

# ICT기업에서 변혁적 리더십, 조직신뢰, 리더의 감성지능 및 창의성의 관계

## The Relationships among Transformational Leadership, Trust in Organization, Leader's Emotional Intelligence, Members' creativity in ICT Sector

김신호\*, 정지연\*, 정재진\*\*, 박재춘\*\*\*

단국대학교 일반대학원 미래ICT융합학과\*, 단국대학교 공학대학 멀티미디어공학과\*\*, 단국대학교 경영학부\*\*\*

Shin-Ho Kim(goldensigns@naver.com)\*, Jee-Yeon Jeong(greenychloe@naver.com)\*, Jae-Jin Jung(dothan@dankook.ac.kr)\*\*, Jae-Choon Park(innosapark@dankook.ac.kr)\*\*\*

### 요약

본 연구는 ICT기업에서 창의성에 대해 구성원들이 느끼는 변혁적 리더십의 효과를 검증함과 동시에 리더의 감성지능의 조절효과 및 조직신뢰의 매개역할을 검증하였다. ICT기업의 구성원을 대상으로 한 실증 분석 결과, 첫째, 리더의 변혁적 리더십은 구성원들의 창의성에 유의미한 정(+)의 영향을 주었다. 둘째, 리더의 변혁적 리더십은 구성원들이 지각하는 조직신뢰에도 긍정적인 영향을 주었다. 셋째, 조직신뢰 역시 구성원들의 창의성에 유의미한 정(+)의 영향을 주었다. 넷째, 변혁적 리더십과 창의성의 관계에서 조직신뢰의 매개역할을 보이지 않았다. 마지막으로 리더의 감성지능은 변혁적 리더십과 창의성의 관계에서 조절 역할을 보였다. 즉, 변혁적 리더십과 창의성의 긍정적인 관계는 리더의 감성지능이 높은 집단이 그렇지 않은 집단에 비해 높게 나타났다. 마지막으로 결론을 통해, 본 연구의 시사점과 한계점 및 향후 연구방향을 제시하였다.

■ 중심어 : | 변혁적 리더십 | 조직신뢰 | 창의성 | 리더의 감성지능 | ICT기업 |

### Abstract

This paper investigates the relationships among transformational leadership, organizational trust, and creativity in ICT(information & communication technology) company. Also the study investigates the moderator effect of leader's emotional intelligence and the mediator effect of organizational trust in the relationships between transformational leadership and creativity. The multiple regression analysis was employed to test the hypotheses. Using survey data collected from 241 R&D department and support personnel in ICT company. The main finding of this study was as follows: First, a transformational leadership had a positive effect on employee creativity. Second, organizational trust had a positive impact on employee creativity. Third, transformational leadership had a positive effect on organizational trust. Fourth, organizational trust turned out not to mediate the relationship between transformational leadership and employee creativity. Fifth, the positive relationships between transformational leadership and employee creativity were stronger when leader's emotional intelligence was high rather than low. In particular, this review concludes with implications for future research, limitations of this study, and practical application.

■ keyword : | Transformational Leadership | Trust in Organization | Leader's Emotional Intelligence | Members' Creativity |

\* 본 연구는 미래창조과학부 및 정보통신기술진흥센터의 정보통신·방송 연구개발사업의 일환으로 수행하였음.

[B0101-14-0059, 미래인터넷 융합.선도 인재 양성]

접수일자 : 2015년 03월 19일

수정일자 : 2015년 08월 20일

심사완료일 : 2015년 08월 20일

교신저자 : 박재춘, e-mail : innosapark@dankook.ac.kr

## I. 서론

지속가능한 성장이 예상되었던 노키아가 스마트폰 시장에서 제외되고, 삼성과 애플의 세계시장 독주에 중국의 샤오미 등의 새로운 기업들이 도전을 넘어 경쟁자로 자리 잡아 가고 있는 시장이 ICT기업을 둘러싼 경영환경이다. 즉, 모바일 Web 3.0시대가 확산됨에 따라 ICT기업들은 최신 기술동향을 파악하고, 경쟁기업보다 앞선 아이디어로 창의적인 제품과 서비스를 고객에게 제공해야 되는 것이 ICT기업의 숙명이다[1]. 글로벌 환경에서 모든 조직이 생존을 위해서 더 좋은 제품과 서비스를 제공해야 하지만, 일반기업에 비해서 ICT기업들은 해당 업종을 초월한 불분명한 경쟁자와 다양한 니즈(needs), 빠른 변화·이동이 가능한 고객에 대응해야 한다. 이러한 ICT기업환경에서 지속가능한 성장을 도모하기 위해서 ICT기업에 필요한 핵심역량은 리더십(leadership)과 창의성(creativity)이다. 일례로 3M은 변화의 시기와 혁신적인 표준을 유지하기 위해서 관리된 100년의 경험으로 진보해 왔으며, 이러한 3M의 혁신은 지속적인 성공에 중요한 원천이 되었다[2].

