

ICT 대기업 근로자의 직속상사 변혁적 리더십, 심리적 임파워먼트, 사내기업가정신 및 혁신적 업무행동의 관계

박은정¹⁾, 이 찬²⁾

요 약

이 연구의 목적은 ICT 대기업 근로자의 혁신적 업무행동에 직속상사 변혁적 리더십이 영향을 미치는 데에 있어 심리적 임파워먼트의 매개효과와 이에 대한 사내기업가정신의 조절된 매개효과를 구명하는데 있다. 연구결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, ICT 대기업 근로자의 혁신적 업무행동에 대한 직속상사 변혁적 리더십 및 심리적 임파워먼트는 정적인 영향관계가 있다. 둘째, ICT 대기업 근로자 직속상사의 변혁적 리더십과 혁신적 업무행동의 관계에서 심리적 임파워먼트는 부분 매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 마지막으로, ICT 대기업 근로자의 혁신적 업무행동과 직속상사 변혁적 리더십의 관계에서 심리적 임파워먼트가 매개된 상태에서의 사내기업가정신은 조절된 매개효과를 가지는 것으로 확인되었다.

핵심 되는 말 : 직속상사 변혁적 리더십, 심리적 임파워먼트, 사내기업가정신, 조절된 매개효과, ICT 대기업 근로자

* 이 논문은 석사학위논문을 수정, 보완한 것임

1) SK텔레콤 기업문화 매니저. E-mail: adelle0113@gmail.com

2) 서울대학교 첨단융합학부 / 산업인력개발학과 / 융합전공 글로벌 스마트팜 교수
농업생명과학연구원 겸무연구원. E-mail: chanlee@snu.ac.kr

I. 서론

최근 기업들은 4차 산업혁명의 영향으로 인공지능(AI), 빅데이터 등의 ICT(Information and Communication Technology) 기술 중심으로 경영환경이 급변하고 있다. 이로 인해 조직 환경은 더욱 복잡해지고, 다양해지고 있으며, 특히 ICT 산업에서는 다양한 기술의 융합이 이루어지고 있으며 기업은 조직 내 혁신과 근로자의 혁신 역량을 강화하기 위한 노력이 요구되고 있다 (배을규, 박상오, 2018).

이러한 개인의 혁신적 업무행동에 영향을 주는 개인적인 차원의 영향요인 중 리더십에 대한 연구가 활발히 진행되고 있는데 그 이유는 리더가 조직 내에서 혁신을 통제하고 결정할 수 있는 입장에 있기 때문이다(황인경, 2003). Bass와 Avolio(1997)는 변혁적 리더십이 조직 근로자들의 지적 호기심을 자극하여 학습활동을 촉진시키고, 조직에 생긴 문제를 해결하거나 주어진 과업을 수행함에 있어 근로자들이 기존에 유지해오던 업무 방식을 재검토하도록 장려하며, 새로운 아이디어 및 접근방법으로 문제해결 및 과제를 수행하는데 있어서 다양한 지적 자극을 준다고 하였다.

변혁적 리더십은 근로자의 적극적인 근무행위에 직접적인 영향을 미친다는 것이 대량 실증 연구로 입증되었다(Amabile, 2012). 그러나 단일 리더십이 근로자의 혁신적 업무행동에 미치는 영향의 효과만을 연구하는 것은 리더십이 근로자의 혁신적 업무행동에 미치는 영향에 대한 내재된 메커니즘을 명확하게 설명하기 어렵다. 따라서 변혁적 리더십이 근로자의 혁신적 업무행동에 미치는 영향에 대한 선행연구는 많으나 어떤 변수와 과정을 통해서인지에 대한 좀 더 실증적인 연구 필요하다.

ICT 근로자들은 직무 본질에 강한 강치를 두고 기술역량 강화와 개인의 성장을 중요시 여기는 내적 경력 지향 성향이 강하다(이선로, 김기영, 2006). 그렇기 때문에 근로자들의 자발성과 혁신성을 이끌어내기 위한 필요 동기로서 심리적 임파워먼트의 중요성은 매우 크다고 할 수 있다.

임파워먼트는 조직몰입에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 알려져 있다(강상훈, 2022). 그러나 근로자들이 지각하는 심리적 임파워먼트가 어떠한 조건에서 긍정적인 결과로 연결되는가에 대한 연구는 부족하였다(신민정, 2016). 구성원들의 심리적 임파워먼트를 적극적인 혁신행동으로 유발하기 위해서는 직무와 조직에 대한 몰입이 선행될 수 있도록 조직 차원의 고려가 필요하다(박근영, 2019).

선행연구에 따르면 혁신적 업무행동은 개인적 측면과 아울러, 직무특성, 조직환경 등 다양한 측면에서 영향을 받을 수 있다고 검증되었다(Anderson et al., 2014). 이에 최근 들어 혁신적 업무행동을 촉진하는 요인으로 기업가정신에 관한 연구는 조직성과와 함께 중요도는 점차 높아지고 있다(김종관, 박기홍, 2018).

사내기업가정신은 기업 내부의 조직을 구성하는 모든 근로자들이 가져가 할 정신이자 활동이며 사업부의 혁신을 도모할 수 있는 사내기업가정신의 연구와 수행이 절실히 지고 있는 실정이다(이방실, 2013). 특히, 민첩하고 빠른 실행을 통하여 사업을 진행시키는 스타트업과는 다르게, 대기업은 충분한 역량이나 인프라를 갖추고 있으나 조직이나 업무 등이 수직화 되어 있고 혁신을 실행하기 쉽지 않은 것이 현실이다(김영환 외 2017; 조요한 외, 2012). 이러한 기업의 한계를 극복하기 위해 많은 기업들이 구성원들로 하여금 회사에 필요하거나 자신이 시도해보고 싶은 사업 아이디어를 직접 제안하고, 해당 아이디어를 실제 사업으로 발전시킬 수 있는 사내 기업가 육성 플랫폼 및 사내벤처 프로그램과 같은 새로운 제도를 도입하여 사내기업가정신을 촉진하고 있다. 이처럼, 혁신적 업무행동이 무엇보다 요구되는 ICT 대기업이 변화하는 기업 환경 속에서 위기를 극복하고 경쟁사가 쉽게 모방할 수 없는 혁신 역량을 개발하기 위해서는 조직 차원에서 발휘되는 혁신풍토이자 전략이 뒷받침되어 할 것이며, 즉 사내기업가정신이 어떤 효과를 갖는지 살펴볼 필요가 있다(박은정, 2022). 고객들의 기술요구는 빠르게 변화하고 있으며, 정보통신기술의 진보는 기업 간 경쟁을 가속화하고 있기에 ICT 대기업의 근로자들은 모두 사내기업가정신을 기반으로 혁신적이고 창의적인 아이디어를 자율적으로 도출하고, 미래에 대한 적극적 대응이 필요하다. 이를 종합하여 본 연구에서는 변혁적 리더십, 심리적 임파워먼트와 혁신적 업무행동 간의 관계를 규명하고, 사내기업가정신의 조절된 매개효과를 확인해 보고자 한다.

이론적으로는 ICT 대기업에서 근로자들의 심리적 임파워먼트의 선행, 결과, 조절변인을 포괄하는 개념적 틀을 제시하고자 한다. 현재까지 사내기업가정신의 매개효과 혹은 조절효과에 대한 연구는 양적으로 매우 부족한 실정이다(방태연, 2015). 본 연구를 통하여 기업의 경쟁력 향상을 목적으로 근로자 개인별 혁신적 업무행동을 독려하기 위하여 사내기업가정신의 역할과 중요성을 더욱 명확하게 규명하는데 기여할 수 있을 것이다. 또한, 실천적으로는 ICT 대기업 근로자들의 혁신적 업무행동을 제고하기 위하여 직속상사의 변혁적 리더십 개발, 심리적 임파워먼트 및 사내기업가정신 활성화 방안을 제시하고자 한다.

II. 이론적 배경 및 가설

1. 직속상사의 변혁적 리더십, 심리적 임파워먼트 및 혁신적 업무행동의 관계

1) 변혁적 리더십과 혁신적 업무행동의 관계

변혁적 리더십에 대한 연구에서는 직원들의 심리자본을 강하게 만들어 혁신적 업무행동의 긍정적인 영향을 준다(Feist, 1998). 변혁적 리더십의 연구에서는 직원들이 업무의 중요한 의미를 보다 전면적으로 이해하고 각각 다른 직원들의 실질적인 요구를 만족시켜 개인의 상상력을 발휘할 수 있게 만들어 서로 협동하는 업무 분위기를 조성한다. 이는 직원들의 내재적 업무 동기를 부여하기에(Amabile, 2005). 이러한 변혁적 리더십 유형은 직원들의 혁신적 업무행동에 더욱 영향을 미친다. 즉, 종합해보면 리더십의 유형과 방식은 직원들의 혁신적 업무행동 생산에 영향을 주는 중요한 지표라는 것을 알 수 있다. 따라서 선행연구에서 도출된 시사점을 바탕으로 변혁적 리더십은 혁신적 업무행동에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상된다.

가설 1-1. ICT 대기업 근로자 직속상사의 변혁적 리더십은 혁신적 업무행동에 정적인 직접 효과를 가질 것이다.

