자기효능감의 매개효과와 팀응집성의 조절된 매개효과를 중심으로*

김지웅 (목포대학교 산학협력단 책임연구원)**

강민정 (목포대학교 경영학과 부교수)***

국 문 요 약

본 연구는 조직 내 창의적 리더의 존재를 지각하였을 경우 종업원의 직무만족과 혁신 행동에 유의한 영향을 미치는가를 중점적으로 고찰하였다. 또한 본 연구는 지각된 리더의 창의성과 종업원들의 직무만족, 혁신 행동 간의 관계에서 긍정심리자본, 창의적 자기효능감의 매개효과를 확인하였다. 추가적으로 본 연구를 통해 리더의 창의성이 긍정심리자본 및 창의적 자기효능감에 영향을 미치는 관계에서 팀응집성의 조절된 매개효과를 확인하였다. SmartPLS 3.0 구조방정식 모형을 활용한 측정도구 검증 방법을 이용하여 확인적 요인분석 및 요인별 경로분석 실시 후 연구 모형을 실증 분석한 결과, 종업원의 지각된 리더의 창의성은 종업원의 직무만족과 혁신행동에는 직접적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 다만 지각된 리더의 창의성은 긍정심리자본을 매개로 직무만족과 혁신행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 리더의 창의성은 긍정심리자본과 창의적 자기효능감을 이중매개로 하여 종업원의 직무만족에 유의미한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 그러나 리더의 창의성은 긍정심리자본과 창의적 자기효능감을 이중매개로 해서 종업원의 혁신행동에는 유의하게 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 마지막으로 팀 응집성을 조절된 매개변수로 설정해 가설을 검증한 결과, 긍정심리자본의 매개효과는 팀응집성이 높은 경우에만 유의하였으며, 창의적 자기효능감의 매개효과는 팀 응집성이 평균 이상인 경우에만 유의한 것으로 나타났다. 본 연구는 변수별 실증 분석 결과를 바탕으로 지각된 리더의 창의성과 그 중요성에 대한 시대적 요구를 고찰하고 추가적으로 조직 구성원의 직무만족 및 혁신행동에 미치는 영향 요인 변수들 간의 관계를 분석하였다. 본 연구는 긍정심리자본과 창의적 자기효능감을 고양시키기 위한 구체적인 조직 전략의 수립 방안을 제언하였다는 데에 연구의 의의가 있다.

핵심주제어: 리더의 창의성, 직무만족, 혁신행동, 긍정심리자본, 창의적 자기효능감, 팀응집성

I. 서론

1.1. 연구배경

4차 산업혁명이라고 불리는 혁신적인 사회·경제적 변화 아래에서 기업들은 조직 규모와 상관없이 급변하는 흐름에 적응하기 위해 보다 능동적이고 파괴적인 쇄신을 요구받고 있다. 그로 인해 유연하고 능동적인 환경 대처 능력만이 기업 생존에 중요한 요소로 인식되고 있다. 불확실한 환경에서 잘 수립된 전략보다는 역량 있는 조직구성원들의 지식이 보다 의미 있는 생산요소가 될 수 있으며, 암묵적 지식이 명시적 지식보다 더 중요한 상황에서의 지식경영 핵심은 인적 관리가 된다. 인적 관리의 궁극적인 목적은 생산성과 효율성 증대가 아닌 바로 사람의 ‘창의적 역량’이다(구정모, 2012).

창의적 리더는 구성원들이 창의적 아이디어를 마음껏 도출할 수 있도록 열정을 가지고 새롭고 다양한 환경을 만들어 주어야 한다. 동시에 냉철한 판단하에 우선순위에 근거한 성과 도출을 위해 아이디어를 선별해 실행해야 한다. 또한, 창의적 리더는 현실을 직시하고 선택과 집중을 통해 강력한 실행력을 보여야 한다. 조한익 외(2015)의 연구에서는 창의성을 기존 방안보다 새롭고 유용한 해결 방안으로 제시하면서 조직 성과에 기여할 수 있는 능력과 창의성, 그리고 조직 성과 간의 연계성을 강조하였다.

결국 창의성이란 개인과 집단, 그리고 조직 전체의 거시적 차원에서 해석이 가능한 실체적 프로세스이자 시스템이다. 조직 차원의 전략적 목표 수립 상황에서는 리더가 얼마나 창의적이고 혁신적인 의사결정을 하는지가 가장 중요한 문제이다. 창의적 리더의 존재는 내부 조직 구성원의 파업 진행 시, 혹은 조직 구성원의 내부 평가 시 심리적으로 미치는 영향이

* 본 논문은 김지웅의 2021년도 박사 학위논문을 바탕으로 작성되었음.

** 주저자, 목포대학교 산학협력단 책임연구원, ebadak77@naver.com

*** 교신저자, 목포대학교 경영학과 부교수, 7minjeong@hanmail.net

· 투고일: 2022-01-11 · 수정일: 2022-06-14 · 게재확정일: 2022-06-24

상당하다(백정희 외, 2012).

이러한 긴박한 경영 환경 속에서 각 기업에서의 창의성은 기업 경쟁력에 중요한 핵심요소로 대두되고 있다. 지식과 정보가 가치의 중심이 되는 사회 패러다임의 변화는 지식 자체의 일차적인 활용을 넘어 창조적이고 융합적인 지식 창출을 더 중요한 문제로 부각시키고 있는 형국이다. 대내외적으로 급변하는 기업 환경 변화에 발맞추기 위해서는 창의적인 아이디어를 내세워 혁신적 자세로 해당 인재와 창의적 조직을 갖추는 것이 필수적이다. 따라서 창의성은 21세기 지식 기반 사회에서 가장 중요한 가치요소로 대두되고 있다고 볼 수 있다(Hamel, 2009).

기업 차원에서는 기업의 핵심요소인 조직 구성원의 창의적 성과물들을 핵심가치의 일부로 여기고 있다. 창의적 활동을 통해 직무 차원을 넘어 조직원들과 다양한 가치들을 공유하고, 자율적인 태도 안에서 스스로의 역량을 극대화하며, 조직 발전에 밑거름이 될 수 있는 방향으로 성과주의적 조직문화가 개선되어야 한다. 이에 본 연구는 리더의 창의성이 조직 구성원의 조직 만족과 혁신 행동에 미치는 영향을 살펴보고 이들 간의 관계에서 긍정심리자본, 창의적 자기효능감, 팀 응집성의 역할을 규명해 보고자 한다.

II. 이론적 배경

2.1. 리더의 창의성

창의적인 리더는 리더의 기본 자질을 충분히 갖추면서도 독창적, 혁신적, 차별적으로 무장된 리더이다(이경화·박춘성, 2014). 특정한 상황에서 집단과 조직의 비전을 설정하고 실현 가능한 구성원들의 행동에 영향을 미쳐 개인과 구성원의 변화를 이끌어 낸다(백정희 외, 2012). 또한 창의적인 리더는 인지적 능력과 창의적 잠재력을 갖추고 있으며 조직 구성원들 또는 팀원들의 창의적 잠재력을 자극할 수 있는 사람이다(이경화, 2009). 이경화(2009)의 연구에 의하면 정보화 사회가 요구하는 리더는 인지적 능력을 갖추고 창의적인 아이디어를 창출하며 다면적이고 복잡한 문제 해결책을 제시함으로써 새로운 가치를 창출해 조직 구성원을 설득할 수 있어야 한다고 강조하였다. Sternberg & Lubart(1991)는 창의성을 문제 해결 요소와 밀접한 관련이 있음을 강조하였다. 창의성의 중요 요소 중 하나인 지적 능력 요소 안에는 문제를 발견하는 능력, 문제를 정확히 예측하고 분석하는 능력, 문제를 빠르게 해결하기 위해 전략·전술을 선택하고 실행을 평가하는 능력이 포함된다고 정의하였다. 다시 말해, 창의적 리더란 창의적인 잠재력을 소유하고 있는 사람으로 조직 구성원 또는 팀원들의 창의적 사고와 잠재력을 발휘할 수 있게 도움을 줄 수 있으며(장해미 외, 2006), 인지적 능력과 창의적 잠재력을 소유하고 있어 조직구성원이나 팀원들의 잠재력을 자극해 그것을 표출할 수 있는 사람(이경화, 2009)이라고 정의할 수 있다. 창

의적 리더십에서 창의적 잠재력과 문제해결 능력은 4차 산업혁명 시대에 중요한 가치로 인식되어 있다. 본인뿐만 아니라 조직 구성원 또는 타인의 내재된 잠재력을 자극하고 활성화하여 당면한 문제를 해결함으로써 조직 공동 목표를 달성하게 하는 절대적 능력이다. 세계화에 앞장서는 글로벌 리더에게 현대 정보화 사회에서의 창의성은 조직 경쟁력과 함께 필수적인 요소로 부각되고 있다. 이와 관련해서 글로벌 리더 양성 교육에는 리더가 갖추어야 할 필수 조건에 개인 리더십(self leadership)과 섬김 리더십(servant leadership)에 부가된 창의적인 사고, 그리고 창의적 의사결정으로 문제를 해결하는 문제 해결적 리더(creative problem-solving leadership)가 포함되어 있다(이경화·박춘성, 2013).

2.2. 직무만족

박재희(2009)는 직무만족을 직무를 수행하는 과정에서 행해지는 개인의 태도로서 조직 구성원들의 안전·건강·개인적 성장 등을 나타내는 것으로 정의하였다. 채주아·배상욱(2014)은 직무만족이란 직무와 직무환경에 대해 조직 구성원이 감정적 또는 정서적으로 만족하고 있는 일종의 긍정적인 정서적 상태라고 정의하였다. 주희·이형룡(2014)은 개인이 조직 내 맡은 과업을 수행하는 과정 중 개인적 감정을 인식하는 만족의 정도로 직무만족을 정의하였다. 직무만족감이 높아질수록 조직 몰입도는 높아지고 고객의 서비스품질 평가에 긍정적 영향을 미치는 요소가 되며, 그 결과 조직 전체적으로는 조직성과가 높아져 조직 운영에 있어 상당히 중요한 요인으로 인식되어야 한다(이용기 외, 2006). 한편, 조직이 정한 목표를 효율적으로 달성하고 그 조직이 지속적으로 성장하기 위해서는 조직을 구성하는 모든 요소가 조화로우야 한다(차은성, 2011). 이를 위해서는 조직 구성원들의 창의적이고 혁신적인 아이디어와 조직 과업에 대한 적극적인 참여 정신 및 그에 따른 노력이 필요하며, 조직 구성원들이 더 높은 직무몰입에 도달할 수 있도록 성취 지향적인 동기를 부여해 직무만족도를 제고시키는 노력이 필요하다. 직무만족은 직무자에게 가치판단의 잣대이기도 하며 정신건강, 육체건강 모두에 높은 관련성이 있으므로(백승규·이영면, 2010), 조직 리더는 조직 구성원들의 직무만족을 고양하는데 많은 노력과 지원을 아끼지 말아야 한다.

구동우 외(2014)는 개인이 직무나 과업에 대해 갖는 태도가 개인의 직무수행 능력에 영향을 미쳐 조직의 전체 목표 달성 및 생산성을 결정한다는 점에서 직무만족은 매우 중요한 개념 요소라고 하였다. 이뿐만 아니라 직무만족은 직무와 연관된 조직 내 모든 인간관계, 조직을 대하는 개인의 감정적 느낌과 태도, 임금, 복리후생 등 모든 근로 조건에 대한 개인의 정서적 반응이 모두 모인 교집합이라고도 정의할 수 있다(이화석 외, 2014). 리더십 같은 경영자의 특성은 구성원들의 태도 또는 신념을 변화시키며, 창의성은 기업의 혁신성과에 직

접적으로 유의한 영향을 미친다(신주훈 외, 2018).

2.3. 혁신 행동

Farr & Ford(1990)는 혁신 행동을 조직 구성원 개개인의 조직 내 과업에 대해 새롭게 유용한 아이디어 창출 및 프로세스 그리고 절차를 도입하는 행위로 그 개념을 정의하였다. 그들은 업무 담당자가 새롭게 유용한 독창적 아이디어를 스스로 과업에 적용하였는지가 중요하다고 하였다. 업무 담당자의 도입 의지와 개인의 능력에 따라 혁신 행동 또한 다른 양상으로 나타날 수 있는데, Janssen(2000)은 혁신 행동의 개념을 구성원 개인의 조직 내 역할 및 조직 창출 등 조직발전에 실질적으로 도움이 되도록 새로운 아이디어를 개발, 도입, 활용하기 위해 노력하는 정도라고 정의한 바 있다.

