

# 셀프리더십이 조직구성원의 임파워먼트, 자기효능감 및 혁신성에 미치는 영향

이정윤<sup>1</sup>, 강은주<sup>1</sup>, 한주희<sup>2\*</sup>  
<sup>1</sup>중앙대학교 대학원 경영학과, <sup>2</sup>중앙대학교 상경학부

## The effect of Self-leadership on empowerment, self-efficacy and innovation

Jungyoon Rhee<sup>1</sup>, Eunju Kang<sup>1</sup> and Juhee Hahn<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Department of Business Administration, Chung-Ang Univ.

<sup>2</sup>Department of Business Administration, Chung-Ang Univ.

**요약** 본 연구는 셀프리더십의 하위요소인 리허설, 자기설정목표, 자기존중이 임파워먼트 및 자기효능감에 미치는 영향을 알아보고, 임파워먼트와 자기효능감이 혁신성에 어떠한 영향을 미치는 지 조사하였다. 본 연구의 목적을 위하여 국내 외국계 기업 4개를 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 수집한 설문지 중 305부의 응답내용을 분석대상으로 하였으며, SPSS 18.0과 AMOS 8.0을 사용하여 구조방정식 모형을 검증하였다. 연구결과는 다음과 같다. 셀프리더십의 하위요소인 리허설과 자기존중은 임파워먼트를 높이지만, 자기설정목표가 임파워먼트에 미치는 영향력은 검증되지 않았다. 또한 셀프리더십의 세 가지 하위요소는 모두 자기효능감에 정(+)의 영향력을 미치며, 임파워먼트는 혁신성을 높이는 것으로 나타났다. 하지만 자기효능감이 혁신성에 미치는 영향력은 검증되지 않음을 알 수 있었다. 연구결과를 바탕으로 시사점과 연구의 한계점 및 향후 연구방향이 논의되었다.

**Abstract** The purpose of this study is to investigate the relationships between self-leadership(rehearsal, self-goal setting, self-respect) and empowerment, self-efficacy and innovation. In order to verify the relationships, data obtained from 305 employees working in Seoul were analyzed by using SPSS 18.0 and AMOS 8.0. This study reports findings as follows: First, the relationship between the self-leadership(rehearsal, self-respect) and the empowerment is positively related. Second, there was also a positive correlation between the self-leadership(rehearsal, self-goal setting, self-respect) and the self-efficacy. Third, the empowerment is positively related with innovation, however self-efficacy has no correlation with innovation. Implications of these results for research and practice were discussed.

**Key Words** : Self-leadership, Innovation, Empowerment, Self-efficacy, Rehearsal, Self-goal setting, Self-respect

### 1. 서론

급변하는 경영환경에 직면하고 있는 현대 사회의 조직에서는 조직의 구조적 변화뿐만 아니라 조직 구성원들의 주도적인 역할과 창의성이 강조되고 있다.

그 결과 기존의 타율적인 성향의 리더십에 의존한 수동적인 조직 구성원이 아닌 조직 구성원 개개인이 자발적인 노력과 조직에 대한 열정을 갖고 있는 새로운 형태의 구성원이 요구되며, 이러한 흐름과 관련하여 셀프리더

십이 등장하였다[1]. 또한 기업의 지속가능한 경쟁우위를 창출하고 유지하기 위해서는 조직뿐 아니라 구성원의 혁신성이 기업성장에 영향을 미치는 핵심요소로 강조되고 있다[2,3,4,5].

이처럼 경쟁과 변화의 시대에 조직 구성원들의 자율성은 심리적 임파워먼트를 통하여 혁신을 유도할 수 있으며[6], 구성원의 셀프리더십은 업무의 혁신성에 긍정적인 영향을 미치는 등[7] 셀프리더십과 혁신성에 관한 중요성은 여러 학자에 의해 꾸준히 제기되어 왔다. 그러나 대부

\*교신저자 : 한주희(jhan@cau.ac.kr)

접수일 10년 09월 16일

수정일 (1차 10년 10월 13일, 2차 10년 10월 26일)

게재확정일 10년 11월 19일

분의 연구가 셀프리더십과 혁신성이 기업의 성과에 미치는 영향을 밝히는 데 그칠 뿐, 셀프리더십과 혁신성과 관련된 선행변수는 무엇인지, 선행변수가 혁신성에 어떠한 영향을 미치는지와 관련된 통합적 연구는 찾아보기 어렵다.

이에 본 연구에서 급변하는 환경 속에서 조직이 살아남을 수 있는 주요 요소로 부각되는 조직구성원의 셀프리더십과 혁신성의 중요성을 인지하고, 조직성과에 영향을 미치는 주요 변수로 알려진 심리적 임파워먼트와 자기효능감 등에 대한 상호간의 관련성 및 영향력을 알아보는 것은 매우 의미 있다고 할 수 있다. 구체적인 연구 목적은 다음과 같다. 첫째, 셀프리더십의 다양한 하위전략요인 중 혁신성에 영향을 미칠 수 있는 주요 요인으로 리허설, 자기설정목표, 자기존중을 선정하고, 이들 변수들이 조직 구성원의 임파워먼트 및 자기효능감에 미치는 영향력을 검증하고자 한다. 둘째, 임파워먼트 및 자기효능감이 혁신성에 미치는 영향력에 대해 살펴보고자 한다.