급변하는 경영환경은 학계에서도 창의성 연구에 대한 관심을 증대시켜 왔다. 창의성에 대한 국내외 연구는 크게 개인적 요인(예: 성격, 인지, 태도, 지식 등)과 환경맥락적 요인(예: 리더십, 조직분위기, 보상 등)이 창의성의 영향요인으로 주장되고 있다[3]. 그러나 이러한 선행변인이 어떠한 메커니즘을 통해서 창의성에 영향을 주는지? 또는 선행변인과 창의성의 관계를 어떠한 변인들이 조절하는지? 이러한 매개 및 조절변인에 대한 연구는 매우 부족하다.

본 연구에서는 창의성에 대한 핵심영향요인중 하나가 리더십과 관리행동이라는 선행연구[4]에 기초하여, 변혁적 리더십과 창의성의 관계에서 매개(조직신뢰) 및 조절변인(리더의 감성지능)에 대한 연구를 수행하고자 한다. 먼저 국내외 선행연구(예: Aryee 등, 2008, 배성현·채순화, 2004)들은 신뢰를 어떠한 두 개념을 연결해 주는 매개변인으로서 중요한 역할을 주장하고 있으며[5], 실증연구(예: Podaskoff 등, 1990[6])에서 변혁적 리더십은 조직시민행동, 조직몰입 등 종업원태도의 관

계에서 신뢰의 매개효과를 검증하였다. 특히, 변혁적 리더가 구성원들의 내재적 동기를 강화하여 창의성에 긍정적인 영향을 준다는 Amabile(1996)의 주장과 같이 [7], 변혁적 리더십과 창의성의 관계는 매개변인으로 연결되는 메커니즘을 보이고 있음에도, 매개변인에 대한 국내외 연구(예: 혁신적 자기효능감[8], 심리적 안정분위기[9], 조직후원인식[10])는 매우 한정적이다. 이에 본 연구에서는 변혁적 리더들이 구성원의 창의성을 강화하는 데 있어서 조직신뢰의 매개효과를 검증하고자 한다.

또한 Rosing et al.(2011)은 변혁적 리더십과 창의성에 관한 메타연구[11]에서 양자 간의 직접적인 관계보다는 개인, 팀 및 조직의 특성을 반영한 조절변인의 중요성을 강조하였다. 그럼에도 불구하고, 양자 간의 관계에 영향을 미치는 조절변인에 대한 국내외 연구 역시 몇몇 변인(예: 지식공유[8], 업무 및 조직특성[11])에 한정되어 있다. 이에 본 연구에서는 리더의 감성지능(emotional intelligence)의 조절역할을 검증하고자 한다. Zhou & George(2003)는 리더의 감성지능이 혁신과정에서 구성원들의 감정을 이해하고 소통을 가능하도록 한다 하였다[12]. 즉, 조직구성원들의 긍정적 심리상태를 유발하고 이것이 긍정적인 결과로 나타나는 데 있어서 리더의 감성지능은 중요한 역할을 할 가능성이 높다[13]. 즉, 변혁적 리더가 자신과 타인의 감정을 잘 이해하며, 감정을 조절하고 활용하는 능력이 뛰어난 경우, 구성원들의 창의성을 활성화하는 데 있어서 중요한 역할을 수행하게 될 것이다. 따라서 리더의 감성지능은 변혁적 리더십이 구성원들의 창의성을 개발하는 데에 있어서 보다 유연한 대응을 가능하게 하여 구성원들의 창의성개발을 강화하게 될 것이다.