Scott & Bruce(1994)는 혁신 행동을 실행하기 전 창의성 자체를 스스로 인지하는 것이 가장 중요하다고 강조하였다. 혁신 행동을 조직 구성원 개인별 업무와 조직의 성과 제고라는 목표를 중심으로 새롭게 독창적인 아이디어를 창출하거나 외부의 다른 아이디어를 도입하고 재무적인 역량을 충실히 해 문제를 효율적으로 해결해 나가는 과정이라고 정의하였다.

김영호 외(2010)는 혁신 행동을 개인 및 전체 조직의 성과를 제고시키며 새롭게 독창적인 아이디어를 창조하거나 조직 내부에 도입하여 구체적으로 실행하는 모든 행동이라고 정의하였다. 이도형·이승희(2012)는 조직의 성과 창출과 목표 달성을 위하여 조직 내부의 구성원 개인의 역량을 강화하고, 역량 확대 및 아이디어 창출을 위해 창의성을 제고하는 행동으로 정의하였다.

한운자(2012)는 혁신 행동의 개념을 ‘과업을 실시하는 데 있어 당면한 문제를 해결하고 새로운 아이디어를 생성해 적용, 활용하면서 조직 내부로 확산시키는 모든 과정’으로 정의하였고, 강태완(2013)은 ‘조직 구성원의 업무 과업과 관련된 새로운 아이디어를 창출해 해당 아이디어를 전파하는 행위로 혁신 행동의 개념을 구분해 설명하였다. 이처럼 다양한 연구를 바탕으로 혁신 행동의 개념들을 정의해보면 독창적이고 새로운 아이디어를 창출함과 동시에 이를 계획하고 도입하여 구성원들의 자발적 참여를 확산시키는 일련의 행동양식이라고 할 수 있다.

2.4. 긍정심리자본

Seligman(1998)가 조직유효성을 높이기 위해 개인의 약점 보다 강점 개발에 중점을 두어야 한다고 주장한 이후 조직개발과 인적자원관리 분야에서 인간의 긍정적 측면과 인간 행동에 대한 이해를 높이기 위한 큰 노력과 연구 활동들이 지속해서 이루어지고 있다.

긍정 조직행동은 성과 창출에 이바지할 수 있도록 조직 차원에서 효율적으로 관리될 수 있는 것으로서 긍정적인 심리,

행동 요소로 정의되는데 이는 학습을 통해 개발이 가능하다(Luthans, 2002). 이러한 긍정 조직행동의 관점에서 본다면 모든 긍정적 행동 요소가 긍정심리자본에 포함되는 것이 아님을 알 수 있으며, 조직 차원의 관리통제 가능성, 학습을 통한 개발가능성, 성과 향상 기여 가능성 등의 특성을 총괄시켜야 한다고 볼 수 있다. 최근 연구자들이 주목하는 개인 수준에서의 긍정심리자본 주요 구성 요인은 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력 등 4개 요인으로 구분할 수 있다. 이와 같은 4개 요인에 관한 연구는 각각의 이론적 배경과 개념적 정의를 명확히 설정하고 분석 틀을 구축해 측정할 수 있도록 실질적인 조직개발에 적용할 수 있는 체계로 발전하였다(Luthans, 2002; Luthans et al., 2007).

최근 조직행동 연구에서 긍정심리자본이 주목을 받는 이유는 개인 단점과 같이 부적 특성에 집중된 변화가 반드시 긍정적 심리와 행동으로 연결되지 않기 때문이다. 이로 따라 조직 구성원의 동기부여를 높이기 위해서는 평범하고 정상적인 구성원들의 행동 및 인식 속에서 그들의 내재된 긍정적 요소와 강점을 발견할 필요가 있다(이동섭·최용득, 2010).

2.5. 창의적 자기효능감

창의적 자기효능감(Creative self-efficacy)은 개인이 창의적인 성과 창출 능력을 보유하고 있다는 믿음과 그와 관련된 신념이다(Tierney & Farmer, 2002). Eden & Zuk(1995)은 자기효능감을 어떤 상황에서도 성공적으로 해낼 수 있다는 개인의 능력에 대한 전반적인 평가를 구성하는 일반적 특성이라고 주장하였다. Bandura(1986, 1997)는 특수적 자기효능감(Specific self-efficacy)을 제안하였는데 이를 과제 상황에 특수화된 인지적인 측면에서 특정 성과를 만들어 내는데 필요한 행동을 성공적으로 할 수 있다는 신념이라고 설명했다.

일반적 자기효능감은 상호관련성이 없거나 거의 낮은 과제에서도 가능한 일반화된 자기 능력에 대한 자신감이다(Sherer et al., 1982). 즉, 넓고 다양한 영역에 적용할 수 있는 전반적 효능감에 대한 개인의 신념이다. 그러나 특수적 자기효능감은 상호관련성이 높은 과제에서 기능하는 자기 능력에 대한 자신감이며, 자기 업무영역의 성과 창출과 관련한 개인의 신념으로 정의할 수 있다(Bandura, 1986; Chen et al., 2001).

Bandura(1997)에 따르면 특수적 자기효능감의 관점에서 개인의 자기효능감을 측정하기 위해서는 특정 상황에서의 목표 달성을 위해 특수적 자기효능감을 확인할 것을 강조했다. 이에 그는 상황-특수적 자기효능감의 평가를 위해 다차원 자기효능감 척도(Multidimensional self-efficacy scales)를 개발하였다.

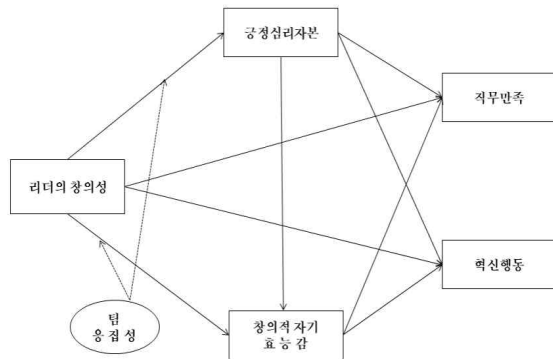
Bandura(1997)은 창의적 성과와 새로운 지식의 탐구를 위한 필수적인 조건으로 강력한 자기효능감을 언급하였다. Tierney & Farmer(2002)는 자기효능감과 창의성의 기존 연구들로부터 창의-특수적(Creativity-specific) 자기효능감을 제안하였다. 이러한 창의-특수적 자기효능감은 다양한 영역에 걸쳐 발휘되는

일반적 자기효능감과는 다르다(Chen et al., 2001). 본 연구에서는 이러한 근거에 기반하여 자기효능감을 상황-특수적 관점인 창의적 자기효능감 관점에서 살펴보고자 한다. 급변하는 경영환경 가운데 새로운 경쟁력으로써 개개인의 창의적인 업무수행이 매우 중요해졌고, 조직 구성원이 조직에 창의적으로 몰입하면 조직의 유효성을 극대화할 수 있기 때문이다.

III. 연구 방법

3.1. 연구의 모형 및 가설의 설정

본 연구는 리더의 창의성이 종업원의 직무만족과 혁신 행동에 미치는 관계성 및 긍정심리자본과 창의적 자기효능감의 매개 역할 검증에 관한 연구로서 이들의 구조적 관계들을 규명하며 팀 응집성의 조절 효과를 분석하고자 한다. 이와 같은 연구 목적에 따라 다음 <그림 1>과 같이 연구 모형을 설계하였다. 추가로 고용 형태, 경력, 회사 규모, 직위 변수를 직무만족과 혁신 행동에 영향을 미치는 통제변수로 사용하여 연구모형을 개발하였다. 연구모형은 다음 <그림 1>과 같다.



<그림 1> 연구의 모형

3.2. 가설설정

3.2.1. 리더의 창의성과 종업원의 직무만족 및 혁신 행동 간의 관계

정보와 지식이 전략적 가치의 중심점이 되는 융합적 사회로의 가치 사슬 변화는 지식 자체의 단순한 활용과 이해를 뛰어넘어 창조적, 융합적 지식 구조로의 근본적인 변화가 시급하다. 대내외적으로 급변하는 환경 변화 전략에 순응하기 위해서는 창의적 아이디어를 지닌 인재들이 리더가 되는 창의적 조직의 선제가 필수적인데 이는 창의성이 빠르게 대두되고 있는 21세기 지식기반사회를 위한 가장 중요한 요소이다 (Hamel, 2009).

이경화(2009)의 연구에 의하면 21세기 정보산업 시대가 요구하는 리더는 인지능력과 소양을 갖추고, 창의적이고 혁신적인

아이디어를 창출하며, 복잡한 문제를 다각적으로 해결할 수 있는 능력과 더불어 새로운 가치 구현을 위해 조직 구성원 또는 불특정 다수를 설득하는 소통 능력을 갖추고 있어야 한다고 하였다. Torrance(1979)에 따르면 창의성은 “몇 가지 기술, 능력, 동기로 구성되어 있으며, 창의적 문제를 해결할 때 작용하는 것”이다. Sternberg & Lubart(1991)는 창의성을 문제 상황, 즉 문제해결과 밀접한 관련이 있으며, 창의성의 인지적 요소 중 하나인 지적 능력에는 문제를 발견하는 능력, 문제를 정의하고 표상하는 능력, 문제를 해결하기 위해 전략을 선택하고 평가하는 능력이 포함된다고 하였다.

Makri & Scandura(2010)는 창의적 잠재력의 리더와 조직 구성원들의 잠재적 창의성을 자극할 수 있는 능력의 리더를 창의적 리더로 정의하였다.

Scott & Bruce(1994)는 혁신 행동을 실행하기 전에 창의성을 스스로 인지하는 것이 가장 중요하다고 강조하였다. 혁신 행동은 조직 구성원 개인별 업무와 조직의 성과 제고를 목표로 새롭게 독창적인 아이디어를 창출해 내거나 외부의 다른 아이디어를 도입함으로써 충실한 재무적 역량을 기반으로 문제를 효율적으로 해결해 나가는 과정이라고 하였다. 따라서 본 연구에서는 다음과 같이 가설을 제시하였다.

가설 1: 리더의 창의성은 종업원의 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2: 리더의 창의성은 종업원의 혁신 행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.2. 긍정심리자본의 매개효과

King & Anderson(1990)은 리더십의 발현이 민주적일 때 집단창의성이 다양해지고, 집단의 내부 구조가 유기적일 때 집단 창의성이 높은 수준으로 발현된다고 하였다. Sosik & Megerian(1999)은 변혁적 리더들이 지적인 자극을 활성화할 뿐만 아니라 상황의 변동성을 이해하고 단체활동을 장려하는 경향을 보이기 때문에 변혁적 리더십(Transformational Leadership)과 집단창의성(collective creativity) 간에는 긍정적인 관련성이 높다고 주장하였다.

기업 대다수는 급속히 변화하는 대내외적 경영환경 속에서 순수자본개념 자체로 지속적인 경쟁우위를 확보하는데 어려움을 인식하였다. 인적자본과 사회적 자본이 경제 자본 만큼 중요한 요소임을 주장하며 긍정성을 하나의 자본개념으로 확장했다(Luthans & Youssef, 2004). 긍정심리자본이 조직의 성과 제고에 실질적 영향을 미친다는 연구 활동은 꾸준히 진행되었는데, 긍정적 조직행동 차원에서 종업원의 직무만족도, 조직몰입, 조직 충성도 및 이직 의도 등과 연관된 유의한 영향 관계에 관한 연구들이 그 예가 된다(Luthans et al., 2007; Luthans et al., 2010).

Luthans et al.(2007)은 긍정심리자본이 과업 성과와 종업원

직무만족도에 유의한 영향 관계임을 실증하였고, 특히 리더가 보여주는 긍정 행동 특성들이 종업원들의 성과에 유의한 영향을 미치며, 조직 구성원이 가진 긍정심리자본의 네 가지 요인인 희망, 낙천주의, 자기효능감, 회복탄력성이 조직의 성과 체고와 직무몰입, 종업원의 직무만족도와 상관관계가 있음을 실증하였다. 따라서 본 연구에서는 다음과 같이 가설을 제시하였다.

가설 3: 긍정심리자본은 종업원의 지각된 리더의 창의성과 직무만족 간의 긍정적 영향이 미치는 관계를 유의하게 매개할 것이다.

가설 4: 긍정심리자본은 종업원의 지각된 리더의 창의성과 혁신 행동 간의 긍정적 영향이 미치는 관계를 유의하게 매개할 것이다.