2) 변혁적 리더십과 심리적 임파워먼트의 관계

심리적 임파워먼트는 변혁적 리더십을 거래적 리더십으로부터 구분할 수 있는 중요한 개념으로써 정의하였다. 통제 및 거래적 보상 등의 수단을 통해 조직 구성원들이 조직의 목표를 달성하도록 독려하는 거래적 리더십과 달리 변혁적 리더십은 구성원들의 독립성을 강조하며 보다 상위욕구를 충족에 대한 의지를 바탕으로 그들 스스로 동기부여 되어 업무추진동기가 높아지는 즉 임파워 과정이 수반된다. 그러므로 변혁적 리더의 조직 목표 및 비전의 구체화, 영감적 동기부여, 지적 자극 및 개별적 배려 등의 수단은 조직 구성원들 스스로 과업에 대한 평가에 영향을 주어 업무에 대한 전반적인 내재적 동기수준을 결정하게 된다. 실제로 몇몇 연구들은 변혁적 리더십이 조직 구성원들의 심리적 임파워먼트를 향상시키는 데 기여한다는 사실을 실증적으로 증명하였다(Jung et al., 2003; Jung & Sosik, 2002; Kark et al., 2003;)

가설 1-2. ICT 대기업 근로자 직속상사의 변혁적 리더십은 심리적 임파워먼트에 정적인 직접 효과를 가질 것이다.

3) 심리적 임파워먼트와 혁신적업무행동의 관계

선행연구를 통하여 살펴보았을 때, 심리적 임파워먼트가 혁신적 업무행동을 유발시키는 심리적 메커니즘은 크게 3가지로 정리할 수 있다. 첫째, 정서와 관련된 연구들은 구성원들이 내재적으로 동기부여가 되었을 때, 긍정적인 정서를 갖게 된다고 주장한다. 긍정적인 정서는 혁신적인 행동을 유발하는데 보다 넓은 범위의 인지적인 정보탐색활동, 다양한 아이디어를 투영할 수 있도록 주의력의 확장, 그리고 기존의 아이디어들 패턴과 관계들을 규명할 수 있는 인지적 유연성을 향상시킨다는 것이다(Amabile et al., 2005). 둘째, 자기결정감과 관련된 연구들에 따르면, 내재적으로 동기부여가 된 구성원들은 학습에 대한 관심과 호기심들이 고양되고, 그들의 인지적 유연성과 위험감수 의지, 복잡함에 대한 열린 자세를 향상시킬 수 있고, 이는 결국 구성원들의 새로운 아이디어와 대안들을 창출할 수 있다고 주장한다(Amabile, 1979, 1996). 셋째, 정서이론과 자기결정감 이론들은 내재적 동기가 창의성을 향상시키는 한편 인내심을 갖는데도 효과적이라고 주장한다. 정서이론 측면에서 살펴보면 긍정적인 감정을 향상시킴으로써 내재적 동기는 심리적 관여를 증가시키고, 노력을 유지할 수 있는 힘을 향상시키고, 이에 따라 구성원들이 자신의 업무에 상당한 시간을 투자할 수 있다. 자기결정감 이론에 따르면 자신감과 관심을 증가시킴으로써 내재적 동기가 구성원들의 도전적이고 복잡하며, 익숙하지 않은 과제에도 견뎌낼 수 있는 원동력을 제공할 수 있다(Gagn & Deci, 2005). 내재적으로 동기부여 된 구성원들은 자신의 업무에 보다 효과적으로 집중할 수 있게 된다(Amabile, 1996).

가설 1-3. ICT 대기업 근로자의 심리적 임파워먼트는 혁신적 업무행동에
정적인 직접 효과를 가질 것이다.

2. 직속상사의 변혁적 리더십이 혁신적 업무행동에 미치는 영향에서 심리적 임파워먼트의 매개효과

Hackman과 Oldham(1975)과 Hackman과 Oldham(1976)이 제시한 직무 특성 이론(job characteristics theory)에 근거하면, 개인에게 동기 부여를 할 수 있도록 하는 핵심적인 직무 특성(core job dimensions)은 기술 다양성(skill variety), 과업 정체성(task identity), 과업 중요성(task significance), 자율성(autonomy), 피드백(feedback)이라는 5가지의 차원이 있는데 이에 기반하여 개인이 직무를 수행하면 겪게 되는 중요 심리 상태(critical psychological states)에 따라 개인의 내재적 동기, 성과 향상, 직무 만족 향상 등에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 제시하였다. 이처럼 직무 특성 이론으로도 심리적 임파워먼트의 매개효과를 설명할 수 있다.

변혁적 리더십의 임파워먼트 영향을 이해하는 것은 조직의 운영에 매우 중요한 문

제이다. 변혁적 리더십이 촉진하는 심리적 임파워먼트는 곧 혁신적 행동을 촉진하기 때문이다. 스스로의 업무에 대한 의미와, 다른 이에게 미치는 영향력을 인식하면, 조직구성원은 업무에 대한 강한 내적 동기를 갖게 된다(Grant, 2008). 또한 업무에 대한 유능감과 결정성을 인식하면, 조직구성원은 자신감을 갖고 새로운 일을 시도하고(work initiatives), 강한 회복탄력성(resilience)을 갖게 된다(Thomas & Velthouse, 1990). 즉, 변혁적 리더십으로부터 촉진된 심리적 임파워먼트는 혁신적 행동을 위해 주도적으로 행동하며, 건설적인 변화에 책임감을 느낀다(Conger & Kanungo, 1988). 이를 바탕으로 상사의 변혁적 리더십, 심리적 임파워먼트 및 혁신적 업무행동의 관계에 대하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2. ICT 대기업 근로자의 심리적 임파워먼트는 직속 상사의 변혁적 리더십과 혁신적업무행동의 관계를 매개할 것이다.

3. 심리적 임파워먼트가 혁신적 업무행동에 미치는 영향에서 사내기업가정신의 조절효과

연구 결과들은 높은 수준의 심리적 임파워먼트 조건에 노출될수록, 혁신행동을 더 많이 하거나(Amabile, 1979), 그 관계가 오히려 약하거나, 통계적 유의성이 없거나, 혼재된 결과를 보여주기도 하였다(Amabile, 1985; Amabile et al., 1986; Shalley, 2001). 이로 인해 혁신적 업무행동을 다루는 연구에서는 심리적 임파워먼트 같이 내재적 동기부여가 혁신행동을 촉발하는 조건에 대한 연구를 요청하고 있다(Amabile et al., 2005; George, 2007; Shalley et al., 2004).

개인 차원의 기업가정신과 혁신적 업무행동 간의 연구는 비교적 다양한 차원에서 진행됐다. 대체로 CEO나 관리자들의 리더십의 개념으로 접근한 연구가 많았으며, 개인의 성향과 기질의 측면에서 기업가정신과 혁신적 업무행동을 연구한 사례로 나누어 볼 수 있다. 장수덕과 최석봉(2013)은 중소기업 중간관리자 150명을 대상으로 한 연구에서 조직 내의 기업가정신 인식이 조직 구성원들의 혁신적 업무행동에 영향을 미치는 중요요인임을 밝혀냈다. 권혁기와 손현일(2014)의 연구에서도 부산, 울산, 포항지역 중소기업 31개사 대상, 해당 기업에 종사하는 종업원 280명을 대상으로 한 연구에서 경영자의 기업가정신이 구성원의 혁신적 업무행동에 정적 영향을 미친다는 결과를 도출했다.

빠르고 끊임없이 변화를 요구하는 현 시대상과 맞물려 조직 내 기업가정신과 혁신의 필요성이 대두되고 있는 상황(황인호 등, 2019)에서 사내기업가정신과 혁신적 업무행동간 좀 더 포괄적이고 다양한 관련 요인에 관한 연구가 필요하다(방태연, 2015).

사내기업가정신 함양은 기업에서 중요한 과제로 떠오르고 있으며(박선영, 김현지, 2019), 혁신적 업무행동도 다양한 변인에 의해 발현(박경규 등, 2012)되기에 오히려 다

양한 검증이 필요한 시점이다.

심리적 임파워먼트와 사내기업가정신의 선순환 작용이 혁신적 업무행동을 향상 시킬 수 있음을 조직 차원에서의 혁신 분위기 및 지원과 관련된 변인을 조절변인으로 사용한 선행 연구들(김혜영, 2013; 남서진, 2019)을 고려하여 예측해볼 수 있으며, 심리적 임파워먼트가 혁신적 업무행동에 미치는 영향은 사내기업가정신에 의해 조절될 수 있다.

가설 3. ICT 대기업 근로자의 심리적 임파워먼트가 혁신적 업무행동에 미치는 정적 영향은 사내기업가정신에 의해 조절될 것이다.

4. 직속상사 변혁적 리더십과 혁신적 업무행동의 관계에서 심리적 임파워먼트의 매개효과에 대한 사내기업가정신의 조절효과

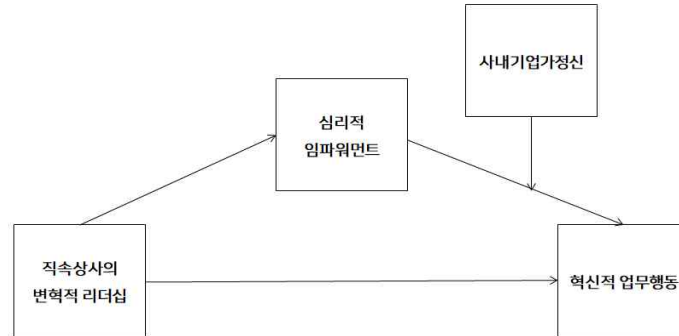
정석훈(2020)은 리더-구성원간 상호호혜적 관계(LMX)가 심리적 임파워먼트를 매개로 혁신적 업무행동에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인하였지만, 연구적 한계로 혁신적 업무행동에 영향을 미치는 조직 단위 변수에 대한 연구를 제안하였다. 개인 차원의 변수들 뿐만 아니라 팀 단위, 조직 단위로 영향을 미치는 변인들이 존재함으로써 연구모델 확장이 필요함을 강조하였다. 또한, 김성재(2020)의 연구에서는 진성리더십이 구성원의 창의적 행동에 미치는 영향 관계에서 심리적 임파워먼트의 매개효과 조직지원인식의 조절된 매개효과를 확인하였고, 조직지원인식이 높을수록 진성리더십이 심리적 임파워먼트를 통해 창의적 행동에 미치는 긍정적 영향력이 커질 수 있다는 시사점을 제시하였다. 이상의 논의를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 4. ICT 대기업 근로자 직속상사의 변혁적 리더십과 혁신적 업무행동의 관계에 있어 사내기업가정신은 심리적 임파워먼트의 매개효과를 조절할 것이다.