## 2. 이론적 고찰 및 가설설정

### 2.1 셀프리더십

1980년대 조직 환경의 급속한 변화와 구성원의 가치관 변화 등으로 인하여 기존의 전통적인 리더십으로는 더 이상 조직의 목표를 달성할 수 없다는 인식 하에 등장한 셀프리더십은 Manz에 의해 최초로 제안된 개념이다[8]. 셀프리더십은 자기 스스로 성취목표를 설정하고 그 목표달성에 대한 보상을 스스로 정하는 등의 방법으로 스스로에게 영향력을 행사하는 리더십을 의미한다[9].

셀프리더십 전략은 크게 행위지향적 전략(behavior-focused strategies) 및 인지전략(thought pattern strategies)으로 구분된다[10]. 행위지향적 전략에는 자기관찰(self-observation), 자기설정목표(self-goal setting), 자기보상(self-reward), 자기비판(self-punishment), 리허설(rehearsal), 단서에 의한 관리(management of cue)를 포함하고 있으며, 효과적 사고와 태도를 위한 인지전략에는 자기존중(self-respect)이 있다[1].

셀프리더십 전략에 관한 각각의 정의를 간단히 살펴보면, 자기관찰(self-observation)은 자신이 바꾸고자 하는 행동에 대해 정보를 수집/관찰하여 자신의 업무활동의 효율성을 스스로 평가하고 무엇을 어떻게 바꿔야할 지에 대한 단서를 발견하는 것이다. 리허설(rehearsal)은 실제로 업무를 수행하기 전에 작업 활동에 대한 신체적이며 정신적인 예행연습을 함으로써 업무 수행의 성공률과 효

과성을 높이는 행위를 의미하며, 자기설정목표(self-goal setting)는 처리해야 할 일들의 목표와 장기적으로 달성하고자 하는 목표를 설정한 후, 이들의 우선순위를 정하고 자기 스스로에게 실행을 지시하는 행동을 의미한다. 단서에 의한 관리(management of cue)는 학습에 대한 개인적, 상황적 장애를 판단하고 이에 대처할 수 있는 능력을 의미하며, 자기보상(self-reward)은 바람직한 행동을 완수했을 때 개인적으로 가치 있는 보상을 스스로에게 제공함으로써 동기를 갱신할 수 있는 능력을 의미한다. 자기비판(self-punishment)은 바람직하지 못한 방법으로 행동했을 때, 자신에게 일정한 징계나 비판을 가함으로써 실수를 반복하거나 습관적인 실패에 빠지지 않도록 하는 것을 의미하며, 마지막으로 인지전략에서의 자기존중(self-respect)은 확실한 목적의식 등을 통해 건설적이고 긍정적인 사고태도를 갖게 되고, 자신의 생각의 초점을 관리함을 뜻한다[1].

본 연구에서는 위에서 살펴본 다양한 셀프리더십의 하위요소 중 리허설, 자기설정목표, 자기존중에 초점을 맞추었는데, 그 이유는 선행연구[10]를 통하여 리허설(정신적 예행연습)이 혁신성에 영향을 미치며, 자기존중이 높은 개인은 자신이 유능하고 능력이 있다고 믿기 때문에 자신의 업무 뿐 아니라 자신의 아이디어를 효과적으로 지지하기 위해 직무를 수행하며, 이는 조직 및 구성원들에게 혁신을 전파할 것으로 기대되기 때문이다[11]. 또한 자기설정목표, 리허설, 자기존중은 내재적, 외재적 혁신행동과 밀접한 관련[12]이 있는 것으로 밝혀졌기에 이제 가지의 셀프리더십 하위요소가 혁신성에 미치는 영향을 살펴보았다.

### 2.2 임파워먼트

임파워먼트에 대한 정의는 학자에 따라 다양하게 정의되었지만, 일반적으로 구성원의 자기효능감을 상승시키고 동기를 부여하는 과정으로 본다[13]. Spreitzer[14]는 임파워먼트의 구성요소를 의미성(meaningfulness), 역량(competence), 영향력발휘인식(impact), 자기결정력(self-determination) 등의 네 가지로 구체화하였는데 첫째, 의미성이란 개인 자신의 기준이나 이상과 비교해 판단되는 작업 목표의 가치를 말하는 것으로, 직무수행 또는 과업의 목적에 요구되는 것과 개인의 신념, 가치관 및 태도와 의 적합성을 의미한다. 둘째, 영향력은 개인이 성과에 미치는 영향의 정도를 말하는 것으로 개인이 직무를 수행하는데 있어 전략적, 운영적, 실무적인 결정에 어느 정도 영향력을 미치는가에 관한 것이다. 셋째, 역량은 특정한 과업을 수행하는데 개인이 기술을 가지고 과업을 수행해 나갈 수 있는 능력이 있다고 믿는 신념이다. 마지막으로

자기결정력은 개인이 자신의 행위를 제어하고 선도하는 것을 선택하였다는 느낌으로서, 작업을 수행하기 위한 방법, 시기, 시행 등을 스스로 결정할 수 있는 자율성에 관한 것이다.