3.2.3. 창의적 자기효능감의 매개효과

Gong et al.(2009)는 변혁적 리더십, 부하의 학습지향성과 부하의 창의성 관계에서 창의적 자기효능감의 매개효과를 검증한 바 있으며, 부하들의 창의성이 직무성과에도 영향을 주는 것을 밝혔다. Tierney & Farmer(2002)는 높은 조직 구성원들의 창의적 자기효능감이 더 높은 수준의 창의성을 보인다는 것을 증명하였다. 또한, Tierney & Farmer(2004)는 창의적 자기효능감의 선행변수로서 상사의 부하직원에 대한 창의적 활동 기대와 창의성 증진을 위한 지원적 행동을 제시하였다. 양필석, 최석봉(2010)은 핵심 자기평가와 조직몰입과의 관계에서 창의적 자기효능감이 직접 매개 역할을 하고 있음을 실증적 연구를 통해 밝혔다. 따라서, 본 연구에서는 다음과 같이 가설을 제시하였다.

가설 5: 창의적 자기효능감은 종업원의 지각된 리더의 창의성과 직무만족 간의 긍정적 영향이 미치는 관계를 유의하게 매개할 것이다.

가설 6: 창의적 자기효능감은 종업원의 지각된 리더의 창의성과 혁신 행동 간의 긍정적 영향이 미치는 관계를 유의하게 매개할 것이다.

3.2.4. 긍정심리자본과 창의적 자기효능감의 이중 매개에 관한 가설

Martin et al.(2002)는 도전적인 상황 속에서 자신의 느낌, 태도, 능력을 긍정적으로 이끌어 나가는 심리적 작용을 긍정심리자본이라고 정의하였다. Luthans et al.(2007) 연구에서는 긍정심리자본이 도전적 과업에 성공하는데 필요한 자기효능감을 느끼게 하고, 현재와 미래의 성공에 대해 긍정적인 낙관주의를 형성한다고 밝혔다. 목표를 향해 인내함으로써 필요한 순간에 그 목표를 재설정해 문제나 역경에 직면할 때 성공을

위해 견디며(희망: Hope), 난관이나 좌절로부터 원래 상태로 돌아오거나 그것을 뛰어넘는(복원력: Resilience) 복합적인 긍정 심리상태로 정의하였다. 긍정 심리속성들을 개발할 수 있고 그 가능성이 크다는 측면에서 자본으로 인식하였다. 이러한 긍정심리자본은 개발과 개선이 가능한 상태적 특성과 변화하는 사회 및 경영환경에 부합하는 조직변화를 이끌어내는 행동 특성이 있다. 이에 개인과 조직개발 분야에서 큰 의미가 있다. 따라서, 본 연구에서는 다음과 같이 가설을 제시하였다.

가설 7: 종업원의 지각된 리더의 창의성은 긍정심리자본과 창의적 자기효능감을 이중 매개하여 직무만족에 유의하게 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 8: 종업원의 지각된 리더의 창의성은 긍정심리자본과 창의적 자기효능감을 이중 매개하여 혁신 행동에 유의하게 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.5. 팀 응집성의 조절 효과에 관한 가설

Myers(1999)는 조직 구성원들과 구성원 간의 매력적 요소들에 대한 다차원적인 결속된 정도를 응집성으로 정의하였다. 개인이 조직집단에 가질 수 있는 매력이자 조직집단에 지속해서 머물 수 있도록 하는 심리적 요소로서의 응집성은 조직 구성원들의 팀에 대한 만족감을 높여 업무 스트레스나 조직 내부 갈등에 따른 이직 등 개인이 느끼는 부정적인 감정을 감소시키는 결과를 보여주었다(Forsyth & Diederich, 2014).

팀이란 조직적으로 합의한 뚜렷한 목표 또는 목적을 달성하기 위한 집단으로 사회집단과 비교했을 때 관계적 측면에서 상호작용성이 낮고 과제 지향적인 상호작용성을 더 많이 갖고 있다(Gorse & Emmitt, 2009). 또한 응집성이 높은 팀은 사회집단과 비교하여 더 단단한 구성력을 갖추고 있으며 난관을 극복하고 전진하여 목표를 달성할 수 있는 추진력을 보유하고 있다(Forsyth & Diederich, 2014).

집단 응집성이 높게 나타나는 조직은 팀 구성원에 대한 관심이 높으며, 팀이나 조직의 목표 달성을 위해 열정을 가지고 노력해 집단 활동에 능동적으로 참여한다. 응집성이란 목표를 달성하는 과정에서 구성원 간의 상호작용과 팀 구성원들의 신뢰를 바탕으로 상호 협력하는 등 단결을 통한 잔류 의사의 강도를 의미한다(임희정·강혜련, 2005). 따라서, 본 연구에서는 다음과 같이 가설을 제시하였다.

가설 9: 종업원의 지각된 리더의 창의성이 직무만족(또는 혁신 행동)에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과는 팀 응집성에 의해 조절될 것이다. 구체적으로, 팀 응집성이 높을수록, 지각된 리더의 창의성과 긍정심리자본의 정적 관계는 강화될 것이다.

가설 10: 종업원의 지각된 리더의 창의성이 직무만족(또는 혁신 행동)에 미치는 영향에서 창의적 자기효능감의 매개효과는 팀 응집성에 의해 조절될 것이다. 구체적으로, 팀 응집성이 높을수록, 지각된 리더의 창의성과 창의적 효능감의 정적 관계는 강화될 것이다.

3.3. 변수의 조작적 정의

본 연구의 실증적 분석을 위한 설문지의 구성은 선행연구에 의거하여 6개 요인으로 이루어지며 첫째, 리더의 창의성을 요인 6개 문항, 둘째 종업원의 직무만족을 나타내는 요인 4개 문항, 셋째, 종업원의 혁신행동에 대한 요인 5개 문항, 넷째, 긍정심리자본에 대한 중요 요인 5개 문항, 다섯째, 창의적 자기효능감 대한 5개 문항, 여섯째, 팀 응집성에 관한 요인 4개 문항으로 구성하였고, 각 요인별 해당 문항에 대하여 Likert 7점 척도로 측정을 하였다. 그리고 마지막으로 전체 표본의 인구통계학적 관련 특성을 파악하기 위하여 9개 항목을 명목척도로 구성하여 최종적인 설문지는 아래 <표 1>과 같이 구성하였다.

<표 1> 변수의 조작적 정의 및 측정지표 개발

변수	문항	출처
리더의 창의성	나의 리더는 조직의 목표를 달성하기 위해 새로운 방안을 제시한다. 나의 리더는 성과를 높이기 위한 새롭고 실제적인 아이디어를 제안한다. 나의 리더는 생산성을 위해 새로운 기술, 절차, 기업과 아이디어를 찾는다. 나의 리더는 업무의 질을 높이기 위해 새로운 방법을 제시한다. 나의 리더는 창의적인 아이디어를 내는 원천을 가지고 있다. 나의 리더는 다른 사람의 아이디어를 증진시키고 지원한다.	Torrance (1979)
직무 만족	나는 내가 하는 일에 성취감을 느낀다. 나는 내 일에 대하여 전반적으로 만족하고 있다. 나는 나의 일이 가치 있는 일이라고 생각한다. 나는 나의 일을 선택한 것에 대해 행복감을 느낀다.	Gagné & Deci (2005)
혁신 행동	나는 업무와 연관된 혁신적 아이디어를 제시하고 인정받은 적이 있다. 나는 창의적 아이디어를 제안하는 편이다. 나는 업무와 연관된 새로운 서비스 기술이나 기법, 절차, 제품 등에 대한 혁신적 아이디어를 발굴한다. 나는 새로운 아이디어 개발을 위한 적절한 계획과 스케줄을 관리한다. 나는 다른 직원이 아이디어를 내고 증진시킬 수 있도록 지원과 노력을 할 것이다.	Scott & Bruce (1994)
긍정 심리 자본	나는 업무 관련한 미팅에 있어서 나의 의견을 잘 표현해 낼 수 있다. 나는 문제점들을 논의하기 위해 고객 및 관계자들을 만날 자신이 있다. 나는 동료들에게 정보를 잘 전달해 줄 자신이 있다. 나는 현재 목표를 달성하기 위해 열심히 노력하고 있다. 나는 문제가 발생할 경우 여러 가지 해결책이 있다고 생각한다.	Luthans et al. (2007)

창의적 자기 효능감	나는 새로운 아이디어를 창출하는데 능숙하다고 생각한다. 나는 새로운 일을 수행하기 위한 방법을 찾는다. 나는 다양한 방법으로 문제를 해결한다. 나는 문제해결을 위한 창의적인 방법을 찾는데 능숙하다. 나는 기회가 생기면 내 업무에서 창의력을 발휘한다.	Carmeli & Struback (2007)
팀 응집성	우리 팀은 성과목표를 달성하려고 할 때 하나가 된다. 우리 팀은 전반적으로 업무에 대한 몰입도가 만족스러운 편이다. 우리 팀은 성과 달성과 관련된 갈등이 적은 편이다. 우리 팀은 성과 향상을 위한 다양한 기회를 제공한다.	Muchinsky (2011)

3.4. 자료수집

연구대상자는 기업규모 및 지역소재지와 관계없이 일반 기업에 종사하는 조직구성원을 대상으로 설문조사는 우편으로 자료를 수집하였다. 설문조사기간은 2020년 11월 2일부터 2020년 12월 18일까지 진행되었으며, 설문지는 총 180부의 설문지를 배분하여 회수한 질문은 133부이다. 수집된 설문 중에서 부실한 기재로 분류된 설문지 3부를 제외하였고, 최종적으로 130부를 통계분석을 통한 연구에 사용하였다.

3.5. 자료 분석방법

수집된 설문자료의 통계분석을 위하여 자료부호화과정을 거쳐 SPSS 22.0 통계패키지 프로그램을 활용하여 분석하였고 자기기입식 응답 후 설문지 회수를 통해 총 130부가 수집되었으며 분석방법으로는 첫째, 인구통계학적인 특성 파악을 위한 빈도분석을 실시하고 각 요인별 문항에 대한 기술적 통계 분석을 실시하였다.

둘째, 각 구성개념의 파악을 위해 크론바 알파(Cronbach's Alpha)계수를 활용한 측정도구의 내적 신뢰성 검증 분석을 실시하였다. 또한 탐색적 요인분석을 실시하여 요인들간의 구성 타당도를 검증하였다. 셋째, 신뢰성 분석과 탐색적 요인분석으로 검증된 측정 하위차원들에 대하여 확인적 요인분석을 실시하고 집중타당도를 검증하였다. 넷째, 연구모델의 잠재변수들 간 인과관계 및 측정 변수 신뢰성 있는 측정을 위하여 PLS 구조방정식 모델을 이용하여 가설을 검증하였다. 마지막으로 팀응집성의 조절된 매개효과 검증을 위해 Hayes(2013)의 SPSS PROCESS Macro를 통해 검증을 수행하였다.

IV. 실증 분석 결과

4.1. 표본의 인구통계학적 특성

본 연구 표본의 인구통계학적 특성에 대한 궤적 내용은 다음과 같다. 아래 <표 2>와 같이 성별 분포는 남성이 73명 (56.2%), 여성이 57명(43.8%)으로 나타났고, 연령대는 20-29세는 21.5 %, 30-39세는 49.2%, 40-49세는 25.4%, 50-59세는 3.8

%로 조사되었다.

교육수준은 고졸 11.5%, 전문대 졸 22.3%, 대졸 54.6%, 대학원 11.5%이상으로 조사되었다. 고용형태는 정규직 80%, 비정규직 5.4%, 계약직 14.6%로 나타났다. 응답자의 직위는 사원이 35.4%, 대리급이 23.1%, 과장/차장이 27.7%, 부장이 9.2%, 임원·기타가 4.6%로 조사되었고 세전 월 급여 소득은 201-250만원이 14.6%, 251-300만원 15.4%, 301-350만원이 23.1%, 351만원 이상이 46.9%로 나타났다.

또한 설문 응답자의 근무년수(총경력포함)는 5년 이하 39.2%, 5년-10년 미만이 23.1%, 10년-15년 미만이 24.6%, 15-20년 미만이 9.2%, 20년 이상이 3.8%로 나타났고 재직 중인 회사 규모는 중소기업이 33.8%, 중견기업이 39.2%, 대기업이 26.9%로 조사되었다.