III. 연구 방법

1. 연구 모형

이 연구의 목적은 ICT 대기업 근로자의 직속상사 변혁적 리더십, 구성원의 심리적 임파워먼트, 사내기업가정신과 혁신적 업무행동의 관계를 구명하는 데 있다. 연구목적 달성을 위해 세운 가설들을 종합하여 [그림 1]과 같이 가설적 연구 모형을 설정하였다.



[그림 1] 연구 모형

2. 연구 대상

본 연구는 과학기술정보통신부에서 2019년 5월 개정된 ICT 통합 분류체계에 따른 ICT 대기업 근무자 중 1년 이상 근무경력을 가진 정규직 근로자를 대상으로 진행하였다. 직속상사의 변혁적 리더십, 본인의 심리적 임파워먼트, 조직의 사내기업가정신, 혁신적 업무행동에 대한 지각을 위하여 최소 1년 이상이라는 조건을 두었다. 또한, 직속상사의 변혁적 리더십은 중간관리자 계층인 팀장역할을 수행하는 사람으로 한정하였다. 최소 3명 이상의 팀원들을 이끄는 팀장의 변혁적 리더십의 효과성을 보고자하며, 최소 3명 이상의 팀에 속해 있는 근로자가 설문에 응답하도록 진행하였다.

3. 측정 도구

이 연구를 위해 조사도구는 인적자원개발(HRD) 분야 전문가에게 내용타당도를 검증받았다. 내용타당도 검증단계에서 HRD 박사학위 소지자 5인을 대상으로 측정도구가 변인의 개념 및 하위 구성요인별 개념에 적합하게 문항이 구성되어 있는지 검토받았으며, 문항별로 표현된 문장이 조사대상에 적합하게 기술되어 있는지 피드백 받았다. 또한, 이 연구에서는 변인의 타당도와 신뢰도 검증을 위해 요인 분석 및 Cronbach's α 검증을 실시하였다. Cronbach's α 검증 및 확인적 요인분석을 실시한 결과 최종적으로 모든 변인의 내적 일치도 계수는 .9 이상으로 비교적 높은 수준임을 알 수 있다.

변혁적 리더십의 측정은 이화용(2004)의 도구를 토대로 수정, 변안한 공민영(2012)의 도구를 사용하였다. 이 도구는 변혁적 리더십 20개 문항에 대한 응답자의 동의수준을 "전혀 그렇지 않다"에서 "매우 그렇다"까지 5점 척도로 측정하였다. 직속상사 변혁적 리더십의 전체 내적일치도는 .953이며, 하위변인인 카리스마의 내적일치도는

.951, 영감적 동기부여의 내적일치도는 .950, 지적자극의 내적일치도는 .951, 개별적 배려의 내적일치도는 .950으로써 직속상사 변혁적 리더십의 내적일치도 수준은 전반적으로 적절하게 도출되었다.

심리적 임파워먼트의 측정은 Spreitzer(1995)가 Thomas와 Velthouse(1990)의 개념 정의에 실증적 연구를 더해 체계화한 것으로 정석훈(2020)의 도구를 활용하였고 과업의 의미성, 자기효능감, 자기결정성, 영향력의 4가지 하위요인에 12가지 항목으로 구성된다. 심리적 임파워먼트의 전체 내적일치도는 .910이며, 하위변인인 과업의 의미성의 내적일치도는 .853, 자기효능감의 내적일치도는 .858, 자기결정성의 내적일치도는 .882, 영향력의 내적일치도는 .855으로써 심리적 임파워먼트의 내적일치도 수준은 전반적으로 적절하게 도출되었다.

사내기업가정신 측정도구에서는 Lassen et al.(2006), Miller(1983), Covin과 Slevin(1986), Smith et al.(2001), Lumpkin과 Dess(1996), 방태연(2015), 이석근(2019)에서 사용한 설문항목을 수정·변안하여 사용하였다. 사내기업가정신의 전체 내적일치도는 .950이며, 하위변인인 혁신성의 내적일치도는 .856, 위험감수성의 내적일치도는 .877, 진취성의 내적일치도는 .703, 자율성의 내적일치도는 .850, 경쟁적 공격성의 내적일치도는 .866으로써 사내기업가정신의 내적일치도 수준은 전반적으로 적절하게 도출되었다.

혁신적 업무행동의 측정은 Janssen(2000)이 개발한 도구를 기반으로 수정, 보완한 김일천 등(2004)이 사용한 도구를 활용하였다. Janssen(2000)은 Scott과 Bruce(1994)의 자기보고식 측정도구를 바탕으로 혁신적 업무행동을 아이디어 생성, 아이디어 홍보, 아이디어 현실화 등 세 가지의 관찰변인으로 구분한 후 이를 측정할 수 있는 문항을 개발하였다. 혁신적 업무행동의 전체 내적일치도는 .910이며, 하위변인인 아이디어 생성의 내적일치도는 .791, 아이디어 홍보의 내적일치도는 .820, 아이디어 현실화의 내적일치도는 .817으로써 혁신적 업무행동의 내적일치도 수준은 전반적으로 적절하게 도출되었다.

4. 자료 수집

설문 수집 방법은 직접 설문을 배포하고 수거하기 힘든 상황을 고려하여 온라인 설문시스템(모아폼)을 주로 활용하였다. 자료의 수집은 2021년 09월 13일부터 2021년 10월 1일까지 실시하였고 총 382부가 회수되었다. 이 중 본인이 팀장, 비정규직이거나 답변이 불성실한 경우를 제외하고 최종분석에는 355부를 사용되었으며, 유효 자료율은 92.9%였다.

응답자 개인 및 조직의 일반적인 특성을 고려하여 성별, 연령, 학력, 직급, 경력기간, 직무, 업종 순으로 살펴보았다. 응답자의 성별은 남성이 56.3%(200명), 여성

43.7%(155명)을 차지하여 상대적으로 남성의 성비가 높았다. 연령을 20대가 9.9%(35명), 30대가 59.7%(212명), 40대가 26.2%(93명), 50대 이상이 4.2%(15명)으로 30대가 가장 많았다. 학력수준은 고졸 이하가 1.4%(5명), 전문대 졸업이 6.8%(24명), 대학교 졸업이 69.3%(246명), 대학원 이상이 22.5%(80명)으로 대학교 졸업이 가장 많은 비중을 차지하였고, 그 다음으로 대학원 졸업(석사) 비중이 두 번째로 많은 비중을 차지하였다. 직급은 사원급이 14.1%(50명), 대리급이 22.8%(81명), 과장급이 34.9%(124명), 차장급이 21.1%(75명), 부장급은 7.0%(25명)으로 과장급 이상 가장 많은 비중을 차지하였고, 다음으로 차장급이 두 번째로 많은 비중을 차지하였다. 해당 기업의 근속연수는 5년 미만이 14.4%(51명), 5년에서 10년 미만이 27.6%(98명), 10년에서 15년 미만이 34.4%(122명), 15년에서 20년 미만이 15.2%(54명), 20년 이상이 8.5%(30명)으로 10년에서 15년 미만 재직한 근로자가 가장 많은 비중을 차지하였다. 직무는 하드웨어 관련이 5.6%(20명), 시스템 및 소프트웨어 관련이 19.2%(68명), 데이터 및 네트워크 관련이 4.8%(17명), 웹 관련이 4.2%(15명), 기술영업이 5.1%(18명), 사업개발이 11.0%(39명), 고객관리가 8.5%(30명), 지원부서(인사/재무/구매 등)가 33.8%(120명), 기타 7.9%(28명)로 지원부서가 가장 많은 비중을 차지하였다. 마지막으로 업종은 정보통신 방송기기제조업 관련 기기 및 부품 제조 (ICT)가 32.4%(115명), 정보통신 방송서비스업 정보 통신 방송서비스 (정보/통신/방송서비스)가 17.7%(63명), 소프트웨어 및 디지털콘텐츠개발업 소프트웨어 서비스 디지털콘텐츠 제작(소프트웨어, IT서비스, 디지털콘텐츠 제작)이 32.4%(115명), 기타 17.5%(62명)으로 나타났다.