## II. 이론적 배경

### 1. 변혁적 리더십

처음 변혁적 리더십을 제시한 Burns(1978)는 사회적 체계의 변화와 조직의 혁신을 위한 힘을 동원하는 과정이라고 변혁적 리더십을 정의하면서, 변혁적 리더는

“추종자들의 의식, 가치관, 태도의 혁신을 추구하는 리더”라고 주장하였다[10]. 이처럼 변혁적 리더십은 구성원들로 하여금 개인적 이해관계를 넘어, 상위수준의 욕구를 제고시키는 방법을 통해, 가치 있는 성과를 달성하도록 동기부여 시키는 리더십으로 정의할 수 있다[14].

Bass(1985)는 초기에 변혁적 리더십의 구성요소를 카리스마 혹은 이상적 영향력, 개별적 배려, 지적자극이라는 3가지 하위요소를 제안하였으나, 향후 카리스마에 포함된 분발 고취를 하위요소로 분리하였다[15]. 먼저 이상적 영향력은 리더가 문제의 난관을 극복하고 변혁을 추구함으로써 구성원들에게 자긍심과 신념을 심어주는 것을 말한다. 둘째, 개별적 배려는 리더가 구성원들을 대할 때, 구성원 개인의 요구를 이해하고, 구성원들을 존중하는 것을 의미한다. 셋째, 지적자극은 리더가 추종자들로 하여금 문제에 대한 인식을 높이고, 새로운 방식으로 문제를 해결할 수 있도록 영향력을 주는 것이다.

변혁적 리더십과 창의성의 관계는 Amabile(1996)의 내재적 동기이론에 근거하고 있는데, 환경맥락적 차원에서 변혁적 리더는 구성원들의 내재적 동기를 강화하여 창의성에 긍정적인 영향을 미치게 된다[16]. 특히, 변혁적 리더십은 구성원들의 상사 밖의 사고 및 탐색적 사고를 향상시켜(Walumbwa et al., 2008), 구성원들의 창의성, 변화, 혁신 등을 향상시킨다(Bommer et al., 2005)고 하였다[17]. 그럼에도 불구하고, 변혁적 리더십과 창의성에 대한 Rosing et al.(2011)의 메타분석[11]에서, 변혁적 리더십은 전반적으로 혁신(innovation)을 강화하여 일관성을 보였지만, 창의성(creativity)에는 다소 부정적인 영향을 주기도 하여 혁신과 달리 일관성을 보이지 못했다. 또한 변혁적 리더십과 신뢰에 관해서는 Avolio와 Bass(1995)가 변혁적 리더십을 발휘할수록, 리더와 구성원간의 신뢰를 바탕으로 개인의 이익을 초월한 조직과 팀의 목표를 추구한다고 하였다[18]. 국내 연구에서 남택영(2012)은 변혁적 리더십(카리스마, 개별적 배려, 지적자극)이 상사에 대한 신뢰에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다[19].

## 2. 조직신뢰

신뢰에 대한 정의는 연구자들의 학문적 입장이나 관점, 시각에 따라 다양하게 설명되고 있다. 예를 들어, 신뢰는 크게 성격관점<sup>1</sup>, 행동관점<sup>2</sup> 및 심리적 상태 관점<sup>3</sup> 등 3가지 관점으로 구분할 수 있다[5]. 이러한 세 관점 중 최근에는 심리적 상태 관점에서 신뢰를 개념으로 정의하는 것이 일반적이다. 이러한 관점에서 Mayer 등(1995)은 신뢰를 “개인이 상대방을 감시 또는 통제할 수 있는가의 여부에 관계없이 상대방이 자신에게 중요한 특정한 행동을 할 것이라는 기대감을 바탕으로 상대방의 행동에 취약할 의지[20]”라고 정의하였다[5].

신뢰의 유형은 구분하는 관점에 따라 다양하다. 먼저 Cook과 Wall(1980)은 조직 내 계층에 따른 구분으로 대상에 따라 상하관계에서 형성되는 수직적 신뢰(vertical trust), 동료 간의 수평적 관계에서 형성되는 수평적 신뢰(lateral trust), 조직구성원과 경영자 또는 조직 간의 관계에서 형성되는 제도적 신뢰(institutional trust)로 구분하였다[21]. 또는 신뢰를 그 대상에 따라 상사 신뢰, 부하 신뢰, 동료 신뢰, 조직 신뢰, 조직간 신뢰 등으로 구분하여 연구되고 있다[22][23].

