

해외법인 현지국 직원의 긍정심리자본과 친사회적 조직 행동 간의 관계* - 리더십 유형의 조절효과를 중심으로 -

A Study on the Effects of Psychological Capital on Pro-social Organizational Behavior in
Local Subsidiary Abroad : Focusing on the Type of Leadership as a Moderator.

유성준(SungJoon Yoo)

경희대학교 무역학과 박사과정, 주저자

김학민(Hag-min Kim)

경희대학교 무역학과 교수, 교신저자

목 차

| | |
|------------------|----------|
| I. 서론 | V. 결론 |
| II. 이론적 배경과 가설설정 | 참고문헌 |
| III. 분석방법론 | ABSTRACT |
| IV. 분석결과 | |

국문초록

본 연구는 한국 기업으로 해외법인 현지 직원들을 대상으로 긍정심리자본과 친사회적 조직행동 간의 영향을 리더십 유형별로 조절 효과를 보고자 하였다. 필리핀에 진출한 3개 기업을 표본으로 선정하여 해당 기업들의 총 393명의 사례에 대하여 전수조사를 실시하였고, 이중 334명의 사례를 사용하여 87.3%의 유효 표본을 설정 하였다. 수집된 자료를 통계적 처리하기 위해 PASW statistics version 18.0 과 AMOS version 18.0 통계 패키지를 병행하여 사용하였으며, 빈도분석과 기술통계 분석, 확인적 요인분석 및 신뢰도 분석, 구조방정식 모형분석을 실시하여 다음과 같은 결론을 얻었다. 첫째, 긍정심리자본은 친사회적 조직행동에 영향을 미친다. 즉, 자기효능감, 복원력, 낙관주의, 희망이 높을수록 개인의 소속된 조직에 긍정적으로 도움이 되는 행동을 한다는 것이다. 둘째 긍정심리자본과 친사회적 조직행동에서 리더십 유형별로 모두 유의미한 정(+)의 효과를 가지는데, 특히 변혁적 리더십이 가장 조절효과가 크다는 것이 본 논문의 중요한 시사점이다.

주제어 : 긍정심리자본, 친사회적 조직행동, 거래적 리더십, 변혁적 리더십, 진성 리더십, 해외법인

* 유성준의 석사학위 논문을 재구성 함.

I. 서론

해외시장에 진출하여 기업을 운영하는 다국적 기업들의 경우 본국의 모회사로부터의 조정을 통하여 본사와 지사 간 통합에 중점을 두어 현지국의 문화적, 환경적 특성에 맞게 의사결정을 하는데 중점을 맞추고 있다(안종석·백권호, 2006). 특히 현지국의 해외법인의 경영 활동 범위 중에서도 인적 자원 관리 부문이 중요한 이슈로 여겨지는데, 파견된 경영자 및 관리인과 현지 직원들의 문화적 격차 및 관계에 따라 업무성과 등 다양한 경영성과가 달라지기 때문이다. 특히 생산직 현지 직원들의 낮은 직무 만족도는 인적자원관리 측면에서 풀어야 할 숙제로 최근 많은 관심을 받고 있다(오석영·원용찬·손수진, 2014).

인적자원관리 측면에서 현지국과 본국간의 이문화(Cross Cultural Adjustment)에 따른 가치관과 새로운 환경에 적응 하여 관리를 할 수 있는 리더십이 요구 되어 지는데(Black, Mendenhall & Oddou, 1990), 이는 조직 내 리더십 유형이 부하 직원들의 조직 시민행동과 직무만족, 조직 몰입 등에 다양한 영향을 미치기 때문이다(탁진국·장중순 2003; 최충식·안종태·김정원, 2007; 구정대·이방식, 2005). 또한 리더십 유형이 조직 내 조직원들의 리더에 대한 신뢰감과 일관적인 가치 유지 및 새로운 변화를 이끌어 내는 혁신행동을 이끌어 내는 혁신행동에 영향을 미친다(임기성·박봉규, 2013; 탁진규·노태우, 2016).

그러나 인적 자원의 효율적 활용에 대해 전통적인 조직 행동 연구에서는 조직 구성원의 부정적 태도 및 행위의 개선사항에 초점을 맞추어 연구를 해왔고, 그 예로 직무 소진, 스트레스등과 같은 의미의 구성개념들이 변수로 사용되어 왔다(Luthans, 2002). 반면, 2000년 *American Psychology* 특집호를 시작으로 긍정심리학이 대두되기 시작하였고, 이러한 긍정심리학을 조직 행동 연구에 적용하여 응용 및 발전하는 긍정조직학이 출현 하였다. 긍정 조직학에서는 기업 내 조직에서 발생하는 긍정적인 특성들이 긍정적 결과를 만들어 내는 과정을 규명 하는데 초점을 맞추어 왔다. 최근에 HBR(Harvard Business Review)에서 정서적 문화를 조명하면서, 특히 기업문화 관련 연구 결과를 보면 긍정적이든 부정적이든 조직 구성원들의 정서는 창의력, 헌신, 의사결정, 근속지속성 등에 영향을 미치는 것으로 소개를 하였다. 조직 내 정서적 문화를 조율할 수 있다면, 직원들이 지닌 감정을 이끌어 낼 수 있는 경로를 만들어 표출하게 만들며, 감정 전염 및 내면 행위의 영향력을 통해 원하는 정서를 조성해 낼 수 있다(Barsade, Sigal, & Olivia A. O'Neill, 2016). 이때 조직구성원들이 형성하는 조직 내 정서적 문화는 개인들의 긍정심리자본이 중요한 역할을 할 것으로 예측이 되어 진다. 또한 해외 현지법인과 같은 이문화 조직에서도 긍정적 특성들은 정서적 문화의 형성을 통한 조직유효

성에 유의미한 영향이 있을 것으로 기대가 되어 진다.

한편 본 연구에서는 조직구성원들의 긍정적 특성과 긍정적 결과물에 미치는 영향을 보기 위하여 구성원의 친사회적 조직행동(Pro-social behavior)이론에 초점을 두고자 하였다. 친사회적 조직행동은 역할 내 행동, 역할 외 행동, 협동을 함으로써 조직의 이익을 증가시키기 위해서 주변의 다른 조직 구성원에게 제공하는 의도된 행동을 하는 것을 말한다(Brief, Motowidlo, 1986).

과거 국내의 많은 연구들이 해외법인의 투자형태 및 진출 동기에 대해 초점이 맞추어져 왔고, 위에서 언급한 것과 같이 해외법인의 현지 직원에 대한 관리가 경영성과와 매우 밀접한 관련이 있음에도 불구하고, 아직 해외법인 현지 직원들에 대한 인적자원 관리에 대한 연구는 많이 이루어지지 않고 있다. 따라서 본 연구에서는 긍정조직학(Positive Organizational Scholarship)에 근거하여 해외 법인 현지직원의 긍정적 특성이 조직의 긍정적 결과를 이끌어 내는 과정을 살펴보고자 긍정심리자본이 친사회적 조직행동에 미치는 영향을 밝히고자 하였다. 또한 대부분의 기업조직행동 연구에서는 리더십유형을 직무몰입, 이직의도, 직무만족 등의 조직유효성의 독립변수로 다루어왔으나, 본 연구에서는 긍정심리학의 목적에 따라, 긍정적 특성이 결과물을 만들어 내는 과정에서 원동력이 되는 리더십유형에 따라 영향이 다를 것이라 여겨 조절효과를 분석 하였다. 그 이유로는 경영인들이나 관리인들의 성격이나 리더십 유형이 매우 다양할 수 있기 때문에 다양한 리더십 유형에 따라 긍정적 심리자본이 친사회적 조직행동에 미치는 영향 등을 규명할 필요가 있다고 판단된다. 그리고 이를 바탕으로 긍정조직학의 이론적 범위를 확대하고, 해외 법인 관리자를 파견함에 있어 실무적이고 의미 있는 대안들을 제시하고자 하였다.

II. 이론적 배경과 가설설정

1. 긍정조직학과 리더십 연구의 흐름

긍정조직학(Positive Organizational Scholarship)이란 조직 단위 내에서 긍정적 특성이 긍정적인 결과를 도출하는 과정에 대한 체계적인 학문 분야이다(Kim Cameron, Jane Dutton & Robert Quinn, 2003). 긍정조직학에서의 긍정은 의미 있음(Meaningfulness), 미덕(Virtue), 초월성(Transcendence)등의 여러 행태로 나타난다. 뿐만 아니라 긍정적 상호작용, 긍정적 결과와 여

러 요인들에 영향을 미치게 된다. 그렇기 때문에 긍정조직학 내에서의 연구는 단순히 개인적 영향만을 보는 것이 아니라 해당 개인이 속해 있는 조직에 영향을 끼치는 지에 대한 연구(이병철·이채익, 2009)가 되어 왔다. 요약하면 긍정이라는 요인이 조직 내에서의 변화와 결과에 영향을 미치게 되는데, 이를 연구하는 것이 긍정조직학이라고 정의 할 수 있다.