<표 2> 응답자의 인구 통계학적 특성

구분		빈도	비율	구분		빈도	비율
성별	남	73	56.2	직위	사원	46	35.4
	여	57	43.8		대리급	30	23.1
연령	20-29세	28	21.5	과장/차장	36	27.7	
	30-39세	64	49.2	부장	12	9.2	
	40-49세	33	0.392	임원 이사급	-	-	
	50-59세	5	3.8	기타	6	4.6	
학력	고졸	15	11.5	월 급여	200만원 미만	-	-
	전문대졸	29	22.3		201-250만원	19	14.6
	대졸	71	54.6		301-350만원	30	23.1
	대학원이상	15	11.5		351만원 이상	61	46.9
고용 현황	비정규직	7	5.4	근무 연수	5년 이하	51	39.2
	계약직	19	14.6		5-10년 미만	30	23.1
회사	중소기업	44	33.8		10-15년 미만	32	34.6
	중견기업	51	39.2		15-20년 미만	12	9.2
	대기업	35	26.9	20년 이상	5	3.8	

4.2. 측정도구의 타당성과 신뢰성 검토

4.2.1. 신뢰성 분석 결과

측정모형을 검증하기 위해 PLS 통계패키지(Smart PLS 3.2.1)를 이용해 확인적 요인분석을 하였다. 그리고 공통적 속성에 맞추어 묶여진 문항들은 리더의 창의성, 긍정심리자본, 창의적 자기효능감, 직무만족, 혁신행동으로 구분하였다.

공통요인별로 묶여진 연구변인들의 요인부하량 값이 모두 0.5를 넘어 분석변수로 정하였다. 또한, 변수의 구성차원별로 개별항목과 전체항목 간의 상관관계를 살펴본 결과 아래 <표 2>와 같다.

본 연구에서는 크론바 알파(Cronbach's Alpha)값이 모두 0.7 이상으로 나타나 신뢰성이 확보되었음을 확인하였고(Hair et al., 2006), CR(합성신뢰도) 값은 임계치인 0.7 이상으로 바람직한 신뢰도로 나타나 모든 잠재변수는 내적 일관성을 확보한 것으로 분석된다.

4.2.2. 집중 타당도 평가

아래 <표 3>과 같이 PLS Algorithm을 실행한 후 검증한 결과 모든 측정변수들의 외부적재치가 0.7을 넘어 개별 측정변수들의 집중 타당도는 모두 확보한 것으로 판단된다. 또한 평균분산추출(AVE: Average Variance Extracted) 값의 경우 각각 변수에 대한 값이 0.5 이상으로 나타나야 하는데 본 연구의 결과 평균분산추출(AVE) 값은 (0.592~0.819>0.5) 모두 기준값 이상으로 나타났다.

따라서 모든 변수에 대한 내적타당도, 크론바 알파(Cronbach's Alpha)값, 평균분산추출(AVE)값 모두 기준치를 초과한 것으로 나타났기에 본 연구에서 사용된 측정변수들의 집중타당성과 신뢰성이 확보되었다고 볼 수 있다.

<표 3> 신뢰도 및 집중타당도

변수	측정항목	외부 적재치	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
리더의 창의성	리더창의성1	0.813	0.886	0.909	0.634
	리더창의성2	0.809			
	리더창의성3	0.728			
	리더창의성4	0.752			
	리더창의성5	0.851			
	리더창의성6	0.818			
직무 만족	직무만족1	0.939	0.926	0.948	0.819
	직무만족2	0.917			
	직무만족3	0.852			
	직무만족4	0.911			
혁신 행동	혁신행동1	0.867	0.908	0.931	0.730
	혁신행동2	0.888			
	혁신행동3	0.875			
	혁신행동4	0.843			
	혁신행동5	0.796			
긍정 심리 자본	긍정심리자본1	0.831	0.860	0.900	0.704
	긍정심리자본2	0.871			
	긍정심리자본3	0.869			
	긍정심리자본4	0.782			
	긍정심리자본5	0.863			
창의적 자기 효능감	창의적자기효능감1	0.821	0.900	0.926	0.715
	창의적자기효능감2	0.801			
	창의적자기효능감3	0.883			
	창의적자기효능감4	0.857			
	창의적자기효능감5	0.883			

4.2.3. 판별 타당도(Discriminant Validity) 평가

판별타당도는 잠재변수와 잠재변수를 잘 구분할 수 있는 정도를 말하고 이는 잠재변수 간에 상호 독립적이어서 서로 상이한 잠재변수를 동일한 측정방법으로 측정할 경우 결과값들 간에 상관관계가 거의 없거나 낮아야 함을 의미한다.

판별타당도는 각 변수들간의 평균분산추출 AVE값의 제곱근이 해당 잠재변수와 다른 잠재변수들과의 제곱 값보다 높을 때 판별타당도가 확보되었다고 볼 수 있다(Fornell & Larcker, 1981). 판별타당도의 결과 값은 <표 4>와 같다.

<표 4> Fornell-Larcker Criterion에 의한 판별타당도 평가

	리더의 창의성	직무만족	혁신행동	긍정심리자본	창의적 자기효능감
리더의 창의성	0.796***				
직무만족	0.278	0.905***			
혁신행동	0.164	0.295	0.854***		
긍정심리자본	0.271	0.552	0.554	0.839***	
창의적 자기효능감	0.284	0.392	0.693	0.611	0.845***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

주: 대각선 값은 각 변수에 대한 AVE 값의 제곱근을 의미함. 대각선 아래 값들은 상관계수 값을 나타냄.

4.3. 동일방법편의 검증

본 연구에서 사용된 변수들은 일반 기업에 종사하는 조직구성원을 대상으로 개인차원의 응답에 기초했으므로 동일방법편의(Common Method Bias)의 문제를 내포한다.

동일방법편의를 해결하기 위해서는 절차적 해결법과 통계적 해결법이 있는데 절차적 해결법은 설문작성 단계에서 관리되는 반면 통계적 해결법은 설문 종료 후 인위적으로 공분산을 분리하는 방법을 사용한다(Podaskoff & Organ, 1986). 따라서 본 연구는 통계적 해결법인 Harman의 단일요인(Harman's Single-Factor Test) 검정을 실시하였다.

본 연구에서 사용된 변인들의 측정문항을 투입해 Kaiser-정규화 가 존재하는 Varimax회전을 이용한 주축요인 추출분석을 한 결과, 가장 많은 설명력을 차지하는 있는 요인이 전체 변량의 14.07%밖에 설명하지 못할 뿐만 아니라 어떤 지배적 요인도 발견되지 않았으므로 동일방법편의 문제가 심각하지 않다고 할 수 있다(Podsakoff et al., 2003).

V. 가설 검증

5.1. 구조모델 평가

PLS 알고리즘의 실행결과인 결정계수, R^2 (Coefficient of Determination) 평가결과 내생잠재변수 혁신행동과 직무만족은 0.50전후로 중간값 정도의 설명력을 보였다고 할 수 있다.

<표 5> 결정계수(R^2) 평가 결과

내생잠재변수	R^2 값	수정된 R^2 값
혁신행동	0.510	0.510
직무만족	0.369	0.369

5.2. 경로계수 유의성과 적합성

<표 6>의 구조모델 경로계수의 유의성 검증 결과와 같이 가설 1과 가설 2는 신뢰구간 안에 "0"을 포함하고 있어 경로계수 검증결과 유의수준 내에서 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

<표 6> 구조모델 경로계수 유의성 검증 결과

가설 경로	경로 계수	표준 오차	t값	p값	95% 신뢰구간	검증 결과
H1(리더→직무)	0.151	0.083	1.816	0.070	-0.015-0.305	기각
H2(리더→혁신)	-0.021	0.086	0.247	0.805	-0.189-0.129	기각

5.3. 매개효과 분석

<표 7>의 매개효과 검증 결과 가설 5, 가설 6은 기각되었고 가설 3, 가설 4는 각각 t값과 p값이 임계치 값보다 크고, 신뢰구간 안에 '0'을 포함하고 있지 않아 유의하게 나타났다.

<표 7> 매개효과 가설 검증 결과

가설 경로	경로 계수	표준 오차	t값	95% 신뢰구간	검증 결과
H3(리더→긍정→직무)	0.127	0.052	2.412	0.028-0.248	채택
H4(리더→긍정→혁신)	0.064	0.032	2.042	0.007-0.137	채택
H5(리더→효능→직무)	0.001	0.021	0.042	-0.036-0.053	기각
H6(리더→효능→혁신)	0.076	0.046	1.654	-0.010-0.167	기각

5.4. 이중매개효과 분석

<표 8>에서 보듯이 가설검증 결과 가설 7은 기각되었으며, 가설 8은 t값, p값 모두 임계치보다 크고, 신뢰구간 안에 "0"을 포함하고 있지 않으므로 유의하게 나타났다.

<표 8> 이중매개효과 가설 검증 결과

가설 경로	경로 계수	표준 오차	t값	95% 신뢰구간	검증 결과
H7(리더→긍정→효능→직무)	0.001	0.017	0.051	-0.034-0.038	기각
H8(리더→긍정→효능→혁신)	0.067	0.034	1.993	0.009-0.142	채택

5.5. 팀응집성의 조절효과 검증

5.5.1. 리더의 창의성과 긍정심리자본 간 팀응집성의 조절효과

리더의 창의성과 긍정심리자본 간의 관계가 팀응집성 수준에 따라 조절되는지를 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다(Aiken & West, 1991). 조절 회귀분석을 이용하는 경우 독립변수와 조절변수 간의 상호작용항을 만들어 분석하는데, 독립변수들과 조절변수 간에 높은 선형관계가 나타나는 다중공선성의 문제를 해결하기 위해 리더의 창의성과 팀응집성의 변인들에 대해 평균 중심화(Mean Centering)를 한 후 분석하였다. 리더의 창의성이 팀응집성과 상호작용하여 긍정심리자본에 영향을 미치는지를 확인하기 위해 1단계에서 독립변수인 리더의 창의성을 투입하고 2단계에서는 팀응집성을 투입하였으며, 3단계에서는 리더의 창의성과 팀응집성의 상호작용항을 투입하였다. 그 결과, <표 9>에서 보듯이 의 변화량이 통계적으로 유의미하게 나타났다. 전체 설명량은 18.1%로 전 단계와 비교하여 7.9%만큼 설명량이 증가하였다. 즉 리더의 창의성이 긍정심리자본에 미치는 영향은 팀응집성에 의해 조절된다는 것을 의미한다.

팀응집성의 정도에 따른 긍정심리자본에 대한 팀응집성의 회귀선의 유의성 검증을 위해 Hayes(2013)의 Macro를 사용하였으며, 팀응집성의 수준(상, 중, 하)에 따른 조건부 간접효과 결과를 살펴 보았다. 그 결과는 <표 10>에서와 같이 95% 신뢰 구간에서 하한값과 상한값 사이에 0이 포함되어 있어 평균값과 평균값-1SD 값에서는 단순회귀선이 유의하지 않았으며, 평균값+1SD(B=0.2624, t=3.0125, p<.01)에만 회귀식이 유의하게 나타났다. 이와 관련된 조절효과 그래프는 다음 <그림 2>와 같다. 이는 팀응집성이 높은 경우에만 리더의 창의성이 높을수록 긍정심리자본이 증가함을 의미한다.

<표 9> 리더의 창의성이 긍정심리자본에 미치는 영향에서 팀응집성의 조절효과 검증

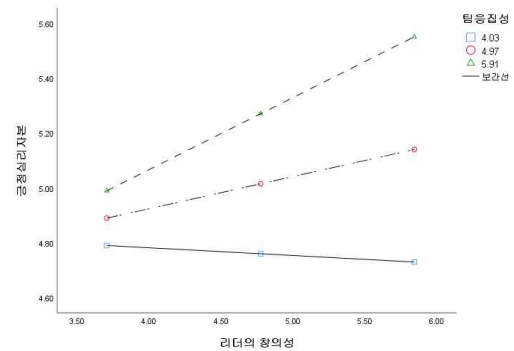
준거 변인	예측변인	B(SE)	β	t	R ²	ΔR ²
긍정 심리 자본	리더 창의성	0.167(0.66)	0.217	2.516*	0.047	
	리더 창의성 팀응집성	0.078(0.072) 0.229(0.082)	0.101 0.261	1.080 2.786**	0.102	0.073
	리더 창의성 팀응집성 리더 창의성*팀응집성	0.117(0.070) 0.272(0.080) 0.155(0.045)	0.153 0.310 0.293	1.674 3.410** 3.478**	0.181	0.079

**p<.01, *p<.05

<표 10> 리더의 창의성과 긍정심리자본 간의 관계에서 팀응집성 수준에 의한 단순회귀선의 유의성 검증 결과

		B	SE	t	boot LLCI	boot ULCI
팀응집성	M-1SD	-0.0281	0.0755	-0.3723	-0.1775	0.1213
	Mean	0.1172	0.0700	1.6739	-0.0214	0.2557
	M+1SD	0.2624	0.0871	3.0125**	0.0900	0.4348

**p<.01, *p<.05



<그림 2> 리더의 창의성과 긍정심리자본 간의 관계에서 팀응집성의 조절효과 결과

5.5.2. 리더의 창의성과 창의적 자기효능감 간 팀응집성의 조절효과

리더의 창의성과 창의적 자기효능감 간의 관계 또한 위의 분석 방법과 동일하게 분석하였다. 그 결과, <표 11>에서 보듯이 의 변화량이 통계적으로 유의미하게 나타났다. 전체 설명량은 11.0%로 전 단계와 비교하여 3.5%만큼 설명량이 증가하였다. 즉 리더의 창의성이 창의적 자기효능감에 미치는 영향은 팀응집성에 의해 조절된다는 것을 의미한다.