셀프리더십과 임파워먼트와의 관계를 살펴보면, 셀프리더십에 영향을 미치는 요인으로 심리적 임파워먼트를 강조하고 있으며[15], 임파워먼트의 하위 구성요소인 의미성, 자기결정력, 역량성을 지각함으로써 셀프리더십을 강화시킬 수 있다고 강조하였다[16]. 또한 구성원들의 임파워먼트의 필수조건으로 셀프리더십을 강조하였다[17]. 이와 같이 셀프리더십과 임파워먼트와의 이론적 근거와 선행연구의 결과를 토대로 다음과 같은 가설을 도출하였다.

- 가설 1. 종업원의 리허설(정신적 예행연습)은 심리적 임파워먼트에 정(+)의 영향력을 미칠 것이다.
- 가설 2. 종업원의 자기설정목표는 심리적 임파워먼트에 정(+)의 영향력을 미칠 것이다.
- 가설 3. 종업원의 자기존중감은 심리적 임파워먼트에 정(+)의 영향력을 미칠 것이다.

### 2.3 자기효능감

자기효능감(self-efficacy)은 Bandura에 의해 처음으로 제시된 개념으로[18], 주어진 상황적 요구를 감당하기 위해 필요한 개인이 갖는 동기부여, 인지적 자원, 다양한 행동과정 등을 동원할 수 있는 자신의 능력에 대한 믿음이라고 정의하였다[19]. 이는 곧 목표달성을 위해 필요한 행동과정을 조직하고 실행할 수 있는 자기의 능력에 대한 신념이라고도 할 수 있다. Gist는 직무환경에서의 자기효능감을 특정한 직무를 수행할 수 있는 스스로의 능력에 대한 믿음이라고 정의하였다[20].

자기효능감은 셀프리더십 성과변수로 자주 언급되는 핵심 변수로서[5,21,22,23], 셀프리더십 전략은 자기효능감에 정(+)의 영향력을 미치며[9,23], 셀프리더십을 통해 자기효능감을 높일 수 있다고 하였다[21]. 국내연구에서 R&D연구원을 대상으로 하여 셀프리더십이 자기효능감과 성과(조직몰입)에 미치는 영향을 연구한 결과 셀프리더십은 자기 효능감에 유의한 영향력을 가지는 것으로 보고되며[24], 더불어 자기효능감과 직무성과 간의 관계에서 셀프리더십이 매개역할을 하는 것으로 보고되었다[25]. 또한 셀프리더십을 통해 개인의 자존심을 높일 수 있으며, 이는 자기효능감과도 연결이 될 수 있다고 하였다[26].

이와 같은 셀프리더십과 자기효능감의 선행연구 결과를 바탕으로 다음과 같은 가설을 도출하였다.

- 가설 4. 종업원의 리허설(정신적 예행연습)은 자기효

능감에 정(+)의 영향력을 미칠 것이다.

- 가설 5. 종업원의 자기설정목표는 자기효능감에 정(+)의 영향력을 미칠 것이다.
- 가설 6. 종업원의 자기존중감은 자기효능감에 정(+)의 영향력을 미칠 것이다.

### 2.4 혁신성

혁신은 여러 학문분야에서 오랫동안 지속적으로 연구되었는데[27], 경영학점 관점에서의 혁신은 개인, 집단, 조직 또는 사회에 유익한 혜택을 제공하는 새로운 아이디어, 과정, 제품, 절차 등을 개발하거나 도입하여 적용하는 행위로 정의된다[28].

혁신성은 자기효능감에 의해 영향을 받는다고 하였으며[29], 셀프리더십의 하위요소인 리허설, 자기비판은 혁신성에 정(+)의 영향을 가지며[30], 셀프리더십 역시 혁신성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 보고되었다[12]. 또한 조직구성원의 셀프리더십 수준은 자기 유능감을 느낄 수 있게 하며 임파워먼트된 이들은 업무에 보다 혁신성을 가질 수 있게 된다고 하였다[7]. 그 외에도 셀프리더십과 혁신성과의 연관성을 살펴볼 수 있었으며[31,32], 셀프리더십과 혁신성에 대한 임파워먼트의 간접효과 또한 선행연구에서 보고되었다[33,34]. 따라서 위의 선행연구를 바탕으로 다음과 같은 가설을 도출하였다.

- 가설 7. 종업원의 임파워먼트는 혁신성에 정(+)의 영향력을 미칠 것이다.
- 가설 8. 종업원의 자기효능감이 높을수록 혁신성에 정(+)의 영향력을 미칠 것이다.