한편, 긍정조직학의 관점에서 긍정조직행태의 필요성에 대해 세 가지로 구분을 하였다. 첫째, 조직 내 구성원들의 조직에 긍정적인 영향을 미치는 리더십이 필요하다는 것이다. 둘째, 전통적인 기업 조직의 형태에서는 조직원들이 수동적인 행동을 보이기 때문에 능동적인 조직 행동을 위해 긍정조직행태가 필요하다는 것이다. 마지막으로 조직 구성원들의 태만, 의욕감소 등 주체의식의 결여가 발생한다. 이러한 세 가지 문제를 해결하기 위한 방법으로 긍정조직학의 적용을 주장한다(김동철·김대진, 2012). 이러한 의미에서 긍정조직학 내의 리더의 역할은 중요한 것으로 대두되어 왔고, 조직 구성원들 개인의 열의를 자극하고 이를 바탕으로 정해진 목표를 이룰 수 있게 고무시키는 것은 리더의 중요한 자질이다(Carmeron & Caza, 2003).

이와 같이 긍정조직학에 대한 선행연구들을 종합적으로 볼 때, 다각적인 측면에서 효과를 불러일으키는 긍정 심리를 조직에 접목시켜 조직 내에서 시너지를 발휘 할 수 있도록 하기 위해, 리더의 역할은 조직 내 긍정적 결과를 불러일으키는 핵심 요인이 될 수 있다.

2. 구성 개념에 대한 이론적 고찰

1) 긍정심리자본(Positive Psychological Capital)

긍정심리자본은 긍정조직학에서 긍정심리학의 영향을 받아 적용되어 왔으며, Seligman(1998)에 의해 처음으로 개념화 되었다. Seligman(1998)은 행복한 삶을 살기 위하여 개인의 건강과 활력에 관심을 기울여야 한다고 하였고, 개인의 부정적인 것을 보완하는 방법보다는 긍정적 강점을 개발하는 것이 중요하다고 하였다. 이러한 맥락에서 긍정심리자본을 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력의 네 가지 하위요인으로 구성하였으며 각 하위차원들이 갖는 긍정적 특성들이 개별적으로 구분되어지고 설명되어지기 보다는 통합적인 심리적 자원으로 영향을 미칠 것이라 설명 하였고, 최근까지 이들은 하나의 상위개념으로 통합하여 왔다.

첫째, 자기효능감은 Bandura(1977)에 의해 최초로 제시 되었다. 주어진 환경에서 개인의 특정한 과업에 대해 목표를 달성하기 위해 필요한 행동의 연속적 과정에서 인지적 자원 및 동기를 부여하여 본인의 능력에 확신을 가지는 것으로 정의 한다. 이러한 자기효능감이 높은 사람들은 자발적으로 어려운 일을 선택하여 도전적으로 목표에 직면, 자발적으로 해결한다

(한주희·임규혁, 2012).

둘째, 희망은 개인의 목표를 이루기 위해 긍정적 동기부여를 하는 에너지를 말한다(Seligman, 1998). 이러한 목표 지향적 의지와 긍정적 에너지는 계획과 상호작용에서 발생되어지며, 그 대안의 경로를 발견하는 능력을 희망의 개념에 포함한다. 따라서 희망이 높은 사람일수록 현실 가능한 목표를 설정하여 그에 대한 경로를 발견하여 자기 주도적 결정을 통해 이행하게 된다(박권홍, 2012).

셋째, 낙관주의는 긍정적인 미래를 믿는 개인적 신념을 기초로 한다 Seligman(1998). 단순히 미래에 성공적 일이 있을 것이라고 예상 하는 것만을 포함하는 것이 아닌, 미래에 발생할 상황에 대해 사건에 대해 원인과 속성을 긍정적, 또는 부정적 특성과 관계없이 고려하는 것까지 포함한다. 낙관주의가 높은 사람일 경우 미래에 발생한 사건이 긍정적일 때, 그 원인을 내재적이고 영구적으로 바라본다. 반면, 미래에 일어날 사건이 부정적일 경우 외재적이고 일시적으로 여기는 태도라고 설명한다(김주엽·김명수, 2011).

넷째, 복원력은 긍정적 변화와 책임감으로부터 유연하고 의연하게 대처하는 긍정적 심리 역량이다(Seligman, 1998). 복원력이 높은 사람의 경우 매우 부정적 상황이 발생했을 경우 긍정적으로 그 상황에 대처하여 적응하고 실행하는 특징을 가지며, 이러한 긍정심리자본은 결국 직무만족, 조직몰입 등 기타 환경에 따른 조직의 부정적 상황에 대한 관리 능력에 대한 대안으로 연구 되고 있는 추세이다.

2) 친사회적 조직행동(Prosocial organizational Behavior)

친사회적 조직행동이란 타인의 이익에 있어 자신의 동기와는 관계없이 희생하고 행동하는 것으로 정의한다(Eisenberg, Nancy & Paul Henry Mussen, 1989). 이러한 친사회적 행동은 크게 세 가지로 개념으로 구성되어 있다.

첫째, 규정되는 역할(Role-Prescribed Service)으로써 역할 내 행동을 말한다. 조직 내 정해진 규정이나 성과를 이행하고 평가하는 것과 같은 업무자의 기대되는 행동을 뜻한다. 둘째, 규정 외 역할(Extra-Role Service)으로써 역할 외 행동을 말한다. 역할 외 행동은 조직 구성원 개인의 정해진 업무 역할이 아닌 그 이상의 행동을 하는 것을 의미한다. 마지막으로 협동(Cooperation)이다. 협동은 조직 구성원 간에 서로 도움을 주는 행위로써 자발적으로 성과지향적인 행동을 취하는 것이다.

Weinstein & Ryan(2010)의 주장과 같이 친사회적 조직행동은 어떠한 외부적 요인 또는 보상을 기대하며 행동하는 것이 아닌 개인의 이타적 마음으로 타인이나 조직에 도움을 주는 긍정적 의도로 행동을 하는 것이다.

3) 리더십 유형(Type of Leadership)

리더십에 관한 정의는 다양한 분야의 연구자들에 의해 여러 개념으로 정의가 되어 왔으며 개념의 확장도 다양하게 발전되고 있다. 그러나 본 연구에서는 현재까지 가장 활발하게 연구 되어왔으며 선행연구들로부터 강조되어 온 거래적-변혁적 리더십과 긍정조직학 내에서 대두 되기 시작한 진성리더십에 초점을 맞추고 연구를 하고자 한다.

먼저 거래적 리더십(Transactional Leadership)은 직원들의 바람직한 행동을 발현시키기 위해 인센티브와 같이 부하직원과 리더 사이에서 일종의 거래와 교환을 부각하는 이론이다(이상우, 2004). Bass(1985)의 경우 거래적 리더십의 리더는 성과와 보상을 통해 직원들에게 조건적 강화(Contingent Reinforcement)를 한다고 하였다. 이 과정에서 상징적이며 물질적인 조건적 강화 계획을 사용하여 업무의 효율과 개인의 효용을 높이하고자 한다고 설명한다. 다시 말해, 거래적 리더십은 조직 구성원들의 성과와 리더의 경제적이고 물질적인 보상을 바탕으로 상호간의 만족을 충족시켜준다. 거래적 리더십의 긍정적인 효과로는 조직 구성원들의 직무몰입, 직무만족, 직무열의 등의 효과를 기대할 수 있다는 것이다(김태성·허찬영, 2012; 신장선·차운석, 2014 등). 그러나 성과주의에 매몰되어 급격한 성과에 집중하게 되면 역효과가 발생할 수 있기 때문에 적절한 수준의 거래적 리더십이 발현되어야 한다.

둘째, 변혁적 리더십(Transformational Leadership)이다. 변혁적 리더십이란 조직 내 부하직원들이 느끼는 욕구 및 가치에 대한 신뢰를 기반으로 상호작용을 통해 리더와 구성원간의 동기를 자극하여 효율적 성과를 목표로 하는 리더십이다(박혜숙, 1994). Bass(1985)는 리더는 조직 구성원 모두의 가치관과 목표수준의 중요성을 인지하고, 리더의 이상적 목표를 통하여 구성원의 성취 욕구를 자극하는 것이라 하였다. 또한 변혁적인 리더십을 지닌 리더의 경우, 조직 구성원들에게 실제적인 모습을 제시하여 조직 내 한계점을 탈피하여 성장해 갈 수 있도록 이끌어 낸다고 하였다. Bass & Avolio(1993)은 변혁적 리더십을 카리스마(Charisma), 지적 자극(Intellectual Stimulation), 개별적 배려(Individualized Consideration)의 3가지로 하위개념을 구분 하였다. 위 구성항목은 현재까지 변혁적 리더십의 주요개념으로 사용되어 오고 있다.