팀응집성의 정도에 따른 창의적 자기효능감에 대한 팀응집성의 회귀선의 유의성 검증을 위해 Hayes(2013)의 Macro를 사용하였으며, 팀응집성의 수준(상, 중, 하)에 따른 조건부 간접효과 결과를 살펴보았다.

<표 11> 리더의 창의성이 창의적 자기효능감에 미치는 영향에서 팀응집성의 조절효과 검증

준거 변인	예측변인	B(SE)	β	t	R ²	ΔR ²
긍정 심리 자본	리더 창의성	0.227(0.85)	0.228	2.655**	0.052	
	리더 창의성 팀응집성	0.153(0.094) 0.190(0.108)	0.154 0.168	1.619 1.762	0.075	0.023
	리더 창의성 팀응집성 리더 창의성*팀응집성	0.187(0.094) 0.227(0.107) 0.133(0.060)	0.188 0.200 0.195	1.981* 2.112* 2.219*	0.110	0.035

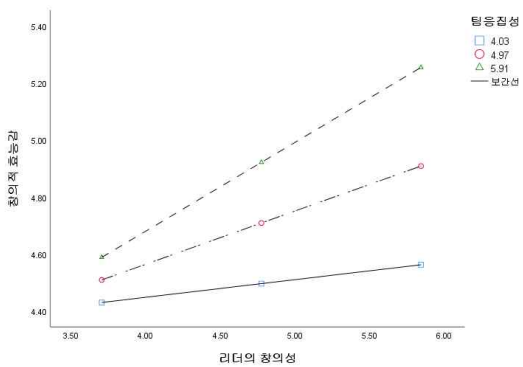
**p<.01, *p<.05

그 결과는 <표 12>에서와 같이 95% 신뢰 구간에서 하한값과 상한값 사이에 0이 포함되어 있어 평균값-1SD 값에서는 단순회귀선이 유의하지 않았으며, 평균값(B=0.1866, t=1.9810, p<.05)과 평균값+1SD(B=0.3114, t=2.6556, p<.01)에만 회귀식이 유의하게 나타났다. 이와 관련된 조절효과 그래프는 다음 <그림 3>과 같다. 이는 팀응집성이 평균 이상인 경우에만 리더의 창의성이 높을수록 창의적 자기효능감이 증가함을 의미한다.

<표 12> 리더의 창의성과 창의적 효능감 간의 관계에서 팀응집성 수준에 의한 단순회귀선의 유의성 검증 결과

		B	SE	t	boot LLCI	boot ULCI
팀응집성	M-1SD	0.0619	0.1016	0.6091	-0.1392	0.2629
	Mean	0.1866	0.0942	1.9810	0.0002	0.3730
	M+1SD	0.3114	0.1172	2.6556**	0.0793	0.5434

**p<.01, *p<.05



<그림 3> 리더의 창의성과 창의적 효능감 간의 관계에서 팀응집성의 조절효과 결과

5.6. 조절된 매개효과 검증

리더의 창의성이 긍정심리자본과 창의적 효능감의 매개효과를 통해 직무만족 및 혁신 행동에 미치는 영향에 있어서, 팀응집성의 조절된 매개효과를 검증하기 위해 위계적 회귀분석과 SPSS PROCESS Macro Model 7(Hayes, 2013)을 사용해 조절된 매개효과를 분석했다.

5.6.1. 리더의 창의성과 직무만족 간 긍정심리자본 매개효과에 대한 팀응집성의 조절효과

앞서 검증된 리더의 창의성과 직무만족 간 긍정심리자본의 매개효과에 대한 팀응집성의 조절효과를 검증하기 위하여 조건적 간접효과를 분석해 조절된 매개효과 유의성을 검증하였다.

<표 13>에 제시된 바와 같이 팀응집성의 값이 큰 경우(평균값+1SD)에서만 조건부 간접효과 통계적으로 유의한 것을 확인하였다. 이는 리더의 창의성이 높을수록 긍정심리자본은

증가하고, 그로 인해 직무만족도가 높아지는데(매개효과), 이러한 매개효과는 팀응집성 수준에 따라 달라지며 팀응집성이 높을 경우에만 되어 있다.

분석 결과, 독립변인인 리더의 창의성과 직무만족 간의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과와 팀응집성의 조절효과를 확인한 결과, <표 13>에서 제시하듯이 리더의 창의성과 팀응집성의 상호작용 효과는 긍정심리자본에 유의한 정적 영향을 미치며(B=0.1548, t=3.4785, p<.01), 긍정심리자본은 직무만족에 유의한 정적 영향을 미치고 있음을 확인하였다(B=0.6982, t=7.0522, p<.01). 즉, 리더의 창의성은 긍정심리자본을 통해 직무만족과 유의한 관계를 맺고 있는데, 이러한 관계는 팀응집성에 의해 조절되고 있음을 뜻한다.

<표 13> 리더의 창의성과 직무만족 간 긍정심리자본 매개효과에 대한 팀응집성의 조절효과 검증

	B(SE)	t	95% 신뢰구간	
			LLCI	ULCI
종속변인: 긍정심리자본 (상수)	5.0147(0.0689)	72.8165**	4.8784	5.1510
리더의창의성(X)	0.1172(0.0700)	1.6739	-.0214	0.2557
팀응집성(V)	0.2719(0.0797)	3.4098**	0.1141	0.4297
(X) * (V)	0.1548(0.0445)	3.4785**	0.0667	0.2429
종속변인:직무만족 (상수)	1.2450(0.5095)	2.4437*	0.2368	2.2531
리더의창의성(X)	0.1423(0.0760)	1.8711	-0.0082	0.2927
긍정심리자본(M)	0.6982(0.0990)	7.0522**	0.5023	0.8942

**p<.01, *p<.05

조절변인인 팀응집성의 수준에 따라 매개효과의 변화를 뜻하는 조절된 매개효과의 방향과 크기 검증을 위해 SPSS Process를 이용해 부트스트래핑 방식으로 통계적 유의성을 검증한 결과는 <표 14>에 제시하였다.

팀응집성의 평균값과 평균값-1SD의 조건부 간접효과는 95% 신뢰구간에서 하한 값(Boot LLCI)과 상한 값(Boot ULCI) 사이에 0이 포함되어 통계적으로 유의미하지 않고, 평균값+1SD에서의 조건부 간접효과만이 95% 신뢰구간에서 하한 값(Boot LLCI)과 상한 값(Boot ULCI) 사이에 0이 포함되지 않아 통계적으로 유의미하게 나타났다. 이는 리더의 창의성이 긍정심리자본을 통해 직무만족에 미치는 간접효과는 팀응집성이 평균 이상인 경우에만 유의함을 의미한다.

이를 통해 팀응집성이 높은 집단은 리더의 창의성이 높으면 긍정심리자본이 높아지고, 이렇게 높아진 긍정심리자본을 매개체로 하여 직무만족이 더욱 높아짐을 확인하였다.

<표 14> 리더의 창의성과 직무만족 간 긍정심리자본의 매개효과에 대한 팀응집성의 조건부간접효과 검증 결과

팀응집성	Boot간접효과	boot SE	95% 신뢰구간	
			boot LLCI	boot ULCI
-1SD(-0.9382)	-0.0196	0.0700	-0.1499	0.1285
M	-0.0818	0.0529	-0.0263	0.1796
+1SD(+0.9382)	0.1832	0.0652	0.0319	0.2913

5.6.2. 리더의 창의성과 혁신행동 간 긍정심리자본 매개효과에 대한 팀응집성의 조절효과

위의 조절된 매개 모형을 검증한 절차와 동일하게 분석하였으며, 그 결과는 <표 15>에 제시하였다. 결과를 보면, 리더의 창의성과 팀응집성의 상호작용 효과는 통계적으로 유의미하였으며($B=0.1548, t=3.4785, p<.01$), 긍정심리자본은 혁신행동에 유의한 정적 영향을 미치고 있음을 알 수 있다($B=0.5851, t=7.0837, p<.01$). 그러나, <표 16>에서 보듯이, 팀응집성의 조절된 매개효과와 유의성은 평균값+1SD에서의 조건부 간접효과만이 95% 신뢰구간에서 하한 값(Boot LLCI)과 상한 값(Boot ULCI) 사이에 0이 포함되지 않아 통계적으로 유의미하게 나타났다.

이는 리더의 창의성이 긍정심리자본을 통해 혁신행동에 미치는 간접효과는 팀응집성이 평균보다 높은 경우에만 유의함을 의미한다.

<표 15> 리더의 창의성과 혁신행동 간 긍정심리자본 매개효과에 대한 팀응집성의 조절효과 검증

	B(SE)	t	95% 신뢰구간	
			LLCI	ULCI
종속변인: 긍정심리자본 (상수)	5.0147(0.0689)	72.8165**	4.8784	5.1510
리더의창의성(X)	0.1172(0.0700)	1.6739	-.0214	0.2557
팀응집성(V)	0.2719(0.0797)	3.4098**	0.1141	0.4297
(X) * (V)	0.1548(0.0445)	3.4785**	0.0667	0.2429
종속변인: 혁신행동 (상수)	1.4135(0.4250)	3.3256**	0.5724	2.2545
리더의창의성(X)	0.0393(0.0634)	0.6191	-0.0863	0.1648
긍정심리자본(M)	0.5851(0.0826)	7.0837**	0.4217	0.7486

** $p<.01, *p<.05$

<표 16> 리더의 창의성과 혁신행동 간 긍정심리자본의 매개효과에 대한 팀응집성의 조건부간접효과 검증 결과

팀응집성	Boot간접효과	boot SE	95% 신뢰구간	
			boot LLCI	boot ULCI
-1SD(-0.9382)	-0.0164	0.0566	-0.1229	0.1035
M	0.0686	0.0466	-0.0228	0.1616
+1SD(+0.9382)	0.1536	0.0625	0.0230	0.2723

5.6.3. 리더의 창의성과 직무만족 간 창의적 자기효능감의 매개효과에 대한 팀응집성의 조절효과

위의 조절된 매개 모형을 검증한 절차와 동일하게 분석하였으며, 그 결과는 <표 17>에 제시하였다. 결과를 보면, 리더의 창의성과 팀응집성 간의 상호작용 효과는 통계적으로 유의미하였으며($B=0.1330, t=2.2193, p<.05$), 창의적 자기효능감은 직무만족에 유의한 정적 영향을 미치고 있음을 알 수 있다($B=0.2906, t=3.3408, p<.01$). 한편, <표 18>에서 제시한 바와 같이 팀응집성의 조절된 매개효과와 유의성은 평균값과 평균값+1SD에서의 조건부 간접효과만이 95% 신뢰구간에서 하한 값(Boot LLCI)과 상한 값(Boot ULCI) 사이에 0이 포함되지 않아 통계적으로 유의미하게 나타났다. 이는 리더의 창의성이 창의적 자기효능감을 통해 혁신행동에 미치는 간접효과는 팀응집성이 평균 이상인 경우에만 유의함을 의미한다.

기존의 긍정심리자본의 매개효과는 팀응집성이 높은 경우에만 유의했지만, 창의적 자기효능감의 매개효과는 팀응집성이 평균인 경우에도 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다.