## 3. 연구방법

### 3.1 표본의 일반적 특성

자료 수집은 서울에 있는 외국계 4개 기업에 종사하는 남, 여 직장인을 대상으로 2010년 7월 1일에서 8월 10일에 걸쳐 총 380부를 배포하였으며, 그 중 305가 최종 분석에 사용되었다. 표본의 일반적 특성을 살펴보면 인구통계학적 분포는 남자 189명(62%), 여자 116명(38%)으로 남자가 많았으며, 연령은 만 30대가 207명(67.9%)로 가장 많았으며, 20대는 65명(21.3%), 40대 이상 33명(10.8%)로 조사되었다. 다음으로 교육수준은 4년제 대학 졸업이 228명(74.8%)으로 가장 많았고, 대학원졸 이상 64명(21%), 전문대학 졸업이 10명(3.3%)으로 나타났다. 직위별로는 사원급과 대리급이 각각 98명(32.1%), 96명

(31.5%)로 가장 많은 분포를 차지하였으며, 과장급은 53명(17.4%), 차장급 이상은 57명(19%)으로 나타났다. 마지막으로 직무분야는 사무직이 153명(50.2%)으로 가장 많았으며, 영업, 판매 분야가 89명(29.2%), 생산, 기술분야 19명(6.2%), 연구개발 18명(5.9%), 기타 26명(8.5%) 순으로 나타났다.

### 3.2 변수의 조작적 정의 및 측정

본 연구에서는 셀프리더십을 스스로 목표를 설정하고 관리하여 스스로에게 영향력을 행사하는 자율적인 내적 리더십으로 정의하였으며, 앞서 말한 셀프리더십의 행위 전략 중 리허설 및 자기설정목표, 그리고 인지전략인 자기존중에 초점을 맞추어 연구하였다. 셀프리더십의 측정 도구로는 Houghton & Neck의 RSLQ(Revised Self-Leadership Questionnaire)[35]의 35문항 중 17문항을 사용하여 측정하였다.

임파워먼트는 종업원이 자신의 직무에 대하여 의미성, 역량, 자기결정력, 영향력을 지각함으로써 내재적 과업동기를 증진시키는 심리적 과정으로 정의하였으며, 측정도구로는 Spreitzer[36]가 개발한 척도를 수정 및 보완하여 총 16문항을 사용하였다.

자기효능감은 특정과업을 성공적으로 수행할 수 있는 자기 자신에 대한 개인적 믿음으로 정의하였으며[16], 측정 도구로는 김아영, 차정은[37]의 24문항의 일반적 자기효능감 척도를 모두 사용하였다.

마지막으로 혁신성의 정의는 Scott & Bruce[38]의 자신 및 조직의 성과향상에 도움이 되는 새로운 아이디어를 창조, 전파, 적용하는 활동으로 정의하였으며, 측정도구로는 Kleysen & Street[39]이 개발한 문항 중 8문항을 사용하였다.

### 3.3 분석결과

본 연구에서는 연구에 사용된 설문 문항의 신뢰성 및

타당성을 검증하기 위하여 SPSS WIN 18.0 을 사용하여 탐색적 요인분석과 신뢰도 분석을 실시하였으며, 추가적인 타당성 검증을 위하여 AMOS 18.0을 이용하여 확인적 요인분석을 실시하였다.

#### 3.3.1 요인분석 및 상관관계 분석

셀프리더십과 임파워먼트, 자기효능감 및 혁신성의 관계를 알아보기 위하여 셀프리더십의 3개 하위요인을 포함하여 모두 6개의 변수가 사용되었다. 그리고 연구 변수 간의 개념적 타당성을 검증하기 위하여 확인적 요인분석을 통한 측정모형검증을 실시하였으며, 그 결과가 표 1에 제시되어 있다.

먼저, 셀프리더십의 하위요소인 리허설, 자기설정목표 및 자기 존중에 대한 확인적 요인분석을 실시한 결과 C.R.(회귀계수/표준오차) 값이 2 이상인 경우 유의미한 것으로 보는데[40], 분석결과 모두 2를 초과하는 것으로 나타나 측정변수들을 분석에 사용할 수 있는 것으로 나타났다. 다음으로 임파워먼트, 자기효능감 및 혁신성에 대한 확인적 요인분석을 실시하였다. 이들 변수 역시 C.R 값이 모두 2 이상인 것으로 나타나 연구변수로서의 조건을 어느 정도 충족하는 것으로 분석되었다.

또한 표 1은 확인적 요인분석 측정모델의 적합도 지수를 제시하고 있다. 적합도를 살펴보면 GFI(goodness-of-fit index), AGFI(adjusted goodness-of fit index), NFI(normed fit index) 및 RMSEA(root mean square residual)의 값이 모두 권장치를 상회하는 것으로 나타나, 연구변수의 개념적 타당성을 확인할 수 있다. 그리고 연구변수들의 신뢰성 분석을 위하여 cronbach's  $\alpha$  계수를 측정하였다. 분석결과 연구 변수들 모두 권장치로 제시되는 0.6을 상회하는[41] 것으로 분석되어 연구변수의 신뢰성이 검증되었다.