마지막으로 진성 리더십(Authentic Leadership)은 리더가 조직 구성원들에게 경제적이고 물질적인 측면을 강조하기 보다는 리더 자신에 대한 호기심과 신념에 의한 자극이라고 볼 수 있다(Gilmore & Pine, 2007). 진성리더십은 조직원들에게 자신의 솔직한 의견과 느끼는 것에 대해 투명 적으로 이야기 하여 유대감을 형성하게 하고, 이를 토대로 목표로 하는 것의 성취를 이룰 수 있도록 구성원들에 긍정적 영향을 준다(송하동·최우재, 2014). 요약하면 리더 스스로의 마음과 행동이 합치되어 조직원들에게 이를 통하여 자기효능감과 자기 주도적 성과를 증진시킬 수 있도록 하는 것이 진성 리더십이라 말할 수 있다.

3. 가설설정

1) 긍정심리자본과 친사회적 조직행동의 관계

개인적 자원에 해당하는 긍정심리 자본은 직무수행의 목표를 이루는데 순기능으로 작용하고 위협과 불안으로 생기는 심리적 비용을 보호한다(Xanthopoulou et al., 2009: 236). 또한 긍정심리자본이 직무만족과, 직무성과, 조직시민행동에 정의 영향을 미치는 것으로 연구가 되어 왔다(Luthans et al., 2007; Luthans et al., 2008). 또한 이병철·이채익(2009)은 호텔에 종사하는 직원들을 대상으로 긍정심리자본이 친사회적 조직행동에 정의 영향을 미치는 것으로 연구 하였다. 같은 맥락에서 유태용(2004)서비스업에 종사하는 종업원들을 대상으로 연구를 하여 정(+의 유의한 영향관계가 나타난다고 하였다. 따라서 이러한 선행연구들을 바탕으로, 본 연구에서는 직원의 긍정심리자본이 친사회적 조직행동에 유의한 영향을 미칠 것으로 판단하고 다음과 같은 가설 H1을 설정하였다.

H1: 해외법인 현지 직원의 긍정심리자본은 친사회적 조직행동에 정(+의 유의한 영향을 미칠 것이다.

2) 리더십 유형의 조절효과

한국기업의 해외법인 대상으로 리더십 유형에 따른 효과에 관하여 많은 연구들이 이를 밝혀왔으며(리상섭, 최효식, 2007; 이장우·허재원, 2013 외) 이러한 리더십이 조직구성원의 직무만족, 이직의도, 조직몰입에 해당하는 조직 유효성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고하고 있다(Bandura & Wood, 1989; O'Reilly & Chatman, 1986). 또한, 금융산업에 종사하는 직원을 대상으로 한 연구에서 직원의 자기효능감과 조직몰입의 관계에서 변혁적 리더십이 유의한 조절효과를 가진다고 하였으며(성영은·윤천성, 2014), 보육교사들을 대상으로 한 연구에서는 부하직원의 성격과 조직시민행동의 관계에서 변혁적 리더십의 하위요인들이 각각 유의한 조절효과를 나타낸다고 하였다(홍계훈·이수정, 2013). 한편, 정현우·김창호(2006)는 종업원의 감성지능과 혁신행동의 관계에서 변혁적 리더십과 거래적 리더십의 조절효과를 검증한 결과, 변혁적 리더십이 유의한 조절효과를 나타냈다고 하였다. 따라서 이러한 선행연구들을 바탕으로 거래적 리더십과 변혁적 리더십, 진성 리더십과 같은 리더십 유형이 긍정심리자본과 친사회적 조직 행동의 영향관계에서 조절효과를 가질 것으로 판단하고 다음과 같은 가설H2와 소가설을 설정하였다.

H2: 해외법인 현지 직원의 긍정심리자본이 친사회적 조직행동에 미치는 영향은 해외법인 대표의 리더십 유형에 따라 유의한 차이가 있을 것이다.

H2a: 해외법인 현지직원의 긍정심리자본과 친사회적 조직행동의 관계에서 거래적 리더십이 유의한 정(+)¹의 조절효과를 가질 것이다.

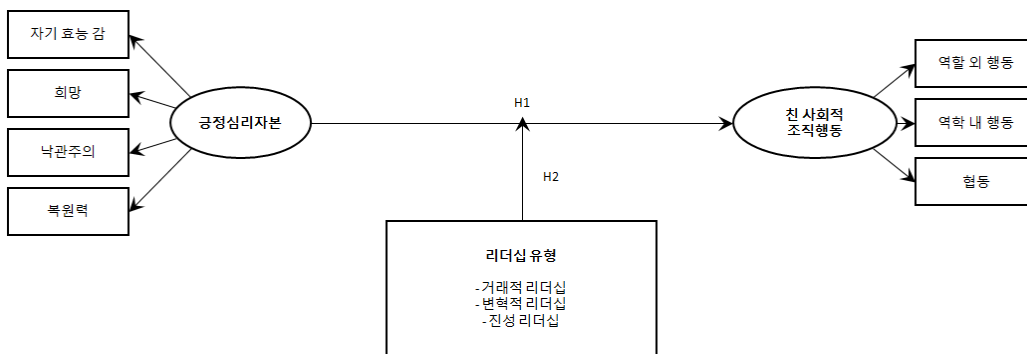
H2b: 해외법인 현지직원의 긍정심리자본과 친사회적 조직행동의 관계에서 변혁적 리더십이 유의한 정(+)¹의 조절효과를 가질 것이다.

H2c: 해외법인 현지 직원의 긍정심리자본과 친사회적 조직행동의 관계에서 진성 리더십이 유의한 정(+)¹의 조절효과를 가질 것이다.

III. 연구 설계

1. 연구모형의 설계

본 연구에서는 앞선 이론적 고찰과 구성개념간의 관계를 바탕으로 가설을 설정하고 다음 <그림 1-1>과 같은 연구모형을 설정하였다.



[그림 1-1]

2. 구성개념의 조작적 정의 및 설문지 구성

1) 긍정심리자본의 측정

긍정심리자본은 개인의 발전을 추구하는 긍정적인 심리상태를 말하며, 본 연구에서는 긍정심리자본을 측정하기 위하여 Luthans, Youssef & Avolio(2007)가 제시한 자기효능감(6문항), 희망(6문항), 복원력(6문항), 낙관주의(6문항)의 4개 차원, 총 24문항의 척도를 사용 하였다. 희망과 자기효능감의 문항들은 모두 1점을 부정으로 5점이 긍정인 리커트 5점 척도로 구성하였으며, 낙관주의 2개 문항과 복원력 1개 문항은 역채점 문항으로 구성 하였다. 또한 긍정심리자본의 측정문항은 미국 Mind Garden사에서 저작권을 보유하고 있기 때문에, 본 연구에서는 해당 사로부터 사용권 라이선스를 구매하여 사용 하였다.

2) 친사회적 조직행동의 측정

친사회적 조직행동은 조직 내 다른 조직 구성원들에게 도움이 되는 개인의 행동으로 정의되며, 본 연구에서는 Bettencourt & Brown(1997)의 연구를 토대로 역할 외 친사회적 행동(5문항), 역할 내 친사회적 행동(5문항), 협동(5문항)의 3개 차원 및 15문항의 척도가 사용되었다. 측정 문항 모두 “1”점이 부정, “5”점이 긍정인 것으로 구성 되었다.

3) 거래적 리더십의 측정

거래적 리더십은 조직 내 조직원에게 요구하는 역할과 업무를 명확하게 인지시키고 성과에 따른 처벌과 보상을 강조하여 조직의 목표를 달성하게 하는 리더십 유형이다. 본 연구에서는 Bass & Avolio(2004)가 제시한 MLQ-5X (Multiple Leadership Questionnaire short scale) 척도 중 거래적 리더십에 해당하는 하위차원인 상황적 보상(4문항)과 능동적 예외 관리(4문항)의 2개 차원으로 측정되는 총 8문항의 척도를 사용하였다.

4) 변혁적 리더십의 측정

변혁적 리더십은 조직 내 직원 개인의 이익을 초월하여 해당 조직 전체의 이익을 위해 행동할 수 있도록 인식 수준을 변화시키는 리더십 유형이다. 본 연구에서는 Bass & Avolio(2004)가 제시한 MLQ-5X (Multiple Leadership Questionnaire short scale) 척도 중 변혁적 리더십에 해당하는 하위차원인 이상적 영향(8문항), 영감적 동기부여(4문항), 지적 자극(4문항), 개별적 배려(4문항)의 4개 차원으로 측정되는 총 20문항의 척도를 사용하였다.

5) 진성 리더십의 측정

진성 리더십은 리더 및 조직구성원들의 자기개발에 촉진 측면에서 긍정적 심리 역량과 도덕적 분위기를 만들어 내고 이를 증진시키는 리더십 유형이다. 본 연구에서는 Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing & Peterson(2008)의 연구에서 제시된 ALQ (Authentic Leadership Questionnaire) 척도가 사용되었으며, 구체적으로 자기인식(4문항), 내재화된 도덕적 관점(4문항), 균형된 정보처리(4문항), 관계적 투명성(4문항)의 4개 차원으로 측정되는 총 16문항의 척도를 사용하였다.