<표 17> 리더의 창의성과 직무만족 간 창의적 자기효능감의 매개효과에 대한 팀응집성의 조절효과 검증

	B(SE)	t	95% 신뢰구간	
			LLCI	ULCI
종속변인: 창의적 자기효능감 (상수)	4.7090(0.0927)	50.8051**	4.5256	4.8924
리더의창의성(X)	0.1866(0.0942)	1.9810*	0.0002	0.3730
팀응집성(V)	0.2267(0.1073)	2.1122*	0.0143	0.4391
(X) * (V)	0.1330(0.0599)	2.2193*	0.0144	0.2515
종속변인: 직무만족 (상수)	3.4090(0.4242)	8.0364**	2.5696	4.2484
리더의창의성(X)	0.1929(0.0862)	2.2366*	0.0222	0.3635
창의적 자기효능감(M)	0.2906(0.0870)	3.3408**	0.1185	0.4626

** $p<.01, *p<.05$

<표 18> 리더의 창의성과 직무만족 간 창의적 자기효능감의 매개효과에 대한 팀응집성의 조건부간접효과 검증 결과

팀응집성	Boot간접효과	boot SE	95% 신뢰구간	
			boot LLCI	boot ULCI
-1SD(-0.9382)	0.0180	0.0334	-0.0424	0.0924
M	0.0542	0.0356	0.0009	0.1416
+1SD(+0.9382)	0.0905	0.0518	0.0144	0.2146

5.6.4. 리더의 창의성과 혁신행동 간 창의적 자기효능감의 매개효과에 대한 팀응집성의 조절효과

위의 조절된 매개 모형을 검증한 절차와 동일하게 분석하였

으며, 그 결과는 <표 19>에 제시하였다. 결과를 보면, 리더의 창의성과 팀응집성의 상호작용 효과는 통계적으로 유의미하였으(B=0.1330, t=2.2193, p<.05), 창의적 자기효능감은 혁신 행동에 유의한 정적 영향을 미치고 있음을 알 수 있다(B=0.3934, t=5.8493, p<.01). 한편, <표 20>에서 보듯이 팀응집성의 조절된 매개효과 유의성은 평균값과 평균값+1SD에서의 조건부 간접효과만이 95% 신뢰구간에서 하한 값(Boot LLCI)과 상한 값(Boot ULCI) 사이에 0이 포함되지 않아 통계적으로 유의미하게 나타났다.

팀응집성이 평균 또는 평균이상인 경우에만 리더의 창의성과 혁신행동 간의 창의적 자기효능감의 매개효과가 유의한 것임을 알 수 있다.

<표 19> 리더의 창의성과 혁신행동 간 창의적 자기효능감의 매개효과에 대한 팀응집성의 조절효과 검증

	B(SE)	t	95% 신뢰구간	
			LLCI	ULCI
종속변인: 창의적 자기효능감 (상수)	4.7090(0.0927)	50.8051**	4.5256	4.8924
리더의창의성(X)	0.1866(0.0942)	1.9810*	0.0002	0.3730
팀응집성(M)	0.2267(0.1073)	2.1122*	0.0143	0.4391
(X) * (M)	0.1330(0.0599)	2.2193*	0.0144	0.2515
종속변인: 혁신행동 (상수)	2.5122(0.3280)	7.6587**	1.8631	3.1613
리더의창의성(X)	0.0477(0.0667)	0.7155	-0.0842	0.1796
창의적 자기효능감(M)	0.3934(0.0673)	5.8493**	0.2603	0.5265

**p<.01, *p<.05

<표 20> 리더의 창의성과 혁신행동 간 창의적 자기효능감의 매개효과에 대한 팀응집성의 조건부간접효과 검증 결과

팀응집성	Boot간접효과	boot SE	95% 신뢰구간	
			boot LLCI	boot ULCI
-1SD(-0.9382)	0.0243	0.0487	-0.0615	0.1441
M	0.0734	0.0611	0.0020	0.2328
+1SD(+0.9382)	0.1225	0.0931	0.0107	0.3558

VI. 결론 및 연구의 한계

6.1. 연구 결과 요약

첫째, 본 연구에서는 리더의 창의성이 종업원의 직무만족과 혁신 행동에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 기존의 연구 결과에 따르면 종업원의 직무만족을 높이기 위해서는 리더의 창의성이 직접적으로 영향을 미치는 중요한 변인임을 알 수 있다. 이경화(2009)의 연구에 의하면 현대사회는 창의적으로 집단을 이끌며 문제해결을 할 수 있는 창의적 아이디어 창출 능력의 리더가 필요하다고 하였다. 몇몇 학자

들이 리더십에서의 창의적 핵심을 강조하였는데(Kaufman, et al., 2004), 본 연구는 리더의 창의적 역량이 종업원의 직무만족과 혁신 행동에 직접적인 영향을 미치지 못하는 것을 확인함으로써 기존 연구와는 그 결과가 상이하게 나타났다. 결국 창의적 리더란 창의적 잠재력을 가지고 있으며, 조직 구성원 또는 팀원의 창의적 잠재력을 자극할 수 있는 사람(장재운, 2006)이면서, 조직 구성원들 또는 팀원들의 창의적 잠재력을 자극할 수 있는 인지적 능력과 창의적 잠재력을 소유한 사람(이경화, 2009)이라고 볼 수 있다. 하지만 다른 매개변수 없이 조직 내 창의적 리더의 존재만으로 종업원들이 직무만족이나 혁신 행동에 직접 영향을 미치기는 어려울 것으로 판단된다. 한편, 리더의 창의성이 종업원의 혁신 행동에는 직접적으로 영향을 미치지 않았는데, 창의적 리더의 존재 자체가 혁신 행동으로 표출되기에는 조직 자체의 다양하고 복잡한 메커니즘의 이해가 선행되어야 함을 암시한다.

조직 내 혁신 행동의 주체인 종업원은 조직 내 창의적 리더의 존재를 심리적으로 지각한 후 직관적으로 혁신 행동을 실행할 가능성보다는 혁신 행동을 할 수 있는 상황들을 더 유연하게 제공하고 다른 매개변수와 함께 혁신 행동을 유발할 가능성이 더 크다는 것을 의미한다. 또한, Kirkman & Shapiro(2001)는 직무만족이란 조직 구성원으로서 함양해야 하는 가치, 태도 그리고 신념, 욕구 등을 바탕으로 조직 내 직무환경의 평가 결과로 얻게 되는 정서적 또는 감정적인 만족 상태라고 정의함으로써 직무만족은 조직 내 다양한 변인에 의해 도달되는 감정적 표출물이며 매개변수 없이 창의적 리더의 존재 자체가 직무만족감으로 직관적으로 표출되기에는 다양하고 복잡한 메커니즘이 필요한 것으로 판단된다.

둘째, 본 연구는 긍정심리자본이 리더의 창의성과 종업원의 직무만족 간의 관계를 완전 매개하는 것을 입증하였다. 이는 기존 연구 결과와 일맥상통하는 부분으로 Bakker & Demerouti(2007)은 긍정심리자본이 직무 열의에 정(+)의 영향을 미치며, 최진홍(2021)은 긍정심리자본이 혁신 행동에 정(+)의 영향을 미치는 것을 입증했다. 위의 결과는 긍정심리자본이 조직유효성에 효과적이라는 기존 연구결과(유재익·정동섭, 2015; Avey et al., 2011)와 동일하다. 도재수·김경석(2019)는 긍정심리자본이 직무 열의와 혁신 행동 간의 관계를 매개하는 것을 입증하였는데 본 연구 결과, 긍정심리자본이 리더의 창의성과 직무만족 간의 관계를 완전 매개하는 것을 보여줌으로써 긍정심리자본의 매개 역할에 대한 중요성을 재확인하였다.

셋째, 리더의 창의성은 긍정심리자본을 통해 창의적 자기효능감을 거쳐 종업원의 혁신 행동을 일으키는 것을 입증함으로써 혁신 행동을 유발하는 구체적인 메커니즘을 제시하였다. Amabile(1997)는 혁신 행동에 영향을 미치는 것 중에 가장 큰 비중을 차지하는 것은 개인의 창의성이라고 주장하였다. 모든 혁신은 창의적 아이디어로부터 시작되고, 창의성은 혁신의 시발점이라고 하였다. 송병식(2005)은 직무 특성과 창의성, 그리고 혁신 행동 간의 연구에서 구조모형을 통한 기능의 다양성

과 과업의 정체성 그리고 과업의 중요성에 대하여 창의성을 매개로 혁신 행동에 영향을 미치고 있음을 실증하였다. 이는 혁신의 원천이 개인과 조직의 공통된 생각에서 이루어진다고 강조한 Parker와 Welch(2013)의 견해를 뒷받침한다.

박권홍(2012)은 긍정심리자본이 창의성과 직무몰입에 영향을 미쳐 조직 차원의 긍정적 성과에 영향을 미친다고 하였는데, 본 연구를 통해 긍정심리자본이 창의적 자기효능감에 영향을 미쳐 혁신 행동을 일으킬 수 있음을 보여줌으로써 기존 연구를 뒷받침했다. 이는 창의적 자기효능감이 희망, 낙관주의, 복원력과 상호 작용하여 시너지를 발휘한 것으로 보인다(Richardson, 2002).

넷째, 본 연구는 팀 응집성이 리더의 창의성과 긍정심리 자본 간의 관계, 리더의 창의성과 창의적 자기효능감 간의 관계를 정(+)적으로 조절하는 것을 도출해냄으로써 조직 내 팀 응집성의 중요성을 밝혀낸 것에 관한 연구의 의의가 있다.

함규정과 윤위석(2008)은 집단 구성원의 협동과 단결이 높을수록 집단창의성에 긍정적 영향을 미친다고 하였는데, 본 연구는 집단 내의 응집력이 높을수록 종업원의 심리적 자본과 창의적 자기효능감에 정(+)의 영향을 검증함으로써 이를 재확인해 주었다. 이는 개인 수준의 심리적 자본과 창의적 자기효능감을 높이기 위해서는 팀 응집성이 중요하다는 것을 시사하는데, Pearce(2004)는 팀 구성원들로부터 다양한 대안들을 자발적으로 만들어 낼 수 있기 때문에 팀원 내에서 보다 창의적 업무를 수행할 수 있다고 하였다. 또한, Drath(2001)은 관계적인 상호작용을 거쳐 새로운 지식을 함께 만들어가면 창의성이 높아진다고 하였다.

Shalley & Gilson(2004)는 조직 구성원들 간의 아이디어와 관련해 활발히 의사소통하면 팀 창의성을 높일 수 있다고 하였는데, 본 연구를 통해 개인의 창의적 자기효능감도 높일 수 있음이 확인되었다. 특히 팀 응집성이 높고 팀의 목표와 조직의 목표가 일치할 때 조직 전체 생산성이 높아지는 것(Hellriegel & Slocum, 2011)을 고려하면 팀 조직의 목표 수립 시 조직 구성원의 수용성을 높이는 등 세부적인 논의가 필요할 것으로 판단된다.

6.2. 시사점

첫째, 본 연구는 개인과 집단 수준에 국한되어 있던 창의성 연구에 대해 포괄적인 접근을 시도하였다. 특히 조직과 조직 구성원 간 측정변수들의 관계에 주목하던 종래의 창의성 연구에서 벗어나 지각된 리더의 창의성이 조직 구성원에게 미치는 영향에 관한 연구를 집중적으로 실시하였다. 시대적 흐름에 따른 창의적 리더의 본질을 이해하고 창의적 리더의 자질이 조직 차원에서 어떠한 영향을 미치는가를 분석하여 기존 창의성 연구의 한계를 일부 보완하였다는 점에서 연구의 의의를 찾을 수 있을 것이다. 또한, 리더의 창의성이 직무만족 및 혁신 행동에 미치는 영향과 긍정심리자본이 창의적 자기

효능감의 매개효과에 따른 인과관계를 분석해 각 변수 간에 어떠한 영향을 미치는지를 규명함으로써 조직 경영에 도움을 주었다.

둘째, 창의적 리더의 존재 자체를 직무만족감과 혁신 행동으로 직접 연결하기보다는 창의적 리더로 인한 종업원의 심리적 자본의 역량을 통해 종업원의 직무만족감과 혁신 행동을 일으킬 수 있음을 본 연구를 통해 확인하였다. 따라서 리더의 창의적 역량을 통해 종업원의 심리자본을 긍정적으로 향상시키고 이를 통해 직무만족과 혁신 행동을 촉진시키는데 주력해야 한다. 한편, 조직 내 혁신 행동의 주체인 종업원은 직관적으로 혁신 행동을 실행할 가능성보다는 조직 내 창의적 리더의 존재를 심리적으로 지각한 후 혁신 행동이 가능한 상황들을 더 유연하게 제공할 수 있는 심리적 자본과 창의적 자기효능감 등의 역량을 높여 혁신 행동을 촉진할 수 있음을 염두에 두어야 한다. 직무만족은 조직 구성원이 직무를 수행하는 과정에서 다양한 욕구가 충족되는 것으로 직무에 대한 애착과 열의를 발생하게 하는 긍정적인 직무태도라고 정의한다(Netemeyer & Maxham, 2007).