본 연구의 대상인 조직신뢰는 상사, 동료에 대한 신뢰와 달리 비인격적이며, 제도적이라 볼 수 있다[24]. 조직신뢰는 “조직에 대한 확신과 지지의 감정”이다. 즉, 조직구성원들이 조직의 개방성이나 공정성, 일관성과 같은 조직차원의 요인에 대한 믿음을 가지는 것을 의미한다. 따라서 조직신뢰를 조직이나 최고경영자가 충분한 능력을 갖추고 있을 뿐만 아니라 그들의 의도나 행동 등이 구성원들의 일반적인 상식과 기대에 어긋나지 않을 것이라고 믿는 구성원들의 긍정적 기대로 정의한다.

일반적으로 대상 간(예: 조직과 구성원, 리더와 구성원)의 상호신뢰는 혁신의 성공요인으로 간주되지만, 선행연구들은 일관적인 결론을 보이지 않고 있다[25]. 특히, 최근에는 개인수준을 넘어서 조직수준에서 신뢰와

1 신뢰를 상대방을 신뢰하는 개인의 성향으로 개념화하는 관점

2 개인이 상대방을 신뢰하는 행동을 직접 보여줄 때에 상대방을 신뢰한다고 보는 관점

3 신뢰를 상대방의 행동, 속성 등에 대한 긍정적인 기대감을 바탕으로 불확실성이 있더라도 위협을 감수하며, 상대방을 믿고 협력하고자 하는 의도라는 개인의 심리적 상태로 보는 관점

창의성의 관계가 검증하고 있다[25]. 따라서 ICT기업의 경영환경에서 조직의 생존과 번영은 조직 구성원들이 갖는 조직에 대한 신뢰가 매우 중요한 요소로 작용하게 된다. 조직신뢰가 중요한 과제로 제언되는 것은 조직과 구성원 간에 긍정적인 상호작용을 가능하게 하기 때문이다. 이처럼 신뢰의 형성은 조직에 긍정적인 결과를 가져다 주는 중요한 요소로서 국내외 여러 연구자들은 조직신뢰의 매개역할을 규명하고 있으며, 주요 선행변수로는 리더십, 공정성, 조직후원인식 등이며, 결과변수로는 조직시민행동, 조직몰입 등이다[26]. 특히, Jo et al.(2015)의 실증연구[25]에서 리더 신뢰는 개인 창의성과 통계적으로 유의미하지 않았지만, 조직신뢰와 개인 창의성의 긍정적인 관계를 보였다.

### 3. 창의성

창의성은 Guilford(1950)가 미국 심리학회 연설을 통해 사용한 단어로, 사회와 문화에 가치를 부여할 수 있는 물건을 만들어 내거나 문제를 해결하기 위해 적절한 아이디어를 창출해 내는 것을 포함해 생산해 내는 능력이나 그것을 기초화하는 인격적 특성이라 하였다[27]. 이후 최근에 이르기까지 여러 연구자들이 창의성에 관한 연구와 이론들이 제시하였고, 창의성에 대한 정의 역시 다양한 견해가 존재한다. 그럼에도 불구하고 많은 학자(예: Amabile 등, 1996; Mumford와 Gustafson, 1988; Woodman 등, 1993)들은 창의성을 “특정시기에 구성원들에게 인정 및 지지를 받거나 만족을 주는 참신하고 유용한 산물의 창출”로 정의하고 있다[28].

Amabile(1988, 1996)는 구성요소모형(componential model)을 통해 창의성을 과업동기, 영역관련 기술, 창의성관련 과정 등 3가지 요소로 제안하였다. 구성요소 모델에 따르면, 창의적인 결과물 도출하는 개인의 창의적 행동은 전문성, 창의관련 작용, 과업동기로 3가지 구성요소의 일치점에서 나타난다[7]. 첫째, 전문성(expertise)은 주어진 분야에서 창의적인 성과를 만들어내기 위한 기본 토대라 할 수 있다. 둘째, 창의관련 작용(creativity-relevant processes)은 창의적 사고와 관련된 인지능력과 성격적 자질을 의미한다. 마지막으로 과업동기(task motivation)은 주어진 과업을 열심히

하도록 이끄는 동기와 관련된 변인들을 말한다[28].