리더십 유형과 관련된 모든 문항은 “1”점이 부정, “5”점이 긍정을 나타내는 리커트 5점 척도로 구성되었다. 또한 각 리더십 유형과 관련된 문항에 대한 저작권 역시 미국 Mind Garden 사가 보유하고 있기 때문에, 본 연구에서는 Mind Garden 사로부터 사용권과 라이선스를 구매하여 사용하였다.

3. 표본 설계 및 분석방법

1) 표본 설계 및 자료 수집 방법

본 연구는 해외법인 현지 국적 직원들을 모집단으로 규정하였다. 표본 수집을 위해 대한민국 국적 기업들의 필리핀 소재 법인을 대상으로, 해당 기업에 1년 이상 근무하고 있는 현지 국적 정규직 직원들을 표본으로 규정하였다. 본 연구에서 필리핀 소재 법인을 표본으로 선택한 이유는 개발도상국 중 대한민국 기업들이 가장 활발하게 활동하고 있는 국가 중 하나이며, 측정문항에 사용된 언어와 같은 언어권인 영어권 국가이기 때문이다. 또한 제조업 기업들을 대상으로 선택한 것은 고객이나 기타 변수들에 의해 영향을 받을 가능성이 가장 적고, 직장 내 상사 및 조직 특성이 가장 잘 나타날 수 있는 대상으로 판단했기 때문이다. 그리고 해당 기업 리더의 리더십을 평가하는데 적절한 표본을 선정하기 위하여 1년 이상 근무한 정규직 직원들만 표본으로 선정 하였다.

또한 표본추출방법은 확률적 군집표본추출방법을 사용하였으며, 필리핀에 소재한 한국법인 총 235개 업체 전체를 표본프레임으로 설정하고 이중 제조업 분야를 대상으로 난수에 의해 추출된 업체에 공문을 발송, 설문에 협조한 기업들을 대상으로 하였다. 최초 발송한 공문에서 2개 업체가 조사에 참여하였고, 이를 제외한 나머지 업체를 대상으로 다시 난수에 의한 표본추출을 실시, 이중 최초로 응답한 1개 업체를 추가하여 총 3개의 업체에서 1년 이상 근무한 현지 국적 직원을 대상으로 설문조사를 실시하였다.

그리고 본 논문에서는 분석을 위한 표본의 수를 결정함에 있어서 논리적 근거를 마련하고자 G-power 프로그램을 활용하여 적정 샘플사이즈를 확인하였다. 전체 17개 관측변수의 영향 관계를 분석하기 위해 최소 필요 샘플사이즈는 208개로 나타났으며, 분석 시 나타나는 이상 점이나 잘못된 설문지가 발생할 수 있는 가능성을 고려하여 총 450부를 배포, 이중 393부를 회수하고 334부의 설문지를 실제 분석에 활용하였다.

〈표 3-1〉 표본설계

| | |
|--------|--|
| 모집단 | 해외법인 현지국 국적 직원 |
| 표본 | 대한민국 국적의 대표가 운영하는 필리핀 소재 제조업 분야 해외법인에 1년 이상 근무 중인 현지 국적 정규직 직원 |
| 표본추출방법 | 확률적 군집표본추출법 |
| 측정방법 | 자기기입법 |
| 조사기간 | 2016년 08월 15일부터 2016년 09월 15일까지 |
| 배포수 | 450 |
| 회수표본 | 393부 (회수율: 87.3%) |
| 유효표본 | 334부 (유효표본율: 74.2%) |

2) 분석방법

본 연구에서는 수집된 자료를 통계적 처리하기 위해 PASW statistics version 18.0 과 AMOS version 18.0 통계 패키지를 병행하여 사용하였으며, 빈도분석과 기술통계 분석, 확인적 요인 분석 및 신뢰도 분석, 구조방정식 모형분석을 실시하였다.

IV. 분석결과(실증분석)

1. 표본의 일반적 특성

응답자의 성별은 남성(12.3%)이 여성(87.7%)보다 적은 것으로 나타났다. 연령은 최소 19세 부터 최대 51세로 평균 26.97(SD=5.27)세로 나타났으며, 20대(74.3%)가 대부분인 것으로 나타났으며, 30대(20.4%), 40대(2.7%), 20대 미만(2.1%), 50대(0.6%)의 순으로 나타났다. 최종학력은 고졸 이하(63.8%)가 대부분이며, 2년제 대졸(18.3%), 4년제 대졸(14.4%)의 순으로 나타났고,

극히 일부에 한하여 대학원을 졸업한 고학력자(3.6%)로 나타났다.

조사된 표본은 A, B, C사가 각각 46.7%, 15.9%, 37.4%로 나타났다. 또한 응답자의 대부분은 일반직원(95.8%)으로 나타났으며, 일부의 관리자(4.2%)도 포함된 것으로 나타났다. 근무부서는 생산부가 81.1%로 가장 많았으며, 일부의 관리부(9.0%)와 기타(9.9%)에 해당하는 응답자도 있는 것으로 나타났다. 근속년수는 최소 1년에서 최대 7년으로 평균 3.60(SD=1.78)년으로 보여지며, 5-7년 미만(35.9%)이고 다음으로는 1-4년 미만(31.4%), 3-5년 미만(30.8%)의 순이다.

2. 확인적 요인분석

본 연구에서는 전체 측정 모델에 대한 확인적 요인 분석을 통해 집중타당성과 판별타당성의 여부를 확인하고자 하였다. 연구의 측정 모델은 [표 4-1]과 같이 5개의 잠재 변수(긍정심리자본, 친사회적 조직행동, 거래적 리더십, 변혁적 리더십, 진성 리더십)와 2차 또는 단순 확인적 요인 분석 결과에 근거한 각 요인의 평균값으로 구성된 21개의 관측 변수가 사용되었다. 측정 모델의 적합도 지수들을 살펴보면, 대부분의 적합도 지수들(Normed- $\chi^2=3.017$; RMR=0.030, TLI=0.918; CFI=0.932; RMSEA=.078)은 전반적으로 수용 가능한 수준으로 평가되었다. 전체 측정 모델에 대한 확인적 요인 분석 결과 <표 4-1>와 같이, 모든 관측변수의 표준화 요인부하량은 최소 0.634에서 최대 0.930이며, 모두 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 또한 AVE 지수는 .574에서 .814로 나타났고, CR 지수는 최소 .847에서 최대 .977로 나타나 Fornell & Larcker(1981)가 제안한 기준(AVE>.50; CR>.70)에 부합되는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구에서 사용된 척도들은 모두 충분한 집중타당성을 확보하였다.

<표 4-1> 전체 측정 모델의 확인적 요인 분석 결과

| 잠재변수 | 관측변수 | 표준화 요인부하량 | 표준오차 | t-값 | AVE | CR | Cronbach's α |
|--------------|------|-----------|-------|-----------|-------|-------|---------------------|
| 긍정 심리자본 | SE | 0.709 | | | 0.751 | 0.938 | 0.919 |
| | HP | 0.834 | 0.091 | 13.049*** | | | |
| | RE | 0.698 | 0.064 | 11.387*** | | | |
| | OP | 0.634 | 0.067 | 10.426*** | | | |
| 친사회적 조직행동 | EO | 0.710 | | | 0.628 | 0.946 | 0.944 |
| | RO | 0.849 | 0.099 | 13.591*** | | | |
| | CP | 0.812 | 0.099 | 13.234*** | | | |
| 거래적 리더십 | CR | 0.822 | | | 0.574 | 0.847 | 0.822 |
| | ME | 0.686 | 0.055 | 13.850*** | | | |

| 잠재변수 | 관측변수 | 표준화 요인부하량 | 표준오차 | t-값 | AVE | CR | Cronbach's α |
|---------|--|-----------|-------|-----------|-------|-------|---------------------|
| 변혁적 리더십 | II | 0.914 | | | 0.743 | 0.956 | 0.955 |
| | IM | 0.885 | 0.042 | 25.391*** | | | |
| | IS | 0.831 | 0.041 | 21.873*** | | | |
| | IC | 0.813 | 0.049 | 20.864*** | | | |
| 진성 리더십 | SA | 0.898 | | | 0.814 | 0.977 | 0.961 |
| | MO | 0.876 | 0.037 | 23.982*** | | | |
| | BP | 0.930 | 0.039 | 27.825*** | | | |
| | RT | 0.904 | 0.043 | 25.853*** | | | |
| 모형 적합도 | $\chi^2=398.643(df=109, p=0.000)$, Normed- $\chi^2=3.657$, RMR=0.030, GFI=0.870, IFI=0.937, NFI=0.915, TLI=0.921, CFI=0.936, RMSEA=0.089, ***: $p<0.001$ | | | | | | |

또한 본 연구에서는 척도의 신뢰성을 평가하기 위해 사회과학 연구에서 널리 사용되는 방법 중 하나인 크론바흐의 알파(cronbach's alpha)계수를 내적 일관성을 진단하기 위하여 산출하였다. 또한 0.6 이상이 되는 경우를 척도의 신뢰도가 확보된 것으로 판단 하였다. Cronbach's α 계수는 거래적 리더십에서 최소 0.822로 나타났으며, 진성 리더십에서 0.961로 가장 높게 나타났다.