5. 자료 분석

이 연구에서 수집된 자료는 SPSS 24.0을 이용하여 기술통계(평균, 백분율) 분석, 도구 신뢰도 분석, 회귀분석 및 Hayes(2013)가 개발한 SPSS 매크로 프로그램인 PROCESS를 활용하여 매개된 조절효과 분석을 실시하였으며, AMOS 22.0을 이용하여 설문문항의 타당성을 검증하기 위한 확인적 요인분석을 실시하였다. 모든 분석에 있어 통계적 유의수준은 5%로 설정하였다. 먼저 기초 분석으로 연구 대상자들의 인구통계학적 특성을 알아보기 위해 SPSS 24.0을 이용하여 빈도분석을 하며 Cronbach's α 를 산출하여 신뢰도를 검증하였다. 주요 변수의 평균 및 표준편차를 산출하고, 정규성 검증을 위해 왜도(skewness) 및 첨도(kurtosis)를 확인하였으며 주요 변인 간의 상관관계를 파악하기 위해 상관분석(correlation analysis)을 실시하였다.

IV. 연구 결과

1. 연구변인의 기술통계

신뢰도와 타당도가 확인된 데이터의 정규성 검증을 위하여 왜도와 첨도를 분석을 포함한 기술적 통계량을 산출한 결과는 <표 1>과 같다.

<표 1> 변인의 기술통계 및 정규성 검증결과

구분	평균	표준편차	최솟값	최대값	왜도	첨도
직속상사의 변혁적 리더십	3.521	.716	1.32	5.00	-.364	.007
카리스마	3.537	.723	1.25	5.00	-.414	.049
영감적 동기부여	3.601	.779	1.00	5.00	-.350	.056
지적자극	3.487	.791	1.25	5.00	-.392	-.113
개별적 배려	3.464	.842	1.00	5.00	-.391	-.160
심리적 임파워먼트	3.632	.612	1.83	5.00	-.288	-.103
과업의미성	3.788	.728	1.67	5.00	-.307	-.241
자기효능감	3.783	.722	1.33	5.00	-.302	-.128
자기결정성	3.671	.814	1.00	5.00	-.410	-.133
영향력	3.287	.794	1.00	5.00	-.302	.252
사내기업가정신	3.113	.649	1.13	5.00	-.038	-.034
혁신성	3.151	.782	1.00	5.00	-.166	-.011
위험감수성	2.895	.774	1.00	5.00	-.119	-.184
진취성	3.062	.767	1.00	5.00	-.158	-.122
자율성	3.256	.723	1.00	5.00	-.169	.342
경쟁적 공격성	3.234	.729	1.00	5.00	-.117	.189
혁신적 업무행동	3.426	.599	1.11	5.00	-.054	.412
아이디어 생성	3.494	.636	1.33	5.00	-.232	.199
아이디어 홍보	3.365	.692	1.00	5.00	.24	.255
아이디어 현실화	3.417	.675	1.00	5.00	-.019	.100

2. 상관관계 분석

ICT 대기업 근로자 직속상사의 변혁적 리더십, 심리적 임파워먼트, 사내기업가정신, 혁신적 업무행동 간 상관성을 파악하기 위해 Pearson 상관관계를 분석한 결과는 <표 2>와 같다. 이 연구의 종속변인인 혁신적 업무행동과 직속상사의 변혁적 리더십, 심리적 임파워먼트, 사내기업가정신은 모두 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

<표 2> 변인 간 상관관계

구분	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
직속상사 변혁적리더십	1																			
카리스마	.969 **	1																		
영감적동기 부여	.854 **	.807 **	1																	
지적자극	.906 **	.826 **	.688 **	1																
개별적배려	.910 **	.840 **	.667 **	.813 **	1															
심리적 임파워먼트	.466 **	.417 **	.428 **	.418 **	.460 **	1														
과업의미성	.465 **	.424 **	.418 **	.416 **	.454 **	.756 **	1													
자기효능감	.248 **	.215 **	.271 **	.208 **	.234 **	.799 **	.501 **	1												
자기결정성	.405 **	.362 **	.360 **	.372 **	.403 **	.829 **	.494 **	.539 **	1											
영향력	.370 **	.331 **	.320 **	.338 **	.374 **	.814 **	.451 **	.542 **	.589 **	1										
사내기업가 정신	.515 **	.476 **	.472 **	.479 **	.470 **	.393 **	.389* *	.189 **	.294 **	.382 **	1									

ICT 대기업 근로자의 직속상사 변혁적 리더십, 심리적 임파워먼트,
 사내기업가정신 및 혁신적 업무행동의 관계

혁신성	.514 **	.491 **	.422 **	.490 **	.470 **	.340 **	.359 **	.187 **	.253 **	.291 **	.795 **	1								
위험감수성	.341 **	.310 **	.332 **	.313 **	.309 **	.306 **	.287 **	.130 *	.214 **	.342 **	.870 **	.565 **	1							
진취성	.440 **	.410 **	.403 **	.408 **	.397 **	.352 **	.343 **	.185 **	.235 **	.361 **	.887 **	.667 **	.760 **	1						
자율성	.529 **	.488 **	.481 **	.489 **	.489 **	.413 **	.371 **	.194 **	.363 **	.385 **	.877 **	.644 **	.657 **	.738 **	1					
경쟁적 공격성	.419 **	.378 **	.406 **	.389 **	.380 **	.285 **	.330 **	.132 *	.193 **	.259 **	.871 **	.622 **	.685 **	.733 **	.710 **	1				
혁신적 업무행동	.442 **	.421 **	.386 **	.420 **	.391 **	.544 **	.463 **	.430 **	.383 **	.470 **	.518 **	.426 **	.425 **	.473 **	.477 **	.440 **	1			
아이디어 생성	.414 **	.397 **	.334 **	.405 **	.374 **	.512 **	.444 **	.418 **	.361 **	.421 **	.436 **	.366 **	.352 **	.373 **	.415 **	.371 **	.879 **	1		
아이디어 홍보	.373 **	.353 **	.345 **	.357 **	.312 **	.443 **	.397 **	.309 **	.317 **	.396 **	.509 **	.408 **	.436 **	.487 **	.442 **	.435 **	.899 **	.668 **	1	
아이디어 현실화	.405 **	.384 **	.359 **	.372 **	.369 **	.512 **	.408 **	.435 **	.353 **	.448 **	.447 **	.373 **	.353 **	.408 **	.427 **	.375 **	.913 **	.713 **	.739 **	1

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

3. 인구통계학적 특성에 따른 혁신적 업무행동의 차이

이 연구에서는 집단으로 구분되는 인구통계학적 특성(성별, 연령, 학력, 직급, 총 경력기간, 직무, 업종)에 따른 혁신적 업무행동의 수준 차이를 독립표본 t검증 및 일원 분산분석을 통한 F검증을 활용하였다. 인식수준에 있어 유의미한 차이가 있는 변인은 향후 변인 간 영향 분석에서 통제변인으로 설정하였다.

1) 성별에 따른 수준 차이

ICT 대기업 근로자들의 성별에 따라 혁신적 업무행동의 수준 차이가 있는지 확인하기 위하여 독립표본 t-검정을 실시하였고, 그 결과는 <표 3>과 같다. 혁신적 업무행동의 수준은 성별에 따라 유의한 차이가 있지 않은 것으로 나타났다.

그러나 혁신적 업무행동의 세부요인 중 ICT 대기업 근로자의 성별에 따른 아이디어 생성의 수준이 통계적으로 유의한 차이를 보였다. ICT 대기업 남성 근로자의 아이디어 생성 수준은 평균 3.55점으로 여성 근로자의 아이디어 생성 수준(평균 3.42점)보다 높은 것으로 나타났다.

<표 3> 성별에 따른 혁신적 업무행동 수준

변인		빈도	평균	표준화 편차	t	p
혁신적 업무행동	남성	200	3.459	.623	1.210	.430
	여성	155	3.382	.566		
아이디어 생성	남성	200	3.555	.661	2.032	.043
	여성	155	3.417	.595		
아이디어 홍보	남성	200	3.388	.727	.723	.470
	여성	155	3.335	.646		
아이디어 현실화	남성	200	3.435	.690	.546	.585
	여성	155	3.395	.657		

$p < .05$

2) 연령에 따른 수준 차이

연령에 따른 ICT 대기업 근로자의 혁신적 업무행동에 차이가 있는지 살펴보기 위해 일원배치분산분석을 실시한 결과는 다음과 같다. 응답자의 연령을 20대, 30대, 40대, 50대 이상으로 구분하고 평균값에 유의미한 차이가 있는지 검증하였으나 전체 혁신적 업무행동 수준, 하위변인별 차이에는 유의미한 차이가 존재하지 않았다. 따라서, 연령은 통제 변인 설정에서 제외하였다.

3) 학력에 따른 수준 차이

학력에 따른 ICT 대기업 근로자의 혁신적 업무행동에 차이가 있는지 살펴보기 위해 일원배치분산분석을 실시한 결과는 다음과 같다. 응답자의 학력을 전문대졸 이하, 대졸, 대학원 이상으로 구분하고 평균값에 유의미한 차이가 있는지 검증한 결과, 학력에 따라 ICT 대기업 근로자의 혁신적 업무행동 수준에는 유의미한 차이가 존재하였다.

좀 더 구체적으로 살펴보기 위해 Dunnett로 사후 검증을 실시한 결과, ICT 대기업 대학원 이상 근로자가 인식하는 아이디어 생성 수준(3.66점)이 대졸 근로자(3.45점)가 인식하는 아이디어 생성 수준보다 높은 것으로 나타났다.