창의적 리더에게 직무만족은 조직 내 다양한 변인에 의해 도달되는 감정적 표출물이며 매개변수 없이 창의적 리더의 존재 자체가 직무만족감으로 표출되기는 한계가 있음을 직시해야 하며 종업원의 낙관적 정서 관리를 강화하는데 주력해야 한다. 따라서 조직 내 지각된 리더의 창의성을 조직문화에 효율적으로 이식시키기 위해서는 인사관리 전반을 포괄한 조직심리학적 관점의 다양한 방법론적 연구가 필요할 것으로 판단된다.

셋째, 본 연구는 긍정심리자본과 창의적 자기효능감이 리더의 창의성을 매개로 하여 혁신 행동에 영향을 미치는 중요한 변수임을 입증하였다. 리더는 솔선수범을 통해 창의적인 아이디어와 행동을 바탕으로 혁신적 조직문화를 만들어가는데 앞장서야 한다. 창의성은 독창적이고 적합한 대상을 기준으로 혁신적으로 창조해 내는 능력이다. 다시 말해 신규 사업을 실행하거나 기업의 연속성을 보장할 수 있는 기업이 정신에 가장 필수적인 요소라고 해도 과언이 아니다. 4차 산업혁명 시대에 혁신 중심 경제가 강조되면서 위에서 아래로 내려오는 반강제적인 직무수행이 아닌 조직 구성원들의 자발적 참여를 이끌어내 적정 수준의 권한을 이양하고 자율성을 강조하는 조직문화를 확산(Laschinger et al., 2001)하는 것이 무엇보다 중요하다.

창의적 리더는 가장 선망하는 조직 전체에 창의성을 전파하여 혁신적인 조직문화를 만들 수 있는 가장 좋은 밑거름으로 자리하게 될 것이다. 따라서 긍정심리자본과 창의적 자기효능감을 고양할 수 있는 조직 차원의 방안들을 강구하여 조직 구성원들의 심리적 자본 고양에 적극적인 조치가 필요할 것으로 사료된다.

6.3. 연구의 한계점 및 향후 과제

본 연구의 한계점과 추후 연구 방향 및 추가적인 제언은 다음과 같다.

첫째, 설문을 통한 연구 대상의 표본 수가 상대적으로 적은 이유로 응답 문항에 대한 대표성과 일반성에 결여가 있는 한계점이 있다. 따라서 향후 연구에서는 대기업 및 중소·벤처기업 등 다양한 규모의 기업 재직자들을 대상으로 설문하여 표본의 대표성을 제고하고 보다 객관적인 실증분석이 필요하다. 또한 근무연수 5년 이하 재직자에 대한 표본이 39.2%로 이는 리더에 대한 판단이 미성숙한 재직자의 변인이 해당 연구를 대표하는 데 한계가 있음을 보여주는 요소이다. 차후 연구에서는 근무연수에 대한 구분을 적절히 안배하여 연구의 신뢰성 및 타당성 확보를 통해 질적 향상을 도모하기를 기대한다.

둘째, 본 연구는 일반 기업 재직자만을 대상으로 설문지를 구성하였기에 각 기업 별 조직문화나 경영현황에 대한 차이를 변인으로 인식하지 못하였다. 따라서 모든 조직 구성원들의 의견을 대표하기는 어렵다고 판단된다. 특히 긍정심리자본이나 창의적 자기효능감의 연관적 개념에 대한 이해도나 개인적 변인들을 고려하지 않았기 때문에 연구 모형의 설명력은 만족스럽지 않게 보인다. 따라서 향후 연구는 개인별, 조직별 변인들을 다각적으로 고려하여 가설검증 결과에 대한 신뢰성 및 타당성의 질적인 확장성을 기대한다.

셋째, 한국 기업 정서상 기업 오너 또는 팀장급 리더들의 지각된 리더의 창의성에 대한 조직 구성원들의 답변이 상대적으로 호의적이기 않은 측면도 부정할 수 없다. 조직 구성원 개인별로 리더의 창의성에 대해 느끼고 평가하는 정도 또한 상대적 인식이 크기 때문에 포괄적 표본 추출에 대한 한계점이 있다고 판단된다. 따라서 향후에는 세부적이고 정교한 측정 표본을 통해 더 정밀한 연구결과를 도출할 수 있기를 기대한다. 마지막으로 본 연구는 일정 기간의 단일 시점을 기준으로 진행한 횡단적 연구 방법을 따르고 있기 때문에 향후에 발생하는 현상이나 종업원 인식의 변화를 설명할 수 있는 종단 연구 방법을 통해 다양한 표본 수집 및 각 변인들의 인과관계에 대한 더 정확한 가설검정이 이루어지기를 기대한다. 더불어 인터뷰, 추적 관찰 등의 방법을 통해 객관화된 연구결과를 기대한다.

REFERENCE

강태완(2013). *호텔 직원의 자기효능감, 창의성, 서비스혁신인식, 혁신행동 간의 관계*. 박사학위논문, 제주대학교 대학원
 구동우·신동진·이새미(2014). 호텔 조리장의 피그말리온 리더십이 호텔 조리사의 만족, 신뢰, 그리고 성과에 미치는 영향. *호텔관광연구*, 16(6), 163-188.
 구정모(2012). *창의적 조직풍토가 조직 혁신성에 미치는 영향: 학습조직 구축요인의 매개효과*. 박사학위논문, 중앙대학교 대학원.
 김영호·백유성·이재경·박삼화(2010). 창의경영, 혁신행동 및 기업성

과와의 관계. *한국인사조직학회 추계학술연구발표회 발표논문집*, 1-28.
 김지용(2021). *리더의 창의성이 종업원의 직무만족과 혁신행동에 미치는 영향: 긍정심리자본과 창의적 자기효능감의 매개효과와 팀응집성의 조절된 매개효과를 중심으로*. 박사학위논문, 목포대학교 대학원.
 도재수·김정섭(2019). 직무열의가 혁신행동에 미치는 영향: 긍정심리자본 매개효과. *한국서비스경영학회 하계 학술발표논문집*, 1-10.
 박권홍(2012). 중소기업 근로자의 긍정심리자본이 창의성과 직무몰입에 미치는 영향. *기업교육과 인재연구*, 14(1), 115-132.
 박재희(2009). 호텔종사원의 직무스트레스에 따른 소진이 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향. *호텔리조트연구*, 8(2), 137-154.
 백승규·이영면(2010). 직무만족과 조직몰입의 관계에서 생활만족이 미치는 조절효과. *인적자원관리연구*, 17(4), 349-372.
 송병식(2005). 직무특성과 혁신행동 간의 창의성의 매개효과에 대한 탐색적 연구. *대한경영학회지*, 51, 1483-1503.
 신주훈·조근태·박상혁(2018). 경영자의 개인창의성이 기업 혁신성장에 미치는 영향: 연구조직의 기업가지향성과 기술혁신지향성의 매개효과를 중심으로. *벤처창업연구*, 13(1), 73-87.
 양필석·최석봉(2010). 핵심자기평가와 직무만족 간의 관계에 대한 개인적 부합의 매개효과. *대한경영학회지*, 23(2), 909-926.
 유재익·정동섭(2015). 진정성리더십이 직무몰입 및 혁신행동에 미치는 영향. *한국경영학회 통합학술발표논문집*, 981-1014.
 이정화(2009). 인지창의리더십 개발을 위한 글로벌리더 모형. *영재와 영재교육*, 8(3), 23-41.
 이정화·박춘성(2014). 성인용 창의적 리더십 측정도구 타당화 연구. *역량개발학술연구*, 9(1), 53-69.
 이도형·이승희(2012). 개인혁신행동의 선행요인과 POS의 매개효과에 관한 연구. *인적자원관리연구*, 19(2), 1-18.
 이동섭·최응득(2010). 긍정심리자본의 선행요인과 결과에 관한 연구. *경영학연구*, 39(1), 1-28.
 이용기·정규엽·이두진(2006). 개인-환경 적합이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향: 특 1급 호텔 식음료 레스토랑을 중심으로. *관광학연구*, 30(5), 277-297.
 이화석·유용재·김인주(2014). 감정노동과 직무만족 및 감정소진과의 관계에서 감정지능의 조절효과. *한국항공경영학회지*, 12(2), 89-104.
 임희정·강혜련(2005). 지식근로자의 공유인지와 팀 효과성의 관계. *지식경영연구*, 6(2), 1-24.
 장해미·장재윤·김민수(2006). 조직변화 단계 진단 척도 개발. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 19(1), 1-24.
 조한익·이성원·김화영(2015). 대졸 신입사원의 창의성 측정도구 개발. *직업능력개발연구*, 18(1), 71-101.
 주희·이형룡(2014). 호텔 직원의 시간활용패턴이 직무성공에 미치는 영향: 직무만족의 매개효과를 중심으로. *직호텔경영학연구*, 23(2), 133-150.
 백정희·주문원·최영미·임영환(2012). 창의적 문제해결 수업에서의 앨리스(Alice) 활용 사례 연구. *정보교육학회논문지*, 16(1), 61-70.
 차은성(2011). 교육행정직 공무원의 직무만족에 관한 실증연구: 대공광역시를 중심으로. *한국군행발전연구*, 2(3), 143-173.
 채주아·배상욱(2014). 의료기관 종사자들의 감정노동이 이직의도, 고객 지향성에 미치는 영향에 관한 연구: 직무스트레스와 직무만족을 매개로. *마케팅관리연구*, 19(1), 133-152.
 최진홍(2021). *긍정심리자본과 리더 구성원 교환관계(LMX)가 혁신행동에 미치는 영향: 직무열의의 매개역할*. 석사학위논문,

중앙대학교 대학원.

- 한윤자(2012). *조직문화 인식과 직무만족이 간호사의 혁신행동에 미치는 영향*. 박사학위논문, 단국대학교 대학원.
- 함규정·윤위석(2008). 리더의 감성지능이 팀내 정서적 갈등, 응집성 및 창의성에 미치는 영향. *인적자원관리연구*, 15(4), 265-284.
- Aiken, L. S., & West, S. G.(1991). *Multiple Regression Testing and Interpreting Interactions*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Amabile, T. M.(1997). Motivating Creativity in Organizations: On Doing What You Love and Loving What You Do. *California Management Review*, 40(1), 39-58.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H.(2011). Meta-analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Baek, J. H., Choo, M. W., Choi, Y. M., & Lim, Y. H.(2012). Study on Applying Alice for Supportive Methodology of Creative Problem Solving. *Journal of the Korean Association of Information Education*, 16(1), 61-70.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E.(2007). The Job Demands-resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bandura, A.(1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*. W.H. Freeman and Company, New York.
- Bandura, A.(1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs. NJ: Prentice Hall.
- Carmeli, A., & Schaubroeck, J.(2007). The Influence of Leaders' and Other Referents' Normative Expectations on Individual Involvement in Creative Work. *The Leadership Quarterly*, 18(1), 35-48.
- Cha, E. S.(2011). Positive Study on the Job Satisfaction of Educational Administration Officials Focused on Daegu Metropolitan City. *Korean Research Institute for Balanced Development*, 2(3), 143-173.
- Chae, J. A., & Bac, S. W.(2014). A Study on the Effects of Medical Employees's Emotional Labor on Turnover Intention and Customer Orientation: Mediated by Job Stress and Job Satisfaction. *Journal of Marketing Management Research*, 19(1), 133-152.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D.(2001). Validation of a New General Self-efficacy Scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62-83.
- Cui, Z. H.(2021). *The Effect of Positive Psychological Capital and Leader-Member Exchange(LMX) on Innovative Behavior: The Mediating Role of Work Engagement*. Master's Thesis, The Graduate School of Chung-Ang University.
- Do, J. S., & Kim, K. S.(2019). A Study on the Effect of Job Engagement on Innovation Behavior: The Mediating Effect of Positive Psychological Capital. *Proceedings of Service Management Society's Conference*, 1-10.
- Drath, W.(2001). *The Deep Blue Sea: Rethinking the Source of Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Eden, D., & Zuk, Y.(1995). Seasickness as a self-fulfilling prophecy: Raising Self-efficacy to Boost Performance at Sea. *Journal of Applied Psychology*, 80(5), 628-635.
- Farr, J. L., & Ford, C. M.(1990). Individual innovation. In M. A. West & J. L. Farr (Eds.), *Innovation and Creativity at Work: Psychological and organizational strategies* (pp. 63-80). John Wiley & Sons.
- Fornell, C., & Larcker, D. F.(1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Forsyth, D. R., & Diederich, L. T.(2014). Group dynamics and development. In J. L. DeLucia-Waack, C. R. Kalodner, & M. T. Riva (Eds.), *Handbook of group counseling and psychotherapy* (pp. 34-45). Sage Publications, Inc.
- Gagné, M., & Deci, E. L.(2005). Self-determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
- Gong, Y., Huang, J. C., & Farh, J. L.(2009). Employee Learning Orientation, Transformational Leadership, and Employee Creativity: The Mediating Role of Employee Creative Self-efficacy. *Academy of Management Journal*, 52(4), 765-778.
- Gorse, C. A., & Emmitt, S.(2009). Informal Interaction in Construction Progress Meetings. *Construction Management and Economics*, 27(10), 983-993.
- Hahm, K. J., & Yun, W. S.(2008). The Effect Of Leader's Emotional Intelligence On Team's Affective Conflict, Cohesiveness, Creativity. *Journal of Human Resource Management Research*, 15(4), 265-284.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R., & Tatham, R.(2006) *Multivariate Data Analysis. 6th Edition*, Pearson Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Hamel, G.(2009). *Moon Shots for Management (Reinventing Management to Make it More Relevant to a Volatile Business Environment)*. Harvard Business Review, 87(2), 91-99.
- Han, Y. J.(2012). *Impact of Individual Perception of Organizational Culture and Job Satisfaction on Innovative Behavior of Nurses*. Doctoral Dissertation, The Graduate School of Dankook University.
- Hayes, A. F.(2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-based Approach*. Guilford Press.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W.(2011). *Organizational behavior*. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Jang, H. M., Chang, J. Y., & Kim, M. S.(2006). Development and Validation of the Scale for Assessing the Stages of Organizational Change. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 19(1), 1-24.
- Janssen, O.(2000). Job Demands, Perceptions of Effort-reward Fairness and Innovative Work Behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 16(December), 287-302.
- Jo, H. I., Lee, S. W., & Kim, H. Y.(2015). Development of Field-based Creativity Competency Scales for College Graduates. *Journal of Vocational Education & Training*, 18(1), 71-101.