3. 판별타당성 분석

판별타당성은 한 잠재요인이 실제로 다른 잠재요인과 얼마나 다른가에 관한 것으로, 두 잠재요인 각각의 AVE와 그 두 잠재요인 간의 상관관계 제곱을 비교하여, 각각의 AVE가 모두 상관관계의 제곱보다 크면 판별타당성이 있다고 할 수 있다(이학식·임지훈, 2011). 본 연구에서는 긍정심리자본과 친사회적 조직행동, 그리고 각 조절변수인 리더십과의 상관관계는 모두 유의하였으며, 각 잠재요인의 AVE값이 상관관계 제곱보다 큰 값으로 나타나 인과관계와 조절변수가 각각 판별타당성을 가지는 것을 알 수 있다. 본 논문의 상관관계 분석에서 아쉽게도 리더십 관련 변수들의 상관관계가 매우 높게 나타났는데, 리더십이라는 주제 자체가 같이 포함되어 있는 변수이기 때문으로 판단된다. 다만, 각 리더십 변수들이 조절효과 변수로서 함께 모형에 투입되는 것이 아니라 모두 각각의 모형에 조절 변수로 투입되는 점을 고려하여 분석을 진행하였다.

〈표 4-2〉 판별타당성 분석

| 변수명 | 평균 | 표준편차 | AVE | 긍정 심리자본 | 친사회적 조직행동 | 거래적 리더십 | 변혁적 리더십 | 진성 리더십 |
|-----------|-------|-------|-------|----------------------|---------------------|---------------------|---------------------|--------|
| | | | | 0.751 | 0.628 | 0.574 | 0.743 | 0.814 |
| 긍정 심리자본 | 3.565 | 0.503 | 0.751 | - | | | | |
| 친사회적 조직행동 | 3.819 | 0.627 | 0.628 | 0.710*** (0.504)a | - | | | |
| 거래적 리더십 | 3.374 | 0.776 | 0.574 | 0.550*** (0.303) | 0.620*** (0.384) | - | | |
| 변혁적 리더십 | 3.484 | 0.753 | 0.743 | 0.496*** (0.246) | 0.524*** (0.275) | 0.981*** (0.964) | - | |
| 진성 리더십 | 3.374 | 0.807 | 0.814 | 0.384*** (0.147) | 0.482*** (0.232) | 0.877*** (0.769) | 0.908*** (0.824) | - |

a: r2 = 상관계수 제곱, *: p<0.05, **: p<0.01, ***: p<0.001

4. 가설검증

1) 인과관계에 대한 가설 검증

적합도는 모형의 단순성으로 인해, Normed- χ^2 값만 4.643으로 3.0보다 높아 적합도가 낮은 것으로 나타났지만 나머지 수치들은 모두 기준치 이상을 충족해 인과관계 검증결과는 수용 가능한 것으로 판단되었으며, 긍정 심리자본이 친사회적 조직행동에 미치는 영향에 대한 가설 H1을 검증한 결과, 변수 간 표준화 계수는 0.707, CR=9.101(p<0.001)로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

〈표 4-2〉 긍정심리자본과 친사회적 조직행동의 인과관계 검증

| 경로(가설) | | Standardized Estimate | S.E. | C.R. | 채택여부 |
|---|---------------------|-----------------------|-------|----------|------|
| H1 | 긍정 심리자본 → 친사회적 조직행동 | 0.707 | 0.070 | 9.101*** | 채택 |
| 모형적합도 : $\chi^2=60.356(df=13, p=0.000)$, Normed- $\chi^2=4.643$, RMR=0.019, GFI=0.954, AGFI=0.901, NFI=0.941, IFI=0.953, CFI=0.953, *: p<0.05, **: p<0.01, ***: p<0.001 | | | | | |

2) 조절효과에 대한 가설 검증

(1) 거래적 리더십의 조절효과

본 연구에서 제시한 가설 H2a 긍정 심리자본과 친사회적 조직행동 간의 관계에서 거래적 리더십의 조절효과를 검증하기 위해, 구조방정식 모형분석을 통해 거래적 리더십이 높은 집단과 낮은 집단의 인과관계 차이분석을 실시하였다. 먼저 거래적 리더십의 평균값(3.374)을 산출하여 평균보다 높은 집단(3.374이상)을 거래적 리더십 고지각 집단으로, 평균보다 낮은 집단(3.374미만)을 거래적 리더십 저지각 집단으로 구분하였다. 그리고 구분된 집단의 평균 차이를 검증하여 집단 간 거래적 리더십의 차이가 유의한지 확인하였다. 그 결과는, 아래 표와 같으며, 이러한 기준을 바탕으로 거래적 리더십에 따른 집단 간 비교를 통해 잠재요인 간 관계에서 조절효과를 검증하였으며, 저지각 집단의 거래적 리더십 평균값은 2.749, 고지각 집단의 평균값은 3.949로 나타났다.

그리고 잠재요인 간의 관계에서 조절변수의 효과를 분석하기 위해서는 두 번의 구조모형 분석이 필요하다. 하나는 해당 잠재요인 간의 관계를 free로 설정하는 Free모형 분석이며, 다른 하나는 해당 잠재요인 간의 관계의 크기가 동일하다는 제약을 설정한 제약모형이다. 또한, 집단 간 관계에서 두 개 이상의 경로를 비교할 때에는 비교하는 경로마다 Free모형과 제약모형을 비교해야만 하며, 모형 간 자유도의 차이가 1이므로 χ^2 값의 차이가 3.84보다 크면 조절효과가 있다는 가설이 지지된다(이학식, 임지훈(2017)). 반면, χ^2 값의 차이가 통계적으로 비유의적($\chi^2 < 3.84$)이면 제약모형이 더 좋은 것으로 해석되며, 이 경우 조절효과가 없는 것으로 판단하여 가설은 지지되지 않는다. 본 연구에서는 잠재요인들의 영향관계를 보다 구체적으로 파악하고자 구조방정식 모형분석을 통한 조절효과를 검증하였으며, 각 집단 간 전환의도에 미치는 영향의 차이를 통해 조절효과를 분석하였다.

<표 4-3> 거래적 리더십 집단 간 차이에 대한 사후분석

(N=334)

| 변수 | N | 평균 | 표준편차 | 평균차이 | t-value | df | 유의확률 (양쪽) |
|-------------|-----|-------|-------|-------|-----------|---------|--------------|
| 고지각 거래적 리더십 | 174 | 3.949 | 0.472 | 1.200 | 22.125*** | 322.462 | 0.000 |
| 저지각 거래적 리더십 | 160 | 2.749 | 0.515 | | | | |

***: p<0.001

<표 4-4> 거래적 리더십 조절효과 분석

| 집단 | 경로 | Estimate | S.E. | C.R. | $\Delta\chi^2 (>3.84)$ | 채택 여부 |
|--|-------------------|----------|-------|----------|------------------------|-------|
| 고지각 | 긍정심리자본 → 친사회적조직행동 | 0.936 | 0.148 | 6.330*** | 17.160 | 채택 |
| 저지각 | | 0.322 | 0.072 | 4.449*** | | |
| 모형적합도 : $\chi^2=71.651(df=26, p=0.000)$, Normed- $\chi^2=2.756$, RMR=0.019, GFI=0.946, NFI=0.923, IFI=0.949, CFI=0.948, RMSEA=0.073, *: $p<0.05$, **: $p<0.01$, ***: $p<0.001$ | | | | | | |

조절효과를 분석하기 위하여 앞서 검증한 경로모형에 지각된 서비스 태도 차이에 따른 집단을 구분하여 모형을 다시 분석한 결과, $\chi^2=71.651(df=26, p=0.000)$ 로 나타났으며 Normed- χ^2 값은 2.756으로 기준치(3.0이하)를 충족시키는 것으로 나타나 조절효과를 함께 분석하는 모형의 적합도가 더 향상된 것을 알 수 있었다.

본 연구에서 제시한 가설 H2a를 검증한 결과, 거래적 리더십을 높게 지각한 집단의 긍정 심리자본이 친사회적 조직행동에 미치는 영향에 대한 경로 계수값은 0.936, CR값은 6.330으로 유의수준($p<0.001$) 내에서 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 거래적 리더십을 낮게 지각한 집단의 긍정 심리자본이 친사회적 조직행동에 미치는 영향의 경로 계수값은 0.322, CR=4.449로 나타나 마찬가지로 정(+)의 유의한 영향을 미치지만 그 영향력이 감소된 것을 알 수 있다. 그리고 Free모형과 제약모형의 χ^2 값의 차이를 검증한 결과, 해당 경로의 Free모형에 대한 χ^2 값은 71.651로 나타났으며 제약 모형의 χ^2 값은 88.811로 나타나 자유도 1이 감소함에 따른 χ^2 변화량이 3.84보다 높아 조절효과가 통계적으로 유의했다.