<표 4> 학력에 따른 혁신적 업무행동 수준

변인		빈도	평균	표준화 편차	F	사후검정
혁신적 업무행동	전문대졸 이하(a)	29	3.348	.563	6.913	
	대졸(b)	246	3.365	.598		
	대학원 이상(c)	80	3.641	.573		
아이디어 생성	전문대졸 이하(a)	29	3.390	.535	3.945*	b<c (Dunnett)
	대졸(b)	246	3.451	.664		
	대학원 이상(c)	80	3.666	.551		
아이디어 홍보	전문대졸 이하(a)	29	3.344	.639	3.768	
	대졸(b)	246	3.307	.674		
	대학원 이상(c)	80	3.550	.740		
아이디어 현실화	전문대졸 이하(a)	29	3.310	.689	10.048	
	대졸(b)	246	3.336	.662		
	대학원 이상(c)	80	3.708	.637		

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

4) 직급에 따른 수준 차이

직급에 따른 ICT 대기업 근로자의 혁신적 업무행동에 차이가 있는지 살펴보기 위해 일원배치분산분석을 실시하였다. ICT 대기업 근로자의 혁신적 업무행동 수준에 유의미한 차이가 존재했으며, 상대적으로 차장 이상 직급의 근로자의 경우 사원보다 혁신

신적 업무행동 수준이 높았다.

좀 더 구체적으로 살펴보기 위해 LSD로 사후 검증을 실시한 결과, 아이디어 생성의 수준이 ICT 대기업 부장급(3.73점) 근로자가 사원급(3.40점) 근로자보다 높게 나타났고, 과장급(3.92점)보다 차장급(3.62점), 그리고 부장급(3.73점)에서 높게 나타났다.

<표 5> 직급에 따른 혁신적 업무행동 수준

변인		빈도	평균	표준화 편차	F	사후검정
혁신적 업무행동	사원(a)	50	3.317	.494	2.522*	
	대리(b)	81	3.433	.597		
	과장(c)	124	3.351	.632		
	차장(d)	75	3.534	.627		
	부장(e)	25	3.663	.449		
아이디어 생성	사원(a)	50	3.406	.580	2.480*	a<e, c<d<e (LSD)
	대리(b)	81	3.489	.621		
	과장(c)	124	3.408	.671		
	차장(d)	75	3.622	.639		
	부장(e)	25	3.733	.509		
아이디어 홍보	사원(a)	50	3.220	.581	1.721	
	대리(b)	81	3.378	.684		
	과장(c)	124	3.311	.723		
	차장(d)	75	3.466	.727		
	부장(e)	25	3.573	.612		
아이디어 현실화	사원(a)	50	3.326	.565	2.079	
	대리(b)	81	3.432	.688		
	과장(c)	124	3.333	.720		
	차장(d)	75	3.515	.695		
	부장(e)	25	3.680	.445		

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

4. 혁신적 업무행동과 직속상사의 변혁적 리더십 및 심리적 임파워먼트의 영향관계

ICT 대기업 근로자가 인식한 직속상사의 변혁적 리더십 및 심리적 임파워먼트와 혁신적 업무행동의 관계를 구명하기 위하여 성별, 학력, 직급을 통제 한 후 직속상사의 변혁적 리더십과 심리적 임파워먼트를 독립변인으로 설정하여 혁신적 업무행동에 대한 회귀분석을 실시한 결과는 <표 6>과 같다.

먼저, 모형1은 심리적 임파워먼트를 종속변인으로 하여 독립변인에는 통제변인만

ICT 대기업 근로자의 직속상사 변혁적 리더십, 심리적 임파워먼트,
사내기업가정신 및 혁신적 업무행동의 관계

투입한 모형으로 F값은 3.268로 유의한 모형으로 나타났으며, 설명량은 .095이었다.

모형2는 모형1에서 직속상사 변혁적 리더십을 투입한 모형으로 F값은 10.676로 유의한 모형으로 나타났으며, 설명량은 .273로 나타나 직속상사 변혁적 리더십을 투입함으로써 설명량은 .178 증가하였다. 직속상사 변혁적 리더십의 표준화회귀계수는 .434로 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다($p < .05$).

모형3은 혁신적 업무행동을 종속변인으로 하여 독립변인에는 통제변인만 투입한 모형으로 F값은 2.068로 유의한 모형으로 나타났으며, 설명량은 .062이었다.

모형4은 모형3에서 직속상사 변혁적 리더십을 투입한 모형으로 F값은 8.486으로 유의한 모형으로 나타났으며, 설명량은 .196로 나타났다. 표준화회귀계수는 .365로 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

모형5는 모형3에서 직속상사의 변혁적 리더십과 심리적 임파워먼트를 동시에 투입한 모형으로 F값은 14.708으로 유의한 모형으로 나타났으며, 설명량은 .359로 두 독립변인을 투입함으로써 설명량은 .163 증가하였다. 직속상사 변혁적 리더십의 표준화회귀계수는 .238로 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며($p < .05$), 심리적 임파워먼트의 표준화회귀계수는 .422으로 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다($p < .05$).

따라서 ICT 대기업 근로자의 직속상사 리더십 및 심리적 임파워먼트는 혁신적 업무행동에 통계적으로 유의미하게 직접적인 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 이에 가설 1 ICT 대기업 근로자 직속상사의 변혁적 리더십, 심리적 임파워먼트, 혁신적 업무행동은 정적인 영향 관계를 가질 것이라는 채택되었음을 알 수 있다.

<표 6> 혁신적 업무행동에 대한 직속상사 변혁적 리더십 및 심리적 임파워먼트의 위계적 회귀분석

구분			종속변인									
			심리적 임파워먼트				혁신적 업무행동					
모형			모형1		모형2		모형3		모형4		모형5	
			β	t	β	t	β	t	β	t	β	t
통제변인	성별	D여자	-0.04	-.073	.023	.479	-.037	-.690	-.011	-.231	-.021	-.468
		D전문대졸	.152	1.26	.057	.529	.157	1.280	.065	.579	.040	.396
	학력	D대졸	.287	1.40	.088	.476	.241	1.153	.047	.249	.010	.058
		D대학원 이상	.366	1.94	.145	.846	.388	2.022	.173	.984	.112	.697
	직급	D대리	.033	.379	-.005	-.058	.056	.622	.019	.232	.021	.281
		D과장	.063	.638	.038	.434	-.006	-.062	-.030	-.328	-.046	-.554

	D차장	.261	2.80	.197	2.35	.098	1.034	.036	.419	-.047	-.595
	D부장	.164	2.18	.145	2.14	.097	1.274	.079	1.129	.017	.273
독립변인	직속상사의 변혁적 리더십			.434*	9.139			.365*	8.615	.238*	4.775
	심리적 임파워먼트									.422*	8.312
adj. R ²		.066		.247		.030		.202		.336	
△adj. R ²		.095		.178				.172		.306	
F		3.268***		10.676***		2.068**		8.486***		14.708***	

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

△adj. R²는 모형 1, 3 기준으로 산출함.

5. 변인간의 관계에서 매개효과 및 조절된 매변인간의 관계에서 매개효과 및 조절된 매개효과

1) 직속상사 변혁적 리더십과 혁신적 업무행동의 관계에서 심리적 임파워먼트의 매개효과

ICT 대기업 근로자의 직속상사 변혁적 리더십과 혁신적 업무행동의 관계에서 심리적 임파워먼트의 매개효과를 검증하기 위해 PROCESS model 4를 활용하여 검정을 실시하였으며, 결과는 <표 7>과 같다.

심리적 임파워먼트를 종속변인으로 한 모형에서 직속상사 변혁적 리더십은 심리적 임파워먼트에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.382, p<.001$). 혁신적 업무행동을 종속변인으로 한 회귀모형에서 직속상사의 변혁적 리더십은 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났고($\beta=.204, p<.001$), 심리적 임파워먼트 또한 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났고($\beta=.413, p<.001$).

<표 7> 직속상사의 변혁적 리더십과 혁신적 업무행동의 관계에서 심리적 임파워먼트의 매개효과 검증 결과(Model 4)

모형	종속변인								
	심리적 임파워먼트				혁신적 업무행동				
	coeff	se	LLCI	ULCI	coeff	se	LLCI	ULCI	
상수	1.986***	.291	1.412	2.560	1.110***	.286	.547	1.67	
통성	D여자	.028	.059	-.087	.144	-.025	.054	-.132	.081

ICT 대기업 근로자의 직속상사 변혁적 리더십, 심리적 임파워먼트, 사내기업가정신 및 혁신적 업무행동의 관계

제 변 인	학 력	D전문대졸	.139	.264	-.380	.660	.096	.243	-.382	.575
		D대졸	.116	.245	-.366	.600	.013	.226	-.431	.457
		D대학원이상	.211	.250	-.280	.704	.160	.230	-.292	.614
	직 급	D대리	-.006	.115	-.234	.220	.029	.106	-.179	.239
		D과장	.049	.113	-.173	.272	-.057	.104	-.263	.147
		D차장	.295**	.125	.048	.542	-.069	.116	-.298	.159
		D부장	.345**	.161	.027	.663	.040	.149	-.253	.335
	독 립 변 인	직속상사 변혁적 리더십	.382**	.041	.299	.464	.204***	.042	.120	.289
		심리적 임파워먼트					.413***	.049	.315	.511

$R=.522$ $R^2=.272$ $F=10.6757***$

LLCI 값과 ULCI 값 사이에 0이 없는 경우, 유의함 (* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$)

매개모형의 통계적 유의성 검증하기 위해 부트스트래핑으로 재추출된 표본의 수는 5,000개로 지정하고 유의수준은 .05로 설정하였다. 이를 통해 도출된 간접효과 계수는 .158이었다. 간접효과 하한값(LLCI)은 .1072이었고, 상한값(ULCI)은 .2179로 편의수정 부트스트래핑 신뢰구간 사이에 0을 포함하고 있지 않기 때문에 직속상사 변혁적 리더십과 혁신적 업무행동의 관계에서 심리적 임파워먼트의 매개효과가 통계적으로 유의하다고 할 수 있다. 직접효과와 간접효과 및 총 효과는 아래 <표 8>와 같다.