다음으로 연구변수들 간의 상관관계 분석 표 2를 실시하였다. 먼저 셀프리더십의 하위 변수들 간의 관계를 살

[표 1] 확인적 요인분석 결과

변수	회귀계수	GFI	AGFI	CFI	NFI	RMSEA	CMIN/DF
리허설	.696~.730	.986	.953	.980	.964	.061	2.117
자기설정목표	.525~.798						
자기존중	.752~.864						
임파워먼트	.542~.827	.903	.869	.941	.892	.059	2.065
자기효능감	.556~.793						
혁신성	.447~.817						

[표 2] 상관관계 분석 결과

변수명	평균	S.D.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 리허설	4.40	1.02	(.673)								
2 설정목표	5.26	1.03	.355**	(.588)							
3 자기존중	5.44	.78	.177**	.353**	(.628)						
4 임파워먼트	5.18	.75	.182**	.399**	.574**	(.841)					
5 자기효능감	4.47	.93	.123**	.181**	.420**	.328**	(.869)				
6 혁신성	4.74	.68	.295**	.311**	.366**	.566**	.174**	(.864)			
7 성별	.38	.49	-.149**	-.085	-.228**	-.237**	-.299**	-.306**	1		
8 연령	3.22	.99	.114*	.040	.054	.282**	.003	.231**	-.257**	1	
9 근속년수	3.59	1.53	.059	.114*	.033	.260**	.038	.133*	-.101	.676**	1
10 학력	3.16	.51	.093	.145*	.216**	.292**	.276**	.214**	-.123*	.126*	.120*

주 1. N=305, 남자는 0, 여자는 1로 처리함  
 2. \*\* : p < .01, \* : p < .05  
 3. ( ) 신뢰도

해보면 리허설은 자기설정목표 및 자기존중( $r=.355, p<.01; r=.177, p<.01$ )과 정(+)의 상관관계를 가지며 자기설정목표 역시 자기존중( $r=.353, p<.01$ )과 정(+)의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다.

임파워먼트는 자기효능감 및 혁신성( $r=.328, p<.01; r=.566, p<.01$ )과 정(+)의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 또한 혁신성은 자기효능감( $r=.174, p<.01$ )과 정(+)의 상관관계를 가지는 것으로 분석되었다.

그리고 리허설은 임파워먼트, 자기효능감 및 혁신성( $r=.182, p<.01; r=.123, p<.01; r=.259, p<.01$ )과 정(+)의 상관관계를 가지며, 자기설정목표( $r=.399, p<.01; r=.181, p<.01; r=.311, p<.01$ ) 및 자기 존중( $r=.574, p<.01; r=.420, p<.01; r=.366, p<.01$ ) 역시 임파워먼트, 자기효능감 및 혁신성과 정(+)의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다.

마지막으로 인구통계학적 변수와 연구변수간의 관계를 살펴보면 남성이 여성보다 리허설과 자기 존중 성향이 강하며, 임파워먼트와 자기효능감, 그리고 혁신성향도 강한 것으로 나타났다. 그리고 연령이 높을수록 리허설과 임파워먼트가 높게 나타났다. 그리고 근속년수가 길고 학력이 높을수록 자기설정목표와 임파워먼트, 그리고 혁신성향이 강한 것으로 나타났다.

### 3.3.2 가설검증

본 셀프리더십, 임파워먼트, 자기효능감 및 혁신성의 관계를 살펴보기 위하여 모두 8개의 가설을 설정하였으며 구조방정식 모형을 통해 가설을 검증하였다. 먼저 구조방정식 모형의 적합도를 판정하기 위한 기준으로 GFI,

AGFI, CFI 및 NFI가 제시되었는데 이들 적합도는 0.8이상이면 적절한 것으로 본다[42.43]. 이들 모형의 적합도 수치를 살펴보면 GFI(.934), AGFI(.893), CFI(.944), NFI(.906)인 것으로 분석되었다.

그리고 또 다른 적합도 지수인 RMSEA(.065) 역시 기준치를 충족하고 있는 것으로 나타나 표본 데이터에 적합한 모형으로 인정된다. 다음으로 chi-square 값은 적합도 검정의 척도로 해석하지 않고 표본크기와 더불어 chi-square/df ( $170.376/74=2.302$ )를 참고적으로 제시한다.

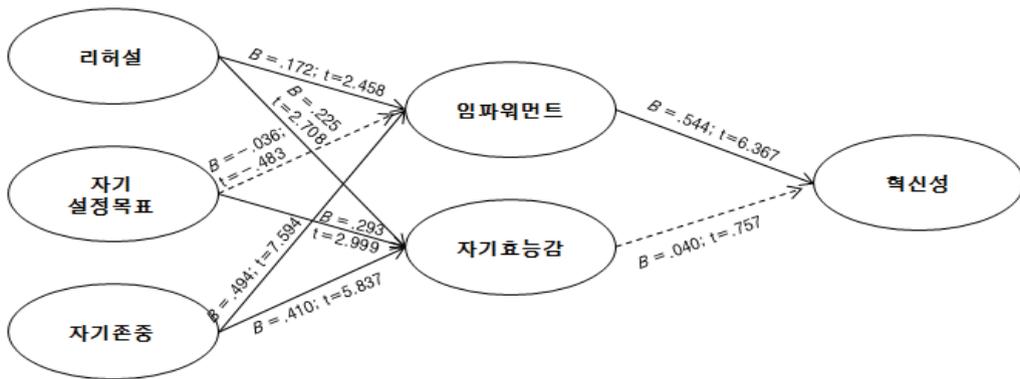
가설검증을 위하여 모두 8개의 가설을 설정하였으며, 검증결과는 표 3에 제시되어 있다. 셀프리더십의 하위요인인 리허설과 자기 존중은 임파워먼트( $\beta=.172, t=2.458; \beta=.494, t=7.594$ )를 높이는 것으로 분석되어 가설 1과 3은 채택되었다.