(2) 변혁적 리더십의 조절효과

본 연구에서 제시한 가설 H2b 긍정 심리자본과 친사회적 조직행동 간의 관계에서 변혁적 리더십의 조절효과를 검증하기 위해, 앞선 조절효과의 검증과 같이 고지각 집단과 저지각 집단으로 분류, 차이를 검증하고 구조방정식 모형분석을 실시하였다.

<표 4-5> 변혁적 리더십 집단 간 차이에 대한 사후분석

| 변수 | N | 평균 | 표준편차 | 평균차이 | t-value | df | 유의확률 (양쪽) |
|-------------|-----|-------|-------|-------|-----------|---------|-----------|
| 고지각 변혁적 리더십 | 166 | 4.086 | 0.423 | 1.198 | 24.055*** | 326.924 | 0.000 |
| 저지각 변혁적 리더십 | 168 | 2.888 | 0.485 | | | | |

(N=334)

***: $p<0.001$

〈표 4-6〉 변혁적 리더십 조절효과 분석

| 집단 | 경로 | Estimate | S.E. | C.R. | $\Delta\chi^2 (>3.84)$ | 채택 여부 |
|--|-------------------|----------|-------|----------|------------------------|-------|
| 고지각 | 긍정심리자본 → 친사회적조직행동 | 0.943 | 0.123 | 7.659*** | 18.445 | 채택 |
| 저지각 | | 0.307 | 0.078 | 3.938*** | | |
| 모형적합도 : $\chi^2=76.827(df=26, p=0.000)$, Normed- $\chi^2=2.955$, RMR=0.020, GFI=0.945, NFI=0.919, IFI=0.945, CFI=0.948, RMSEA=0.077, *: $p<0.05$, **: $p<0.01$, ***: $p<0.001$ | | | | | | |

제시한 가설 H2b를 검증한 결과, 변혁적 리더십을 높게 지각한 집단의 긍정 심리자본이 친사회적 조직행동에 미치는 영향에 대한 경로 계수값은 0.943, CR값은 7.659으로 유의수준 ($p<0.001$) 내에서 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 변혁적 리더십을 낮게 지각한 집단의 긍정 심리자본이 친사회적 조직행동에 미치는 영향의 경로 계수값은 0.307, CR=3.938로 나타나 마찬가지로 정(+)의 유의한 영향을 미치지만 영향력에서 많은 차이가 있음을 알 수 있다. 그리고 Free모형과 제약모형의 χ^2 값의 차이를 검증한 결과, 해당 경로의 Free모형에 대한 χ^2 값은 76.827로 나타났으며 제약 모형의 χ^2 값은 95.272로 나타나 자유도 1이 감소함에 따른 χ^2 변화량이 3.84보다 높아 조절효과가 통계적으로 유의했다.

(3) 진성 리더십의 조절효과

마찬가지로 본 연구에서 제시한 가설 H2c 긍정 심리자본과 친사회적 조직행동 간의 관계에서 진성 리더십의 조절효과를 검증하기 위해, 앞선 조절효과의 검증과 같이 고지각 집단과 저지각 집단으로 분류, 차이를 검증하고 구조방정식 모형분석을 실시하였다.

〈표 4-7〉 진성 리더십 집단 간 차이에 대한 사후분석

| 변수 | N | 평균 | 표준편차 | 평균차이 | t-value | df | 유의확률 (양쪽) |
|------------|-----|-------|-------|-------|-----------|---------|-----------|
| 고지각 진성 리더십 | 171 | 3.996 | 0.459 | 1.277 | 23.458*** | 320.418 | 0.000 |
| 저지각 진성 리더십 | 163 | 2.721 | 0.530 | | | | |

(N=334)

***: $p<0.001$

〈표 4-8〉 진성 리더십 조절효과 분석

| 집단 | 경로 | Estimate | S.E. | C.R. | $\Delta\chi^2 (>3.84)$ | 채택 여부 |
|--|-------------------|----------|-------|----------|------------------------|-------|
| 고지각 | 긍정심리자본 → 친사회적조직행동 | 0.983 | 0.138 | 7.098*** | 25.068 | 채택 |
| 저지각 | | 0.278 | 0.067 | 4.154*** | | |
| 모형적합도 : $\chi^2=78.600(df=26, p=0.000)$, Normed- $\chi^2=3.023$, RMR=0.022, GFI=0.941, NFI=0.919, IFI=0.944, CFI=0.943, RMSEA=0.078, *: $p<0.05$, **: $p<0.01$, ***: $p<0.001$ | | | | | | |

제시한 가설 H2c를 검증한 결과, 진성 리더십을 높게 지각한 집단의 긍정 심리자본이 친사회적 조직행동에 미치는 영향에 대한 경로 계수값은 0.983, CR값은 7.098로 유의수준 ($p<0.001$) 내에서 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 진성 리더십을 낮게 지각한 집단의 긍정 심리자본이 친사회적 조직행동에 미치는 영향의 경로 계수값은 0.278, CR=4.154로 나타나 마찬가지로 정(+)의 유의한 영향을 미치지만 영향력에서 많은 감소가 있음을 알 수 있다. 그리고 Free모형과 제약모형의 χ^2 값의 차이를 검증한 결과, 해당 경로의 Free모형에 대한 χ^2 값은 78.600로 나타났으며 제약 모형의 χ^2 값은 103.668로 나타나 자유도 1이 감소함에 따른 χ^2 변화량이 3.84보다 높아 조절효과가 통계적으로 유의했다.

이러한 3가지 리더십 유형의 조절효과 검증결과를 종합해 보면, 해외법인 현지 국적 직원들의 긍정 심리자본과 친사회적 조직행동의 관계에서 거래적 리더십과 변혁적 리더십, 진성 리더십 모두 유의한 정(+)의 조절효과를 가지는 것으로 나타났습니다. 또한 3가지 리더십 유형 중 변혁적 리더십의 집단 간 차이가 가장 크고, CR값 역시 가장 높게 나타나 긍정 심리자본과 친사회적 조직행동의 관계에서 가장 큰 조절효과를 가지는 변수는 변혁적 리더십이라고 볼 수 있습니다. 오히려 그동안 개발 도상국가들에서 효과적인 리더십 형태로 연구되었던 거래적 리더십은 그 효과가 가장 적어, 기존의 연구들과도 차이점을 보인다고 할 수 있다.

V. 결론

1. 연구의 요약 및 결론

본 연구는 한국기업의 해외 현지 법인을 대상으로 현지직원들의 긍정심리자본과 친사회적 조직행동 간의 관계를 연구하고자 하였으며, 해외 법인 관리자의 리더십 유형에 따른 조절

효과를 연구 하고자 하였다. 이를 분석하기 위하여 2개의 대가설과 3개의 소가설로 나누어 연구하고자 하였으며 연구의 결과는 크게 2가지로 나누어진다.

첫째, 가설 H1의 연구 결과를 통해 긍정심리자본이 친사회적 조직행동에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 조직 내 개인 및 구성원들이 긍정적 감정 및 특성을 지니고 있을 경우 이러한 감정들이 주어진 과업 이외에 타인에게 도움이 되는 행동에도 전이 된다는 기존 연구와 일관성을 가진다(Luthans et al., 2008).

둘째, 가설 H2의 연구 결과를 통해 해외 법인 긍정적 특성을 지닌 현지 직원의 친사회적 조직행동을 이끌어내는데, 관리자의 리더십 유형이 조절역할을 하는 것으로 나타났다. 특히 과거의 연구에서는 거래적 리더십이 직무만족, 직무몰입, 이직의도 등 조직유효성에 영향을 미치는 중요한 요인으로 연구가 되어져 왔으나(김태성·허찬영, 2012; 신장선·차윤석, 2014 등), 본 연구에서는 변혁적 리더십이 가장 큰 조절적 효과를 가지며, 거래적 리더십보다 진성리더십이 더욱 영향력이 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 본국에서 파견되어진 관리자와 해외 법인의 현지국 직원간 이문화(Cross-Cultural)가 존재함에도 리더와의 거래적 이익보다 리더의 비전을 존중 할 경우 조직에 이익이 되기 위한 긍정적 행동을 하는 것으로 볼 수 있다. 그러나 세 가지 유형의 리더십 모두 조절 효과가 있는 것으로 결과가 나온 것으로 보았을 때, 조직원들의 행동 또는 의식의 변화는 리더의 존재 유무에 따라 변화하는 것으로 예측 할 수 있다. 다시 말해, 조직 구성원들의 긍정적 특성이 결과로 이행 하는데 있어 리더의 역할이 큰 과정적 역할을 한다고 볼 수 있다.

위 결과를 통하여 학문적 측면과 실무적 측면에서 다음과 같은 시사점을 도출 할 수 있다.