<표 8> 직속상사의 변혁적 리더십과 혁신적 업무행동의 관계에서 심리적 임파워먼트의 매개모형에서 직접효과 및 간접효과

변인	혁신적 업무행동 결과		
	직접효과 비표준 계수 (LLCI-ULCI)	간접효과 비표준 계수 (LLCI-ULCI)	총 효과 비표준 계수
심리적 임파워먼트	.204*** (.1205~.2894)	.158*** (.1072~.2179)	.183*** (.1266~.2515)

LLCI 값과 ULCI 값 사이에 0이 없는 경우, 유의함 (* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$)

결과적으로 이상의 조건을 충족하였으므로 직속상사 변혁적 리더십과 혁신적 업무행동의 관계에서 심리적 임파워먼트가 매개효과를 가지는 것을 검증하였다. 즉, 직속상사 변혁적 리더십은 혁신적 업무행동을 제고하는데 있어서 심리적 임파워먼트를 경유하여 정적인 영향을 미친 것으로 판단할 수 있다.

2) 심리적 임파워먼트와 혁신적 업무행동의 관계에서 사내기업가정신의 조절효과

다음으로, SPSS PROCESS macro의 Model 1번을 활용하여 독립변인에 심리적 임파워먼트, 종속변인에 혁신적 업무행동, 조절변인에 사내기업가정신을 투입하여 조절효과가 존재하는지를 확인하였다. 조절효과가 있는 것으로 나타난 결과를 바탕으로 조절효과의 통계적 유의성을 확인하고, 다중공선성의 문제를 최소화시키고 조절효과에 대한 해석의 용이함을 위해 선행변수와 조절변수를 평균 중심화(Mean Centering)하여 분석한 결과는 <표 9>와 같다.

<표 9> 심리적 임파워먼트와 혁신적 업무행동의 관계에서 사내기업가정신의 조절효과 검증 결과(Model 1)

모형		종속변인 : 혁신적 업무행동				
		<i>coeff</i>	<i>se</i>	<i>LLCI</i>	<i>ULCI</i>	
상수		3.337***	.231	2.882	3.793	
통제변인	성별	D여자	-.016	.051	-.117	.084
		D전문대졸	.021	.230	-.432	.475
	학력	D대졸	-.027	.213	-.448	.393
		D대학원 이상	.088	.218	-.341	.518
	직급	D대리	-.028	.101	-.227	.170
		D과장	-.066	.098	-.260	.128
		D차장	-.035	.110	-.252	.180
		D부장	.102	.141	-.176	.381
독립변인	심리적 임파워먼트	.390***	.046	.299	.480	
	사내기업가정신	.314***	.044	.277	.402	
	심리적 임파워먼트 x 사내기업가정신	.133*	.059	.015	.250	
		<i>R</i> =.655	<i>R</i> ² =.429	<i>F</i> =18.2471***		

LLCI 값과 ULCI 값 사이에 0이 없는 경우, 유의함 (* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$)

독립변인인 심리적 임파워먼트와 조절변인인 사내기업가정신을 동시에 투입한 결과, *F*는 18.247으로서 회귀모형은 적합한 것으로 판단하였다($p < 0.01$). 심리적 임파워먼트가 혁신적 업무행동에 미치는 영향의 계수는 .390로서 유의한 것으로 나타났으며 ($p < 0.01$), 조절변인인 사내기업가정신이 혁신적 업무행동에 미치는 영향의 계수는 .314로서 유의한 것으로 나타났다($p < 0.01$). 또한, 심리적 임파워먼트와 사내기업가정신의 상호작용이 혁신적 업무행동에 미치는 영향의 계수는 .133으로서 유의한 것으로 나타났다($p < 0.05$).

ICT 대기업 근로자의 직속상사 변혁적 리더십, 심리적 임파워먼트, 사내기업가정신 및 혁신적 업무행동의 관계

이 때, 심리적 임파워먼트의 부트스트래핑 신뢰구간(.299 ~ .480), 사내기업가정신의 부트스트래핑 신뢰구간(.277 ~ .402), 심리적 임파워먼트와 사내기업가정신의 상호작용의 부트스트래핑 신뢰구간(.015 ~ .250), 모두 0을 포함하고 있지 않으므로 관계의 유의성을 확인 하였다. 사내기업가정신의 수준(-1SD, Mean, +1SD)에 따라 심리적 임파워먼트가 혁신적 업무행동에 미치는 영향을 확인하였고 그 결과는 <표 10> 에 제시 되어 있다.

<표 10> 사내기업가정신에 의한 조건부 효과

사내기업가정신	조절변수의 평균값과 ±1SD에서의 조건부 효과			
	<i>Effect</i>	<i>Boot SE</i>	<i>Boot LLCI</i>	<i>Boot ULCI</i>
-1SD(-.639)	.305	.056	.194	.416
Mean(0)	.390	.046	.299	.480
+1SD(.639)	.475	.063	.351	.599

3) 직속상사 변혁적 리더십, 혁신적 업무행동, 심리적 임파워먼트의 관계에서 사내기업가정신의 조절된 매개효과 검증

직속상사의 변혁적 리더십과 혁신적 업무행동의 사이에서 심리적 임파워먼트의 매개효과를 사내기업가정신이 조절 매개 하는지를 검증하기 위한 방법으로 Hayes(2018)가 제안한 SPSS PROCESS macro Model 14번을 분석에 활용하였다. 이 분석방법은 조절된 매개모형을 검증하기 위해서는 매개효과와 조절효과가 전제되어야 하므로 (Preacher, Rucker, & Hayes, 2007) 매개효과와 조절효과가 모두 유의한 경우에 한해 부트스트래핑 기법을 활용한 분석이다. 효과의 검증은 조절된 매개지수(index of moderated mediation)의 95% 신뢰구간에 0이 포함되면 유의하지 않는 것으로, “0”이 포함되지 않으면 유의한 것으로 보고하였다(Hayes, 2013). 이 때 검증 Bootstrap samples은 5,000개로 지정하였고 신뢰구간은 95.0%로 하였다.

<표 11> 직속상사의 변혁적 리더십과 혁신적 업무행동의 관계에서 심리적 임파워먼트의 매개효과에 대한 사내기업가정신의 조절된 매개효과 검증 결과(Model 14)

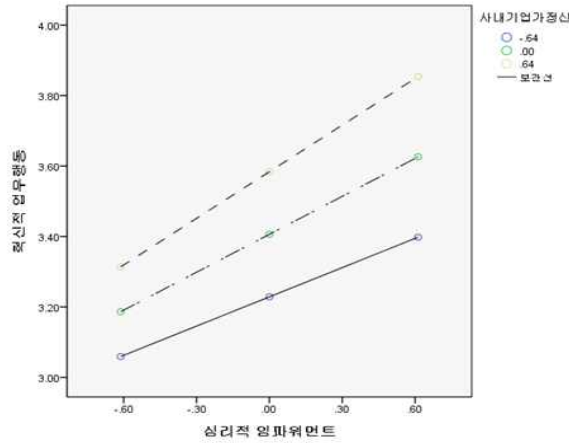
모형		종속변인 : 혁신적 업무행동				
		<i>coeff</i>	<i>se</i>	<i>LLCI</i>	<i>ULCI</i>	
상수		3.035***	.272	2.499	3.572	
통제변인	성별	D여자	-.010	.051	-.111	.090
	학력	D전문대졸	.002	.229	-.449	.454
		D대졸	-.055	.213	-.474	.364
		D대학원 이상	.059	.218	-.369	.487

	직급	D대리	-.032	.100	-.230	.166
		D과장	-.068	.098	-.262	.124
		D차장	-.042	.109	-.258	.172
		D부장	.101	.141	-.176	.378
독립변인	직속상사의 변혁적 리더십		.091*	.043	.004	.177
	심리적 임파워먼트		.358***	.048	.263	.453
	사내기업가정신		.277***	.047	.183	.371
	심리적 임파워먼트 x 사내기업가정신		.128*	.059	.011	.245
			$R=.660$	$R^2=.436$	$F=17.4818^{***}$	

LLCI 값과 ULCI 값 사이에 0이 없는 경우, 유의함 (* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$)

분석 결과 구체적으로 직속상사 변혁적 리더십의 계수는 .091로 나타났으며 LLCI 값이 .004이고 ULCI 값이 .177로 0을 포함하지 않아 유의한 것으로 나타났다. 심리적 임파워먼트의 계수는 .358으로 LLCI 값이 .263이고 ULCI 값이 .453으로 0을 포함하지 않아 유의한 것으로 나타났다. 사내기업가정신의 계수는 .277로 LLCI 값이 .183이고 ULCI 값이 .371로 0을 포함하지 않아 유의한 것으로 나타났다. 심리적 임파워먼트와 사내기업가정신의 상호작용이 혁신적 업무행동에 미치는 영향의 계수는 .128 ($p<.05$)로 LLCI 값이 .011이고 ULCI 값이 .245로 0을 포함하지 않아 유의한 것으로 조절된 매개효과가 있었다. 즉, 직속상사의 변혁적 리더십이 심리적 임파워먼트를 경유하여 혁신적 업무행동의 관계에서 사내기업가정신은 심리적 임파워먼트의 매개효과를 조절하는 것으로 나타났다. 직속상사의 변혁적 리더십이 심리적 임파워먼트를 경유하여 혁신적 업무행동의 관계에서 사내기업가정신이 높을수록 심리적 임파워먼트가 혁신적 업무행동에 긍정적 영향을 미치며, 사내기업가정신이 낮을수록 심리적 임파워먼트가 혁신적 업무행동의 영향력이 감소한다고 해석할 수 있다. 사내기업가정신의 조절효과가 통계적으로 유의하게 나타났으므로 그 형태를 확인하기 위하여 조절효과를 시각화한 결과는 [그림 2]과 같다.