그러나 자기설정목표가 임파워먼트에 미치는 영향력은 검증되지 않아 가설 2는 기각되었다. 다음으로 리허설, 자기설정목표 및 자기 존중 모두 자기효능감( $\beta=.225, t=2.708; \beta=.293, t=2.999; \beta=.410, t=5.837$ )을 높이는 것으로 나타나 가설 4, 5 및 가설 6은 채택되었다.

마지막으로 임파워먼트와 자기효능감이 혁신성에 미치는 영향력을 검증하였다. 검증결과, 임파워먼트는 혁신성( $\beta=.544, t=6.367$ )을 높이는 것으로 나타나 가설 7은 채택되었다. 그러나 자기효능감이 혁신성에 미치는 영향력은 통계적으로 유의미하지 않아 가설 8은 기각되었다. 표 3 분석결과를 토대로 그림 1과 같은 최적모형이 도출되었으며, 변수간의 관계를 경로계수를 중심으로 살펴보면 다음과 같다.

[표 3] 가설검증 결과

		회귀계수	S.E.	C.R.	적합도(2.302)
가설 1	리허설 → 임파워먼트	.172	.070	2.458	chi square/df 170.376/74
가설 2	자기설정목표 → 임파워먼트	-.036	.075	-.483	
가설 3	자기존중 → 임파워먼트	.494	.065	7.594	GFI .934
가설 4	리허설 → 자기효능감	.225	.083	2.708	AGFI .893
가설 5	자기설정목표 → 자기효능감	.293	.098	2.999	CFI .944
가설 6	자기존중 → 자기효능감	.410	.070	5.837	NFI .906
가설 7	임파워먼트 → 혁신성	.544	.085	6.367	RMSEA .065
가설 8	자기효능감 → 혁신성	.040	.053	.757	



[그림1] 구조방정식모형

#### 4. 결론 및 고찰

기존의 셀프리더십 관련 선행연구들은 셀프리더십과 조직유효성과의 관계를 연구하는 것에 집중되어 있어, 보다 다양한 변수와의 관계가 규명될 필요가 있다[39]. 따라서 본 연구에서는 기존의 셀프리더십 연구가 많이 다루지 않았던 셀프리더십의 하위요인 중 리허설, 자기설정목표 및 자기존중이 임파워먼트, 자기효능감에 미치는 영향을 알아보고, 임파워먼트, 자기효능감과 혁신성 간의 관계를 분석하였다.

그 결과, 셀프리더십의 하위요인인 리허설과 자기존중은 임파워먼트에 정(+)의 영향력을 행사하지만, 자기설정목표가 임파워먼트에 미치는 영향력은 검증되지 않음을 알 수 있었다. 또한 셀프리더십의 세 가지 하위요소 모두 자기효능감에 정(+)의 영향력을 미치며, 임파워먼트는 혁신성을 높이는 것으로 나타났다. 하지만 자기효능감이 혁신성에 미치는 영향력은 검증되지 않음을 알 수 있었다.

위의 연구결과를 통한 본 연구의 시사점은 다음과 같다. 첫째, 셀프리더십을 하나의 큰 단위가 아닌 하위요인

으로 분류하여 임파워먼트, 자기효능감과의 관계를 검증함으로써 셀프리더십 연구의 정교화 및 선행변수들에 대한 연구 영역 확장에 기여하였다고 할 수 있다. 둘째, 앞서 살펴본 다양한 선행 연구결과와 마찬가지로 셀프리더십이 자기효능감에 정(+)의 영향을 미친다는 것을 재확인하였으며[44], 셋째 심리적 임파워먼트가 혁신성에 정(+)의 영향을 행사하는 것을 확인하였는데 이는 구체적인 비전 제시 및 동기부여와 같은 조직 내 구성원들의 임파워먼트를 향상시킬 수 있는 작업환경 및 제도가 조성된다면, 개인의 업무만족 향상 뿐 아니라 조직의 혁신성을 촉진시킬 수 가능성이 있다는 것을 의미한다. 넷째, 자기효능감과 혁신성은 유의미한 관계가 없는 것으로 나타났는데 이러한 현상은 자기효능감이 형성되는 과정으로부터 추론 할 수 있을 것으로 생각된다. 즉 자기효능감은 성공적인 경험을 바탕으로 형성되는데, 자기효능감을 높게 인식하는 개인은 성공에 대한 열망이 높다고 할 수 있다. 그러나 혁신적인 성향은 새로운 시도로 인해 실패를 경험할 수도 있기 때문에 자기효능감이 높게 나타날 경우 상대적으로 혁신성향이 낮게 나타날 수 있을 것이다.