- Joo, H., & Lee, H. R.(2014). The Effect of Hotel Employee's Time Use Patterns on Job Performance: The Mediation Effect of Job Satisfaction. *Korean Journal of Hospitality and Tourism*, 23(2), 133-150.
- Kang, T. W.(2013). *The Relationship between Hotel Employees' Self-efficacy, Creativity, Perception of Service Innovation, and Innovative Behavior*. Doctoral Dissertation, The Graduate School of Jeju University.
- Kaufman, J. C., Plucker, J. A., & Baer, J.(2008). *Essentials of Creativity Assessment*. NY:Wiley.
- Kim, Y. H., Baek, Y. S., Lee, J. K., & Park, S, H.(2010). The Relationships Between Creative Management, Innovative Behaviors and Performance. *Proceedings of Korean Academy of Management's Conference*, 1-28.
- Kim, J. W.(2021). *The effects of Leaders' Creativity on Employees' Job Satisfaction and Innovation Behavior: Focusing on the Mediating Effect of Positive Psychological Capital and Creative Self-efficacy and the Moderated Mediating effect of Team Cohesiveness*. Doctoral Dissertation, The Graduate School of Mokpo National University.
- King, N., & Anderson, N.(1990). *Innovation in Working Groups*. In M. A. West & J. L. Farr (Eds.), *Innovation and creativity at work: Psychological and Organizational Strategies(pp. 81-100)*. John Wiley & Sons.
- Koo, D. W., Shin, D. J., & Lee, S. M.(2014). The Effects of Chef's Pygmalion Leadership on Satisfaction, Trust, and Performance of Cooks in Hotel. *Journal of Hospitality and Tourism Studies*, 16(6), 163-188.
- Koo, J. M.(2012). *A Study on the Relationship between Creative Climate and Organizational Innovativeness: Mediating Effects of Dimensions of Learning Organization*. Doctoral Dissertation, The Graduate School of Chung-Ang University.
- Laschinger, H. K., Finegan, J., & Shamian, J.(2001). Impact of Structural and Psychological Empowerment on Job Strain in Nursing Work Settings. *Expanding Kanter's Model. Journal of Nursing Administration*, 1, 260-272.
- Lee, D. S., & Choi, Y. D.(2010). A Study on Antecedents and Consequences of Positive Psychological Capital in Organizations. *Korean Management Review*, 39(1), 1-28.
- Lee, D. H., & Lee, S. H.(2012). Antecedents of Individual Innovativeness Behavior and Mediating Effect of Perceived Organizational Support(POS). *Journal of Human Resource Management Research*, 19(2), 1-18.
- Lee, H. S., Yoo, Y. J., & Kim, I. J.(2014). The Moderating Effect on the relationship between Emotional Labor and, Emotional Exhaustion and Job Satisfaction. *Journal of the Aviation Management Society of Korea*, 12(2), 89-104.
- Lee, K. H.(2009). Global-leader Model for Promotion of Cognition, Creativity and Leadership. *The Journal of the Korean Society for Gifted and Talented*, 8(3), 23-41.
- Lee, K. H., & Park, Ch. S.(2014). Validation Study of Creative Leadership Scale for Adult Learners. *Journal of Competency Development & Learning*, 9(1), 53-69.
- Lee, Y. K., Chung, K. Y., & Lee, D. J.(2006). Effects of Person-Environment Fit on Job Satisfaction and Organizational Commitment in F&B Outlets at Five Star Hotels. *Journal of Tourism Sciences*, 30(5), 277-297.
- Lim, H. J., & Kang, H. R.(2005). The Relation with Shared Cognition for Knowledge Worker and Team Effectiveness. *Knowledge Management Review*, 6(2), 1-24.
- Luthans, F.(2002). The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J.(2010). The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., & Youssef, C. M.(2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Martin, L. G., Reed, L., & Steven, P. F.(2002). Agent behavior architectures a MAS framework comparison. In: Proceedings of the First International Joint Conference on Autonomous Agents and Multiagent Systems. *ACM Press*, New York, 86-87.
- Makri, M., & Scandura, T.(2010). Exploring the Effects of Creative CEO Leadership on Innovation in High-technology Firms. *The Leadership Quarterly*, 2(1), 75-88.
- Muchinsky, P. M.(2011). *Psychology Applied to Work (10th Edition)*. Summerfield, NC: Hypergraphic Press, Inc.
- Myers, M. D.(1999). Investigating Information Systems with Ethnographic Research. *Communications of the Association for Information Systems*, 2(23), 1-20.
- Netemeyer, R. G., & Maxham, J. G. III.(2007). Employee versus Supervisor Ratings of Performance in the Retail Customer Service Sector: Differences in Predictive Validity for Customer Outcomes. *Journal of Retailing*, 83(1), 131-145.
- Paek, S. K., & Lee, Y. M.(2010). The Moderating Effect Of Leisure Satisfaction On The Relationship Between Job Satisfaction And Organizational Commitment. *Journal of Human Resource Management Research*, 17(4), 349-372.
- Park, J. H.(2009). The Effect of Job Stress on Burnout and Job Satisfaction and Turnover Intention for Hotel Employee. *Journal of Hotel & Resort*, 8(2), 137-154.
- Park, K. H.(2012). An Empirical Study on the Effect of Positive Psychological Capital on Creativity and Job Involvement of Small & Medium Company Employee. *Journal of Corporate Education and Talent Research*, 14(1), 115-132.
- Parker, M., & Welch, E.(2013). Professional Networks,

- Science Ability, and Gender Determinants of Three Types of Leadership in Academic Science and Engineering. *The Leadership Quarterly*, 24, 332-348.
- Pearce, C. L., Yoo, Y., & Alavi, M.(2004). Leadership, Social Work, and Virtual Teams: The Relative Influence of Vertical Versus Shared Leadership in the Nonprofit Sector. In R. E. Riggio & S. S. Orr (Eds.). *Improving leadership in nonprofit organizations* (pp. 180-203). Jossey-Bass.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P.(2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88, 879-903.
- Podsakoff, P. M., & Organ, D. W.(1986). Self-reports in Organizational Research: Problems and Prospects. *Journal of Management*, 12(4), 531-544.
- Richardson, G. E.(2002). The Metatheory of Resilience and Resiliency. *Journal of Clinical Psychology*, 58, 307-321.
- 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.
- Seligman, M. E. P.(1998). *Learned Optimism*. New York: Pocket Books.
- Shalley, C. E., & Gilson, L. L.(2004). What Leaders Need to Know: A Review of Social and Contextual Factors that Can Foster or Hinder Creativity. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 33-53.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W.(1982). The Self-efficacy Scale: Construction and Validation. *Psychological Reports*, 51(2), 663-671.
- Shin, J. H., Cho, K. T., & Park, S. H.(2018). The Effect of Creativity of Executives on Innovative Performance of Firms: Focusing on the Mediating Effects of Entrepreneurial Orientation and Technological Innovation Orientation of Research Organization. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 13(1), 73-87.
- Song, B. S.(2005). Mediators Effect of Creativity between Job Characteristics and Innovation Behavior. *Korean Journal of Business Administration*, 18(4), 1483-1503.
- Sosik, J. J., & Megerian, L. E.(1999). Understanding Leader Emotional Intelligence and Performance: The Role of Self-other Agreement on Transformational Leadership Perceptions. *Group & Organization Management*, 24(3), 367-390.
- Sternberg, R. J., & Lubart, T. I.(1991). An Investment Theory of Creativity and its Development. *Human Development*, 34(1), 1-31.
- Tierney, P. A., & Farmer, S. M.(2002). Creative Self-efficacy: its Potential Antecedents and Relationship to Creative Performance. *Academy of Management Journal*, 45(6), 1137-1148.
- Tierney, P., & Farmer, S. M.(2004). The Pygmalion Process and Employee Creativity. *Journal of Management*, 30(3), 413-432.
- Torrance, E. P.(1979). *The Search for Satori and Creativity*. Creative Education Foundation; First Edition.
- Yang, P. S., & Choi, S. B.(2010). Mediating Effects of Person-Job Fit on the Relationship between Core Self-Evaluations and Job Satisfaction. *Korean Journal of Business Administration*, 23(2), 909-926.
- Yoo, J. I., & Chung, D. S.(2015). The Impact of Authentic Leadership on the Organizational Commitment and Innovative Behavior: Focused on the Organizational Trust and Positive Psychological Capital. *Proceedings of Korean Academic Society of Business Administration's Conference*, 981-1014.

Effects of Leaders' Creativity on Employees' Job Satisfaction and Innovation Behavior: Focusing on the Mediating Effect of Positive Psychological Capital and Creative Self-efficacy and the Moderated Mediating Effect of Team Cohesiveness*

Kim, Ji Woong**
Kang, Min Jung***

Abstract

This study focused on whether employees' perceived leader's creativity has a significant effect on employees' job satisfaction and innovative behavior. In addition, this study analyzed the mediating effect of positive psychological capital and creative self-efficacy in the relationship between perceived leader creativity and employee satisfaction with the job or innovation behavior, and analyzed the moderated mediating effect of team cohesion. This study conducted confirmatory factor analysis and path analysis for each factor using the measurement tool verification method using the SmartPLS 3.0 structural equation model, and empirically analyzed the research model. As a result, it was found that the creativity of employees' perceived leaders did not directly significantly affect employees' job satisfaction and innovation behavior. However, it was found that positive psychological capital significantly mediated the relationship between perceived leader creativity and job satisfaction or innovative behavior. In addition, positive psychological capital and creative self-efficacy have a complete double-mediation relationship between the employees' perceived leader's creativity and employees' innovative behavior. However, positive psychological capital and creative self-efficacy don't have a double-mediation relationship between the employee's perceived leader's creativity and employees' job satisfaction. Finally, Team cohesion was found to moderate the relationship between perceived leader creativity, positive psychological capital (or creative self-efficacy). However, the research model that the moderated mediating effect of team cohesion on the relationship between leader's creativity, the mediating variables(positive psychological capital and creative self-efficacy), and job satisfaction (or innovative behavior) was significant only for groups with high team cohesiveness. This study examined the needs of the times for the importance of creativity of perceived leaders and analyzed the relationship between factors influencing job satisfaction and innovation behavior of organizational members. The study is meaningful in that it suggested a plan to establish a specific organizational strategy to enhance positive psychological capital and creative self-efficacy.

KeyWords: Leaders' Creativity, Job Satisfaction, Innovative Behavior, Positive Psychological Capital, Creative self-efficacy, Team Cohesiveness

* This paper was extracted and developed from 2021 Kim Ji-Woong's doctoral dissertation.

** First Author, Senior Research Engineer, Industry-Academic Collaboration Foundation, Mokpo National University, ebadak77@naver.com

*** Corresponding Author, Associate Professor, Department of Business Administration, Mokpo National University, 7minjeong@hanmail.net