ICT 대기업 근로자의 직속상사 변혁적 리더십, 심리적 임파워먼트, 사내기업가정신 및 혁신적 업무행동의 관계



[그림 2] 심리적 임파워먼트와 혁신적 업무행동의 관계에서 사내기업가정신의 조절된 매개효과 검증 결과

조절효과를 보다 명확히 판단하기 위해 Aiken과 West(1991)에 제시한 방법에 따라 조절변수인 사내기업가정신의 평균값 $\pm 1SD$ 에서 독립변수인 심리적 임파워먼트가 종속변수인 혁신적 업무행동에 미치는 영향과 상호작용의 유의성을 위해 독립변인과 조절변인을 평균중심화 한 후(Cohen et al., 2003) SPSS PROCESS macro 14번 모형을 이용하여 검증을 하였다. 그 결과를 <표 12>에 제시하였다. 심리적 임파워먼트와 혁신적 업무행동의 관계에 대한 사내기업가정신의 조건부 간접효과 $M-1SD(-.639)$ 에서부터 $M+1SD(.639)$ 까지 모두 유의하게 나타났다. 또한 조절된 매개지수도($ab=.049$) 유의한 것으로 나타나 직속상사 변혁적 리더십과 혁신적 업무행동의 관계에서 심리적 임파워먼트의 매개효과는 사내기업가정신에 의해 조절되는 것으로 나타났다. 즉, 사내기업가정신이 높을수록 직속상사 변혁적 리더십이 심리적 임파워먼트를 매개로 혁신적 업무행동에 미치는 영향에서 조절된 매개효과가 있었다.

<표 12> 사내기업가정신에 의한 조건부 간접효과의 계수 및 유의도

사내기업가정신	조절변수의 평균값과 $\pm 1SD$ 에서의 조건부 간접효과			
	<i>Effect</i>	<i>Boot SE</i>	<i>Boot LLCI</i>	<i>Boot ULCI</i>
-1SD(-.639)	.105	.028	.051	.163
Mean(0)	.137	.026	.089	.193
+1SD(.639)	.168	.032	.109	.237
조절된 매개효과지수	.049	.023	.005	.098

V. 결론

이 연구결과를 통해 다음과 같은 이론적 의의를 제시할 수 있다.

첫째, ICT 대기업 근로자 직속상사의 변혁적 리더십과 심리적 임파워먼트는 혁신적 업무행동에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 대기업 근로자의 혁신적인 업무행동을 촉진시키기 위해서는 조직 차원에서 리더들의 변혁적 리더십 역량을 향상시켜야 하고, 심리적 임파워먼트의 수준을 높일 필요가 있음을 시사한다.

둘째, ICT 대기업 근로자의 직속상사 변혁적 리더십과 혁신적 업무행동의 관계에서 심리적 임파워먼트가 부분매개 역할을 한다. 직속상사 변혁적 리더십이 혁신적 업무행동에 긍정적인 영향을 미치기 위해서는 심리적 임파워먼트가 부분매개 역할을 하는 것으로 나타났다. 이는 조직 차원의 변혁적 리더십 뿐만 아니라 개인 차원의 근로자들의 심리적 임파워먼트가 충족되어야 혁신적 업무행동이 더 개발될 수 있음을 의미한다.

셋째, 사내기업가정신이 직속상사의 변혁적 리더십과 혁신적 업무행동의 관계에서 심리적 임파워먼트의 매개효과를 조절하는 것으로 나타났다. 즉, 사내기업가정신을 높게 인식할수록 심리적 임파워먼트가 혁신적 업무 행동에 미치는 영향정도 높은 것으로 나타났다. 따라서 구성원들의 심리적 임파워먼트를 적극적인 혁신적 업무행동으로 유발하기 위해서는 직무와 조직에 대한 지지를 느낄 수 있도록 조직 차원의 고려가 필요하다.

VI. 논의

1. 학술적 논의

이 연구의 결과는 다음과 같은 학술적 함의를 시사한다.

첫째, 본 연구는 국내 ICT 대기업 근로자들을 대상으로 직속상사의 변혁적 리더십과 근로자들의 심리적 임파워먼트 증진이 사내기업가정신을 통해 혁신적 업무행동에 강한 영향을 미칠 수 있는 매커니즘을 실증적으로 검증하였다. ICT 대기업 근로자의 혁신적 업무행동을 체계적으로 개발하고 독려할 수 있는 세부 변인을 파악하고 개인적 및 조직적 차원에서 혁신적 업무행동과의 관계를 살펴봄으로써 후속 연구를 촉진시키는데 기여할 수 있을 것이다. 근로자의 혁신적 업무행동을 제고하기 위해서는 조직 차원에서의 혁신 풍토인 사내기업가정신뿐만 아니라 다른 요인들을 포함한 전체적인 경로를 고려하여 팀장급의 변혁적 리더십 양성, 근로자들의 스스로에 대한 업무의 내적 동기 향상 등이 복합적으로 이루어져야 함을 밝히고 있다.

둘째, 지금까지 국내에서 수행된 사내기업가정신 연구들은 사내기업가정신이 기업 성과에 미치는 영향에 대한 인과관계를 규명하는 것들이 대부분이다.(김선광, 2014; 김성인, 2016; 배근석, 2017; 황상규, 2013) 사내기업가정신의 경영/직무 성과 등, 경영학 관점에서의 연구는 많지만 혁신적 업무행동을 강화하는 역량개발 차원의 HRD 측면에서의 연구가 부족한 실정인데 이를 뒷받침해줄 수 있는 점에서 의의가 있다.

2. 실천적 논의

이 연구결과를 통해 다음과 같은 실천적 의의를 제시할 수 있다.

첫째, 조직의 혁신을 촉진시키기 위해서는 근로자를 임파워시킬 수 있는 관리자의 변혁적 리더십을 강화할 필요가 있다. 리더십은 개인의 혁신적 업무행동을 이끌어낼 수 있는 주요한 요인으로 제시되어왔다. 이를 위해서 기업에서는 다양한 리더십의 모습 중에서도 변혁적 리더십을 팀장급 리더십 교육을 통해 양성할 수 있어야 한다.

둘째, 조직 차원에서 사내기업가정신을 높일 수 있는 구체적인 방안을 마련해야 한다. 조직 차원에서 구성원들에게 위험을 감수하는 행동을 독려하고 파격적인 선택권과 자율권 부여를 통해 혁신적 업무행동을 증대시키기 위한 노력들을 하고 있는데(주세영 등, 2015) 그 중에 하나가 사내벤처 프로그램이다. 사내벤처 프로그램이란, 사내의 자원을 활용해 기존 사업과는 다른 새로운 사업을 창조하기 위해 기업 내에 자율적이고 독립적인 기업 내 조직체를 설립할 수 있도록 돕는 제도이다. 주로 대기업에서 신사업을 발굴하거나 도전적 조직문화를 구축하기 위한 목적을 가지고 운영하고 있다.

이러한 사내벤처 프로그램은 사내기업가정신을 강화할 수 있는 대표적인 HRD 차원에서의 접근방법이 될 수 있다. 사내벤처 프로그램뿐만 아니라, 구성원들이 마음껏 도전하되 실패를 하더라도 수용할 수 있는 조직 문화와 제도의 구축이 무엇보다 중요할 것이며, 직급에 관계없이 창의적인 아이디어를 제시하고 이를 보상하는 제도와 프로그램 마련을 통하여 사내기업가정신을 강화할 수 있는 여러 HRD 차원에서의 시도들이 필요할 것이다.

3. 연구의 한계점 및 후속연구를 위한 제언

본 연구의 경우 국내 ICT 대기업 근로자를 대상으로 제한하였기에 본 연구의 결과를 모든 조직 및 타 업종 근로자까지 확장하여 일반화하기에는 제한이 있을 수 있다.

후속연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 이 연구에서는 ICT 대기업 근로자를 연구 대상으로 삼고 있으나, 기업 분류에 따른 중소기업 및 스타트업 근로자들의 혁신적 업무행동에 대해서도 후속 연구가 이루어져 비교 분석을 통한 시사점을 제안하

는 것도 의미가 있을 것이다.

둘째, ICT 대기업 근로자를 대상으로 연구를 수행할 경우, 연구대상에 영향을 끼칠 수 있는 다양한 인구통계학적 요소를 종합적으로 고려할 필요가 있다.

ICT 기업은 업종뿐만 아니라 직무 다양성 차이가 존재하기 때문에 후속 연구를 통해 업종 간, 직무 간 유의미한 차이를 살펴보는 것이 필요할 것이다. 이와 함께 이 연구에서 설정한 통제 변인이었던 학력, 직급 등을 조절 변인으로 고려하여 해당 특징이 직속상사 변혁적 리더십, 심리적 임파워먼트, 사내기업가정신, 혁신적 업무행동에 미치는 영향에 대한 후속 연구를 진행하는 것도 ICT 대기업 근로자의 혁신적 업무행동을 강화하기 위한 인터벤션을 제시할 수 있을 것이며, 연구 확장에 기여할 수 있을 것이다.