마지막으로 본 연구를 통하여 남성이 여성보다 리허설, 자기존중 성향, 임파워먼트, 자기효능감 및 혁신성향이 강한 것으로 나타났는데, 이를 통하여 성별차이를 확인할 수 있었다. 이는 여성의 사회진출이 지속적으로 증가함에 도 불구하고 아직까지 유교적 문화의 영향으로 인한 의식의 차이가 있는 것으로 해석할 수 있다. 따라서 대상별 특징을 고려한 셀프리더십 교육 프로그램이 기업의 인적 자원관리 차원에서 개발된다면 개인의 성과뿐만 아니라 직무에 대한 만족도를 증대시킬 수 있으며 궁극적으로는 개인 및 조직 모두에 긍정적인 효과를 가져올 수 있을 것이라 기대된다.

본 연구는 위의 학문적 및 실무적 시사점에도 불구하고 다음과 같은 한계점을 가지고 있어 향후 연구에서의 보완이 필요하다. 첫째, 본 연구에서 다룬 셀프리더십, 임파워먼트, 자기효능감 및 혁신성의 하위요인들을 모두 다루지 못하였다는 한계를 갖고 있다. 따라서 후속 연구에서는 이를 보완할 수 있는 연구가 필요하며, 둘째 연구변수를 측정함에 있어 자기보고식(self-report) 설문지를 이용하였기에, 이에 발생하는 동일원천오류(common method bias)의 가능성을 배제할 수 없다. 셋째, 조상대상의 한계 및 횡단적 연구방법의 실지로 인하여 연구의 결과를 일반화하는 데 어려움이 있다. 따라서 후속 연구에서는 다양한 산업과 업종의 조직구성원들을 대상으로 실증적인 연구가 이루어져야 할 것이다.

### 참고문헌

- [1] Manz, C. C., & Sims, H. P. Super leadership. New York. Berkerly Books. 27-43 .1990.
- [2] McCarthy, A. M., & Schoenecker, T. S Commitment to innovation: The impact of top management team characteristics, R&D Management, 29, 199-216. 1999.
- [3] Hurley, R. F., & Hult, G. T. M. Innovation, market orientation, and organiational learning: An integration and empirical examination, Journal of Marketing, 62, 42-54, 1998.
- [4] Porter, M. E. Competitive advantage, New York, The Free Press. 1985.
- [5] Schumpeter, J. The thoery of economic development, Cambriedge, England, Cambridge University Press, 1934.
- [6] Drucker, P. F. The Coming of the New Organization, Harvard Business Review, 66, 45-53, 1988.
- [7] Amabile, T. M. A model of creativity and innovation in organization, Research in Organizational Behavior, 10, 123-147, 1988.
- [8] Manz, C. C. Self-leadership: toward an expanded theory of self-influence processes in organizations, Academy of Management Review, Vol.11. 585-600. 1986.
- [9] Prussia, G. E., Anderson, J. S. & Manz, C. C. Self-Leadership and performance outcomes: The mediating influence of self-efficacy, Journal of Organizational Behavior, 19, 523-538. 1998.
- [10] Manz, C. C., & Sims, H. P. Leading workers to lead themselves: The external leadership of self-managing work team, Administrative Science Quarterly, 32(1), 106-128, 1987.
- [11] Judge, T. A., & Bono, J. E. Relationship of core self-evaluation traits, self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability with job satisfaction and job performance, Journal of Applied Psychology, 86(1), 80-92, 2001.
- [12] John, D. P. Self-Leadership behavioral-focused strategies and team performance: The mediating influence of job satisfaction, Journal of Leadership and Organization Development, 27, 204-216. 2006.
- [13] Conger, J. A., & Kanungo, R.N. The empowerment process integrating theory and practice. Academy of Management Review, 13, 470-484, 1988.
- [14] Spreitzer, G. M. An Empirical test of comprehensive model of interpersonal empowerment in the workplace, American Journal of Community Psychology, 23(5), 601-629. 1995.
- [15] Neck, C. P., & Houghton, J. D. Two dacades of self-leadership thoery and research, Journal of Managerial Psychology, 21. 270-295. 2006.
- [16] Lee, M. & J. Koh. "Is empowerment really a new concept?". International Journal of Human Resource Management, 12(4), 684-695. 2001.
- [17] Shipper, F., & Manz. C. C. Employee Self-management without Formally Designed Team: An Alternative Road to Empowerment, Organizational Dynamics, 20(3), 48-61. 1992.
- [18] Bandura, A. Self-efficacy: Toward a unifying thoery of behavioral change, Psychological Review, 84, 195-215 .1977.
- [19] Bandura, A. Social foundations of thought and action: A social cognitive view, Eaglewood Cliffs, NJ, Prentice Hall. 1986.
- [20] Gist, M. E. Self-efficacy: Implications for organizational behavior and human resource management, Academy of Management Review ,12,