학문적 기여로는 첫째, 긍정조직학(Positive Organizational Scholarship)에서의 목표와 같이 긍정심리자본이라는 개개인의 긍정적 ‘특성’이 친사회적 조직행동이라는 ‘결과’에 이르기까지의 ‘과정’을 리더십의 조절효과를 통해 접근하여 연구하고자 하였다. 또한 긍정조직학 이론의 틀 내에서 주로 서비스 및 호텔 종사자들을 대상으로 하는 연구는 많이 있으나, 국내기업의 해외법인을 대상으로 실증분석 사례는 많지 않기 때문에 이점에서 본 연구의 차별성이 있다. 이는 국제경영 분야에서 긍정조직학의 중요성은 크게 대두되고 있는데, 특히 본사와 해외법인간의 관계에 따른 문화의 차이에서 대리 관리자들과 직원들의 문화적 갈등 및 소통의 전달에 이슈가 생기고 있다(오석영·원용천·손수진, 2014). 이러한 이슈들은 조직 내 긍정적 문화를 확산이 조직 내 직무 만족과 직무 몰입등 조직의 비재무적 성과에 큰 영향을 미치기 때문에 본 논문의 글로벌 기업을 대상으로 한 긍정조직학의 적용은 큰 의미가 있다.

둘째, 기존의 긍정심리학이나 조직행동론, 조직유효성과 연관된 연구들에서는 특정한 하나

의 리더십 요인의 조절효과나 매개효과를 검증한 연구들이 대부분이었으며, 해외 법인이나 개발도상국가 직원과 관련된 연구들에서는 거래적 리더십에 초점을 맞춘 연구들이 많았다. 그러나 본 연구에서는 거래적 리더십 뿐 아니라 변혁적 리더십과 정성 리더십 등 다양한 특성을 지닌 리더십들의 조절효과를 비교 연구함으로써 보다 의미 있는 시사점을 제시하고자 하였다. 그 결과, 기존의 연구들에서는 거래적 리더십의 영향이 높은 것으로 나타났으나, 본 연구에서는 변혁적 리더십이 가장 높은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 점은 그동안 개발도상국가드의 현지직원들이 보상이나 인센티브보다 혁신이나 비전 등 미래에 대한 발전 가능성을 선호하게 되었다는 것을 나타낸다.

셋째, 한국기업의 해외 법인을 대상으로 한 연구를 보았을 때, 현지국가 진출형태, 기술 및 제품 현지화, 투자국 제도 및 규제에 따른 외국비용 등 진출 동기에 따른 재무적 성과에 관한 연구가 많았다(신만수, 1999). 그러나 본 연구에서는 해외 법인의 경영현지화, 즉 조직 내 현지 직원의 심리적 변화를 통한 조직 유효성측면의 비재무적 성과를 실증적 분석한 연구의 사례가 많지 않아, 보다 심층적으로 분석해 보고자 하였다. 이는 국제 통상 분야 중 특히 해외직접투자(FDI)를 통한 기업 활동을 수행하는 기업들에게는 큰 의미가 있을 수 있다. 국내 기업의 국제화 절차 중 마지막 단계인 직접투자단계에서 중요한 부분은 본국과 현지국간의 문화적 충돌과 문화적 갈등의 관리 부분인(탁진규·노태우, 2016)데, 본 논문에서는 현지국 직원들의 긍정자본을 활용하는 리더십 유형의 실증 분석을 통해 제안 되었다.

다음은 실무적 시사점으로서, 첫째, 국내기업이 해외 직접투자형태의 진출을 할 경우 파견 관리자의 운영 방안이 현지직원의 행동방식 및 사고방식에 중점을 두어 거래적 리더십을 발휘하는 경우가 많았으나, 본 연구의 결과를 토대로 보았을 때 해외 법인 관리자 파견 전 교육시스템을 보다 폭넓게 수립해야 할 것 이다. 리더의 자격으로는 카리스마 뿐 아니라 직원들에게 영감적 동기부여를 할 수 있는 역량이 있어야 하며, 보상 관련해서는 상황적 보상 보다는 균형적 보상 분배를 통해 직원들로부터 존경을 이끌어 내야 한다. 이는 본국과의 문화가 다를 경우에도 해당이 된다는 것을 실증분석 결과로 보여 주었기 때문이다. 둘째, 해외법인 내 현지 직원 채용 시 긍정적 특성을 보유하고 있는지 판별 할 수 있는 시스템을 고려해 봐야 한다. 문화가 다르기 때문에 긍정적 심리를 보유하고 있는지 여부는 면접을 통해 알기가 어렵기 때문이다. 이는 입사 테스트를 설문지 또는 행동양식을 관찰하며 채용을 하는 형태를 포함한 각 기업의 특성에 맞게 본국 또는 현지 법인의 관리자들은 고민을 해야 할 것 이다. 셋째, 다양한 리더십 유형이 긍정 심리자본과 친사회적 조직행동의 관계에서 조절효과를 가지는 것으로 나타났지만, 리더십을 낮게 지각하는 집단들도 긍정 심리자본은 친사회적

조직행동에 유의한 영향을 미치는 것을 알 수 있었다. 따라서 해외 법인 현지 직원들의 긍정적인 심리를 갖도록 하는 것이 친사회적 조직행동 등 긍정적인 효과를 이끌어내는 매우 중요한 요소이므로 현지 직원들이 긍정적 심리상태를 유지할 수 있는 다양한 복지 프로그램과 조직문화를 만들어나가는 것이 가장 중요하다고 할 수 있다. 마지막으로 긍정심리자본은 하위개념의 특성들을 보았을 때, 환경적 변화에 두려워하지 않고 갈등에 대한 회복이 빠르며, 혁신에 긍정적 영향을 보일 것으로 말미암아 정책적으로 국제 통상 분야 내의 무역인력 양성 프로그램에 긍정성 교육 프로그램의 수립을 고민해 볼 필요가 있다.

2. 연구의 한계점 및 제언

한편, 본 연구의 한계는 다음과 같다. 먼저 해외 법인 선정 시 동남아 국가 중 영어권 국가인 필리핀을 선정 하였으나, 해당 국가가 해외법인 전체를 대표하는데 한계가 있다. 또한 해외 표본의 대상을 제조업으로 국한시켜 연구를 진행 하였다. 이는 리더의 역할을 보다 잘 관찰하기 위해 제조업을 선택하여 진행 하였으나, 서비스 및 유통 등 다양한 해외 진출 기업 들은 배제되었다. 마지막으로 변수의 측정에 있어 자기보고식 설문지를 이용하였다. 그렇게 때문에 개인적 특징과 특성에 따라 동일한 방식으로 측정함으로 발생 가능한 오류가 있다. 심리학적으로 자기보고는 주관적 판단이 개입될 확률이 있기 때문에 심층면접이나 인터뷰 등 다양한 방법론을 통해 보완하는 것이 필요 하다.

이러한 한계점을 바탕으로, 향후 연구에서는 국내 제조기업의 여건이 악화되어지는 상황에서 동남아로 진출을 많이 하는 상황에서 관련 국가들인 베트남, 인도, 인도네시아, 말레이시아 등의 국가들을 대상으로 추가 연구가 필요 할 것으로 보인다. 그리고 제조 기업을 대상으로 긍정조직학의 적용이 조직유효성에 영향을 미치는지 국가별로 비교하여 연구해도 좋은 학문적 기여가 될 수 있을 것이다. 뿐만 아니라, Gunter(2015)는 이문화(Cross-Cultural)가 갈등과 장벽의 요소가 아닌, 오히려 긍정적 결과를 보여줄 수 있는 요소라고 주장하였고, 간접적으로 본 연구에서 본국의 문화를 지닌 관리자의 변혁적 리더십이 긍정적 결과로 이끌어 내는 변인으로 나타났기 때문에, 향후 연구 과제로써 조직 내 이문화 관리를 긍정조직학을 적용하여 실증 연구를 해 볼 필요가 있다.