셋째, 혁신적 업무행동에 영향을 미치는 다양한 선행요인들을 살펴보아야 할 것이다. 먼저, 직속상사의 변혁적 리더십뿐만 아니라 다른 리더십의 유형의 변인을 살펴볼 수 있을 것이며, 팀장 계층인 직속상사뿐만 아니라 임원, 사장 등 리더의 다양한 직책별 연구도 의미가 있을 것이다.

본 연구에서는 혁신적 업무행동에 영향을 미치는 조직 단위를 큰 단계인 회사 차원에서의 혁신 풍토 및 문화로 설정하였지만, 향후 연구에서는 팀 단위로 세분화하여 연구모델 확장이 이루어지기를 제안한다.

참고문헌

- 강상훈 (2022), 임파워먼트와 직무교육이 사회복지사의 조직몰입에 미치는 영향. **산업교육연구**, 42(2), 1-20.
- 공민영, 김진모 (2014). 중소기업에서의 조직학습과 변혁적 리더십, 학습문화 및 사회관계망의 인과적 관계. **농업교육과 인적자원개발**, 46(4), 113-140.
- 권혁기, 손헌일 (2014). 기업가정신과 종업원의 혁신행동지향성에 대한 정서적 몰입의 매개효과. **경영과 정보연구**, 33(3), 77-92.
- 김선광, 광영환, 안관영, 권혁대 (2014). 사내기업가정신이 점진적 혁신활동과 경영 성과에 미치는 효과에 관한 연구: 금융서비스업을 중심으로. **서비스경영학회지**, 15(3), 277-306
- 김성재 (2020). **공공기관에서 진성리더십이 구성원의 창의적 행동에 미치는 영향 : 심리적 임파워먼트의 매개효과와 조직지원이식의 조절된 매개효과를 중심으로**. 박사학위논문, 서울대학교.
- 김영환, 양태용 (2013). 기업가정신 전문 유명 국제학술지 논문 검토를 통한 기업가정신 연구 동향 분석. **중소기업연구**, 35(3), 347-376.
- 김일천, 김중우, 이지우 (2004). 혁신적 업무행동의 선행요인에 관한 연구. **경영연구**, 19(2), 282-317.
- 김종관, 박기홍 (2018). 기업 내 기업가정신과 감성지능, 지원적 리더십, 적응성과의 관계. **디지털융복합연구**, 16(11), 289-301.
- 김혜영 (2013). **공공기관 구성원의 심리적 임파워먼트와 혁신행동의 관계에서 조직의 학습지향성 조절 효과**. 고려대학교 석사학위 논문.
- 남서진 (2019). **참여적 리더십이 혁신행동에 미치는 영향 : 심리적 임파워먼트 및 리더 신뢰의 매개효과와 혁신 분위기 및 심리적 안전 분위기의 조절효과를 중심으로**. 박사학위논문, 숭실대학교.
- 류희숙 (2010). 이동통신 서비스 사업자의 기술혁신패턴과 기업성과에 관한 연구. **산업혁신연구**, 26(2), 1-35.
- 박경규, 신이현, 최항석 (2012). 혁신행동의 선행요인과 결과요인에 관한 연구. **경상논총**, 30(4), 95-119.
- 박근영 (2019). **밀레니얼 세대의 심리적 임파워먼트가 혁신행동에 미치는 영향**. 석사학위논문, 중앙대학교.
- 박선영, 김현지 (2019). Intrapreneurship 에 관한 국제비교연구: GEM DATA 를 중심으로. **한국창업학회**, 19, 277-288.
- 박은정 (2022). **ICT 대기업 근로자의 직속상사 변혁적 리더십, 심리적 임파워먼트, 사내기업가정신 및 혁신적 업무행동의 관계**. 석사학위논문, 서울대학교 대학원.
- 방태연, 이제훈, 안성익 (2016). 종업원에 대한 사내기업가정신의 선행요인과 결과요인에 대한

- 연구. *경영연구*, 31(1), 1-36.
- 신민정, 문형구, 고옥 (2016). 조망수용이 심리적 임파워먼트와 혁신행동의 관계에 미치는 영향에 관한 연구. *대한경영학회지*, 29(4), 651-666.
- 이선로, 김기영 (2006). 국내 IT 요원의 이직의도 결정요인에 관한 실증 연구: 리더십과 임파워먼트를 중심으로. [NIA] *정보화정책*, 13(4), 85-107.
- 이화용 (2004). **변혁적 리더십이 조직의 유효성에 미치는 영향에 관한 연구**. 박사학위논문, 경희대학교.
- 장수덕, 최석봉 (2013). 중소기업 중간관리자들의 조직내 기업가정신 인식과 혁신적 업무행동 간의 관계. *인적자원관리연구*, 20(2), 27-54.
- 정석훈 (2020). **리더-구성원간 상호 호혜적 관계(LMX)가 자활력을 매개로 혁신행동에 미치는 영향**. 석사학위논문, 연세대학교.
- 조요한, 류정호, 임규건, 이대철 (2012). 국내 대기업의 개방형 혁신 저해요인에 대한 WFGM 관점 분석 사례. *Journal of Information Technology Applications & Management*, 19(2), 249-263.
- 황인호, 김진수, 고희진 (2019). 혁신적 조직 구조와 피드백이 사내 기업가정신과 혁신적 아이디어성과에 미치는 영향. *경영컨설팅연구*, 19(2), 203-215.
- Amabile, T. M. (1979). *Effects of external evaluation on artistic creativity. Journal of Personality and Social Psychology*, 37(2), 221.
- Amabile, T. M., Barsade, S. G., Mueller, J. S., & Staw, B. M. (2005). *Affect and creativity at work. Administrative Science Quarterly*, 50(3), 367-403.
- Anderson, N., Potočník, K., & Zhou, J. (2014). *Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. Journal of Management*, 40(5), 1297-1333.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Transformational leadership and organizational culture. The International Journal of Public Administration*, 17(3-4), 541-554.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). *The empowerment process: Integrating theory and practice. Academy of Management Review*, 13(3), 471-482.
- Covin, J. G., & Slevin, D. P. (1986). The development and testing of an organizational-level entrepreneurship scale. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 1(3), 628-639.
- Feist, G. J. (1998). *A meta-analysis of personality in scientific and artistic creativity. Personality and Social Psychology Review*, 2(4), 290-309.
- Gagn, M., & Deci, E. (2005). Teoría de autodeterminación y motivación de trabajo. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 1-32.

- George, J. M. (2007). 9 Creativity in organizations. *Academy of Management annals*, 1(1), 439-477.
- Grant, A. M. (2008). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 48-58.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
- Jung, D. I., & Sosik, J. J. (2002). Transformational leadership in work groups: The role of empowerment, cohesiveness, and collective-efficacy on perceived group performance. *Small Group Research*, 33(3), 313-336.
- Jung, D. I., Chow, C., & Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings. *The Leadership Quarterly*, 14(4-5), 525-544.
- Kark, R., Shamir, B., & Chen, G. (2003). The two faces of transformational leadership: Empowerment and dependency. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 246-255.
- Lassen, A. H., Gertsen, F., & Riis, J. O. (2006). The nexus of corporate entrepreneurship and radical innovation. *Creativity and Innovation Management*, 15(4), 359-372.
- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of Management Review*, 21(1), 135-172.
- Miller, D. (1983). The correlates of entrepreneurship in three types of firms. *Management Science*, 29(7), 770-791.
- Miller, D. (2011). Miller (1983) revisited: A reflection on EO research and some suggestions for the future. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 35(5), 873-894.
- 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.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Creating innovative behavior among R&D professionals: the moderating effect of leadership on the relationship between problem-solving style and innovation. *In Proceedings of 1994 IEEE International Engineering Management Conference-IEMC'94, IEEE*.
- Shalley, C. E., & Perry-Smith, J. E. (2001). Effects of social-psychological factors on creative performance: The role of informational and controlling expected evaluation and modeling experience. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 84(1), 1-22.
- Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here?. *Journal of Management*, 30(6), 933-958.
- Smith, K. G., Ferrier, W. J., & Grimm, C. M. (2001). King of the hill: Dethroning the industry leader. *The Academy of Management Executive*, 15(2), 59-70.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Spreitzer, G. M. (2008). Taking stock: A review of more than twenty years of research on empowerment at work. *Handbook of Organizational Behavior*, 1, 54-72.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.

Abstract

The Relationships between Supervisor's Transformational Leadership, Psychological Empowerment, Corporate Entrepreneurship and Innovative Work Behavior of Employees of Large Corporations in the ICT Industry

Park Eun Jung, Lee Chan

The purpose of this study is to identify the mediating effect of Psychological Empowerment and the moderated mediating effect of Corporate Entrepreneurship on the relationship between supervisor's transformational leadership and innovative work behavior of the employees of large corporations in the ICT industry. The results of this research are as follows: First, both supervisor's transformational leadership and psychological empowerment had a statistically significant influence on innovative work behavior. Second, psychological empowerment was found to have a partial mediating effect in the relationship between supervisor's transformational leadership and innovative work behavior. Finally, on the relationship between supervisor's transformational leadership and innovative work behavior, there was the moderated mediating effect of corporate entrepreneurship on the mediating effect of psychological empowerment. Discussions were presented based on the results and practical suggestions for enhancing innovative work behavior of employees were also provided.

Key words : *Supervisor's Transformational Leadership, Psychological Empowerment, Corporate Entrepreneurship, Innovative Work Behavior, Employees of large corporations in the ICT Industry*