- 472-485. 1987.
- [21] Mans, C. C., & Neck, C. P. *Mastering Self-Leadership: Empowering your self for Personal Excellence*, 3rd ed., Pearson Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ. 2004.
- [22] Neck, C. P., & Manz, C. C. Thought self-Leadership: The impact of mental strategies training on employee cognition, behavior, and affect, *Journal of Organizational Behavior*, 17(5), 445-467. 1996.
- [23] Neck, C. P., & Manz, C. C. Thought self-Leadership: The influence of self-talk and mental imagery on performance, *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 681-699. 1992.
- [24] 이은숙, 신제구, 백기복, “슈퍼리더십과 셀프리더십이 자기권능감과 성과에 미치는 영향에 관한 탐색적 연구,” *인사조직학회 춘계학술발표논문*, 275-276, 2000.
- [25] 박동수, 이희영. “자기유능감과 직무성과간의 관계에 대한 셀프리더십의 매개작용“, *인사조직연구*, 10(1), 135-159. 2002.
- [26] 정태희, “셀프리더십 교육이 대학생의 셀프리더십과 자존감 증진에 미치는 효과”, *한국교육개발원*, 32(1), 223-248, 2005.
- [27] 이건표 ”개인특성, 관계특성, 혁신행동 및 혁신성과간의 관계-다차원적 혁신행동을 중심으로.“, *경영학박사학위논문*, 동양대학교 대학원, 2008.
- [28] West, A. & Farr, J. L. *Innovation at work, Innovation and creativity at work, Psychological and Organizational Strategies*, New York, Wiley. 1989.
- [29] Farr, J. L., & Ford. C. M. *Individual innovation, Innovation and creativity at work*, New York, Wiley. 1990.
- [30] Manz, C. C., & Sims, H. P. *Leading workers to Lead Themselves: The External Leadership of Self-managing Work Teams*. *Administrative Science Quarterly*, 32(1). 106-128. 1987.
- [31] 김원배, “기업 근로자의 셀프리더십과 직무만족에 관한 연구”, *연세대학교 산업대학원*, 2001.
- [32] 조경희, “셀프리더십이 간호사의 직무만족 및 간호업무성과에 미치는 영향”, *고려대학교 교육대학원*, 2004.
- [33] 이춘식, “조직구성원의 지각된 변혁적 리더십과 셀프리더십이 혁신행동에 미치는 영향에 관한 연구”, *한국외국어대학교 대학원*, 2006.
- [34] Neck, C. P., & Houghton, J. D. Two decades of self-leadership theory and research, *Journal of Managerial Psychology*, 21. 270-295. 2006.
- [35] Houghton, J. D., & Neck, C. P. *The Revised Self-Leadership Questionnaire: Testing a Hierarchical Factor Structure for Self-Leadership*, *Journal of Managerial Psychology*, 17(8), 672-691. 2002.
- [36] Spreitzer, G. M. An Empirical test of comprehensive model of interpersonal empowerment in the workplace, *American Journal of Community Psychology*, 23(5), 601-629. 1995.
- [37] 김아영, 차정은, "자기효능감 측정", *동계학술발표대회논문집*, *교육심리학회개발*, 51-64, 1996.
- [38] Scott, S. G., & Bruce, R. A. Determinants of Innovation Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace, *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607, 1994.
- [39] Kleysen, R. F., & Street, C. T. Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior, *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284-296. 2001.
- [40] Joreskog, K. G. *Lisrel: A guide to the program and applications*. Chicago: SPSS Publication. 1989.
- [41] DeVellis, R. F. *Scale development: theory and application*. *Applied Social Research Method Series 26*. California: Sage Publication Inc. 1991.
- [42] Bagozzi, R. P., Yi, Y. J. "On the evaluation of structural equation models." *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94. 1988.
- [43] Bagozzi, R. P., Dholakia, U. "Goal setting and goal-striving in consumer behavior," *Journal of Marketing*, 63, 19-32. 1999.
- [44] Diliello, T. C., & Houghton, J. D. Maximizing Organizational Leadership Capacity for the Future: Toward a Model of Self-Leadership, Innovation and Creativity, *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 319-337 .2006.

**이 정 윤**(Jungyoon Rhee)

[정회원]



- 2004년 2월 : 이화여자대학교 일반대학원 비서학과 (문학석사)
- 2010년 3월 ~ 2010년 11월 현재 : 중앙대학교 일반대학원 경영학과 박사과정 재학 중

<관심분야>  
인사조직

---

**강 은 주**(Eunju Kang)

[정회원]



- 2010년 2월 : 중앙대학교 일반대학원 경영학과 (경영학석사)
- 2010년 3월 ~ 2010년 11월 현재 : 중앙대학교 일반대학원 경영학과 박사과정 재학 중

<관심분야>  
인사조직, 문화예술산업

---

**한 주 희**(Juhee Hahn)

[정회원]



- 2002년 3월 ~ 현재 : 중앙대학교 사회과학대학 경영학과

<관심분야>  
조직혁신, 창업, 문화예술경영