참 고 문 헌

- 구정대·이방식, “변혁적 리더십과 거래적 리더십이 호텔종사자의 자긍심과 조직몰입에 미치는 영향”, 「관광·레저연구」, 제17권 2호, 2005, pp.45-60.
- 김동철·김대건, “긍정조직행태 주요 요인 간 관계에 관한 연구, 진성 리더십, 심리적 자본, 심리적 주인의식을 중심으로”, 「한국행정학보」, 제46권 4호, 2012, pp.27-51.
- 김주엽·김명수, “긍정심리자본이 조직구성원의 직무만족과 정서적 몰입에 미치는 영향”, 「경영교육연구」, 제26권, 2011, pp.117-148.
- 김지윤·김강식·이동명, “항공사 종사자의 셀프리더십, 조직시민행동, 심리적 자본의 관계 연구”, 「한국항공경영학회지」, 제10권 1호, 2012 pp.111-129.
- 김태성·허찬영, “노동조합위원장의 변혁적·거래적 리더십이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구”, 「산업관계연구」, 제22권 4호, 2012, pp.117-148.
- 김학민·이호형, “무역인력 성장경로와 조직몰입에 관한 연구.” 「무역학회지」, 제34권 4호, 2009, pp.101-123.
- 김학민·이호형, “전자무역 비즈니스모델의 고객가치와 고객만족에 관한 연구”, 「무역학회지」 제32권 1호, 2007, pp.241-261.
- 리상섭·최효식, “한국 글로벌 기업의 해외 법인에 근무하는 현채인의 관점에서 본 한국인 주재원의 필요 역량 분석.” 「직업교육연구」, 제26권 1호, 2007, pp. 134-157
- 박권홍, “중소기업 근로자의 긍정심리자본이 창의성과 직무몰입에 미치는 영향”, 「기업교육연구」, 제14권 1호, 2012, pp.115-132
- 박재춘, “한국 대학 직원의 긍정심리자본과 조직시민행동 간 관계에서 조직몰입의 매개효과”, 「한일경상논집」, 제57권 단일호, 2012, pp.227-249.
- 박혜숙, “변환적 및 거래적 리더십의 유효성에 관한 연구”, 「숙명여자대학교」 박사학위논문, 1994
- 성영은·윤천성, “금융기관 종사자의 자기효능감과 조직몰입의 관계에서 변혁적 리더십의 조절효과 연구”, 「평생교육리더십연구」 제1권, 2014, pp.7-33.
- 송하동·최우재, “감성 및 진성 리더십이 전투사기에 미치는 영향: 긍정심리자본의 매개효과를 중심으로”, 「한국비즈니스리뷰」, 제7권 1호, 2014, pp.57-81.
- 신장선·차윤석, “변혁적·거래적 리더십과 직무수행성과 간의 관계”, 「한국콘텐츠학회논문지」, 제14권 5호, 2014, pp.373-379.

- 안종석·백권호, “중국 진출 한국기업의 경영현지화, 어떻게 할 것인가”, 「국제경영리뷰」, 제 10권 2호, 2006, pp.213-243
- 오석영·원용천·손수진, “학습조직 환경 및 조직 사회화과정이 조직 몰입에 미치는 영향 분석: A사 중국법인 사례를 중심으로”. 「HRD연구」, 제16권 1호, 2014, pp.79-101.
- 유태용·김은정, “외식 서비스업 종사자의 직무관련 변인과 성격특성이 이직의도에 미치는 영향”. 「한국심리학회지」, 제17권 3호, 2004, pp.355-373.
- 이병철·이채익, “지방공무원의 심리 자본이 직무만족과 조직시민행동에 미치는 향에 한 연구”. 「지방정부연구」, 제13권 3호, 2009, pp.67-85.
- 이상우, “리더십 유형과 조직유효성의 관계에서 리더에 대한 신뢰의 매개역할”, 「경기대학교」, 박사학위논문, 2004
- 이장우·허재원. “리더십과 조직역량이 해외진출 전략에 미치는 영향.” 「Korea Business Review」, 제17권 1호, 2013, pp.243-266
- 이지원·강인원, “웹사이트 품질과 웹활동에 따른 질적성과연구.” 「통상정보연구」, 제17권 2호, 2015, pp.41-65
- 이학식·임지훈·김현재, “구조방정식 모형분석과 AMOS 24”, 2017
- 임기성·박봉규, “리더에 대한 부하의 진성성 지각이 신뢰, 가치일치 및 팀성과에 미치는 영향”, 「관광연구」, 제28권 1호, 2013, pp.95-111.
- 정현우·김창호, “조직구성원의 감성지능이 조직시민행동에 미치는 영향-LMX 의 조절효과”, 「인적자원관리연구」, 제14권 3호, 2007, pp.167-186.
- 최충식·안종태·김정원, “변혁적 리더십, 거래적 리더십, 임파워먼트 및 조직 시민행동의 다차원 관계-임파워먼트의 조절효과검증”, 「대한경영학회지」, 제20권, pp.1243-1267.
- 탁진규·노태우, “상사의 진성리더십이 구성원의 직무성과에 미치는 영향”, 「한국콘텐츠학회 논문지」 제16권 7호, 2016, pp.319-336.
- 탁진규·장종순, “거래적 및 변혁적 리더십의 효과”. 「한국심리학회지」, 제16권 2호, 2003, pp.47-60.
- 한주희·임규혁, “긍정심리자본에 영향을 미치는 개인수준과 팀 수준 요인에 관한 연구”. 「지식경영연구」, 제13권 (5호): 91-111.
- 홍계훈·이수정, “카리스마적 리더십과 팀 혁신행동 및 주관적 팀 성과 간의 관계들에 대한 팀 효능감과 팀 긍정정서의 매개효과”. 「경영학연구」, 제42권 1호, 2013, pp.321-351.
- Avolio, Bruce J., Bernard M. Bass, and Fred Walumbwa Weichun Zhu., “Multifactor leadership questionnaire: manual and sampler set”, Redwood City, CA: Mind Garden, 2004.

- Bandura, A., "Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change". *Psychological Review*, 84, 1977, pp.191- 215.
- Barsade, Sigal, & Olivia A. O'Neill., "Manage your emotional culture." *Harvard business review* 94.1, 2016, pp.14.
- Bass, B. M., "Leadership and performance beyond expectations". Free Press; Collier Macmillan, 1985
- Bass, B. M, & Avolio, B. J., "Transformational leadership and organizational culture". *Public administration quarterly*, 1993, pp.112-121.
- Bettencourt, L. & Brown, S., "Contact Employees: Relationships Among Workforce Fairness, Job Satisfaction & Prosaical Service Behavior", *Journal of Retailing*. 73(1), 1997, pp.39-61.
- Black, J.S.& Mendenhall,M, "Cross-culturalTrainingEffectiveness:A Review and a Theoretical Framework for Future Research" *Academy of Management Review*, 15(1), 1990, pp.113-136.
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J., "Prosocial organizational behaviors" *Academy of management Review*, 11(4), 1986, pp.710-725.
- Cameron, K. S., & Caza, A., "Contributions to the discipline of positive organizational scholarship". *American Behavioral Scientist*, 2003
- Cameron, Kim, and Jane Dutton, eds., "Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline", Berrett-Koehler Publishers, 2003
- Dutton, J., & Quinn, R., "Positive organizational scholarship: Meet the movement". *Journal of Management Inquiry*, 12(3), 2003, pp.266-271.
- Eisenberg, Nancy, and Paul Henry Mussen., "The roots of prosocial behavior in children". Cambridge University Press, 1989
- Gilmore, James H., and B. Joseph Pine., "Authenticity: What consumers really want", Harvard Business Press, 2007
- Luthans, F., "The need for and meaning of positive organizational behavior". *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 2002, pp.695-706.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J., "Psychological capital: Developing the human competitive edge". New York, NY: Oxford University Press, 2007
- Luthans, Fred, James B. Avey, and Jaime L. Patera., "Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital." *Academy of Management Learning & Education* 7.2, 2008, pp.209-221.

- O'Reilly, Charles A., and Jennifer Chatman., "Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior", *Journal of applied psychology* 71.3, 1986, pp.492.
- Pine, B. J., & Gilmore, J. H., "Authenticity: What consumers really want". Harvard Business School Press, Boston, 2007
- Seligman, M., "What is the good life. APA monitor", 29(10), 1998, pp.2
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J., "Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure". *Journal of management*, 34(1), 2008, pp.89-126.
- Weinstein, N., & Ryan, R. M., "When helping helps: autonomous motivation for prosocial behavior and its influence on well-being for the helper and recipient". *Journal of personality and social psychology*, 98(2), 2010, p.222.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B., "Reciprocal Relationships between Job Resources, Personal Resources, and Work Engagement". *Journal of Vocational Behavior*, 74, 2009, pp.235-244

ABSTRACT

A Study on the Effects of Psychological Capital on Pro-social Organizational Behavior in Local Subsidiary Abroad : Focusing on the Type of Leadership as a Moderator*

Sung-Joon Yoo** · Hag-Min Kim***

The objective of this study has two fields. The first is to examine the effect of native employee's psychological capital on their pro-social organizational behavior in the context of a local subsidiary in abroad. The second is to investigate the moderation effect of non-native managers' leadership type in the relationships between psychological capital and pro-social organizational behavior. The researcher provides the theoretical research model based on the pro-social capital theory and then empirically tests the model by using a valid 334-case collected from three overseas-affiliated-companies in Philippines. The results show that native employees' psychological capital positively and significantly influences to pro-social organizational behavior. Moreover, non-native managers' type of leaderships has the significant moderation effects in relationships between native workers' psychological capital and pro-social organizational behavior. Specifically, stronger relationships are identified in all of relationships when the managers show transactional, transformational and authentic leaderships. Theoretical contributions and practical recommendations are also discussed based on the results of the study.

Key Words : Positive Psychological Capital, Pro-social Organizational Behavior, Transactional Leadership, Transformational Leadership, Authentic Leaderships, Overseas Subsidiary

* This manuscript is an addition based on the first author's master's thesis from Kyung Hee University, Seoul, Korea

** Ph.D. Candidate, Department of International Business & Trade, Kyung Hee University, Seoul, Korea, sungjoon@daejin1999.com (First Author)

*** Professor, Department of International Business & Trade, Kyung Hee University, Seoul, Korea, edoctor@khu.ac.kr (Corresponding Author)