개인 창의성의 영향요인으로는 크게 개인 및 환경적 요인으로 구분할 수 있다[29]. 먼저, 개인적 요인으로는 성격요인, 인지적 요인, 태도, 지식 등이 연구되었으며, 환경적 요인으로는 직무에 관한 요인, 조직분위기, 리더십 및 상사의 스타일, 보상 등이 주요 요인으로 분류되고 있다[4]. 이처럼 개인 및 환경적 요인은 개인 창의성의 주요 영향요인으로 그 중요성을 이해할 수 있다. 특히, 조직의 혁신과 창의성을 높이기 위한 리더의 역할이 강조되고 있다. 즉, 리더가 구성원들에 대하여 변혁적 행동을 보일 때, 구성원들의 창의성이 강화됨을 알 수 있었다.

특히, Rosing et al.(2011)은 변혁적 리더십과 창의성 즉, 양자 간의 관계는 조절변인에 의해서 영향을 받는다고 주장하였다[11]. 그럼에도 불구하고, 변혁적 리더십과 창의성이 연결되는 메커니즘에 대한 연구와 이러한 관계를 강화하는 조절변인에 대한 연구는 매우 부족하다. 또한 개인 창의성의 영향요인에 대한 신뢰 연구도 리더 신뢰에 국한되어 있다. 그러나 최근에 변혁적 리더십과 창의성의 관계에서 매개역할에 대한 선행연구에서 조직신뢰와 유사한 조직후원인식(perceived organizational support: POS)의 효과가 검증되었다. 즉, 김봉환(2011)은 변혁적 리더십과 창의성의 관계에서 조직후원인식(POS)의 부분매개효과를 주장하였다[10].

### 4. 감성지능

최근 들어, 영향력의 기초로서 감성의 중요성을 인정한 리더십의 개념들이 강조되고 있으며(Yukl, 2002), 특히 변혁적 리더십에 대한 많은 연구들이 리더십과 감성지능의 관련에 대한 이론적 및 실증적 근거를 제시해 주고 있다[30]. 감성지능이라는 용어는 Salovey & Mayer(1990)에 의해[31], 사회적 지능(social intelligence)의 한 부분으로서 처음으로 언급되었으며, Mayer & Salovey(1997, p. 10)는 감성지능을 “감정을 정확히 지각하고, 평가 및 표현할 줄 아는 능력, 사고를 촉진할 때, 감정에 접근하거나 일으킬 수 있는 능력, 감정과 감성적 지식을 이해하는 능력, 감정과 지적 성장을 촉진하기 위해, 감정을 조절할 줄 아는 능력”이라고

수정하여 재정의하였다[32]. 이처럼 감성지능은 “자신과 타인의 감정을 이해하고 조절하여 활용할 수 있는 능력”을 의미한다.

감성지능을 4가지 하위능력으로 구분한 Salovey와 Mayer(1990)와 달리, Wong와 Law(2002)는 감성지능을 “잠재성을 가진 다면적 개념”으로 접근하면서 각각의 하위요소보다는 감성지능의 넓은 개념에 초점을 두었다[33]. 이에 Wong & Law(2002)는 Wong & Law’s Emotional Intelligence Scale(WLEIS)을 개발하였고, 감성지능을 자기 정서 파악(self emotional appraisal :SEA), 타인 정서 파악(others’ emotional appraisal :OEA), 정서 활용(regulation of emotion in the self :ROE), 정서 조절(use of emotion appraisal :UOE)의 4가지로 분류하였다[33].

구성원들의 창의성은 창의성 개발을 지원하는 환경 속에서 창의적인 결과물이 나올 가능성이 높다. 이에 많은 학자들이 리더의 감성지능과 창의성의 관계를 규명하고자 노력하였다[7][34-36]. Druskat & Wolf(2001)는 팀의 효과성을 증진시키기 위해서는 조직의 감성지능이 개발되어야 한다고 주장하면서, 이러한 집단의 감성지능의 향상을 통해 구성원들의 창의성과 생산성을 증진하는 효과가 있다고 하였다[35]. 특히, Zhou와 George(2001)는 리더의 감성지능이 조직의 구성원들이 선천적으로 가지는 창의성을 자각할 수 있도록 돕는 역할을 한다고 주장하였다[36]. Ivceic et al.(2007) 역시 감성지능이 창의성을 강화한다고 주장하였다[37]. 특히, 이러한 감성지능은 구성원들의 긍정적 심리상태를 유발하고, 이것이 긍정적인 결과로 나타나는 데에 있어서 중요한 역할을 할 가능성이 높다[13].

### III. 연구방법

#### 1. 연구대상

이상의 가설을 검증하기 위하여 ICT기업의 근무하는 직원을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 ICT기업 5개 회사를 대상으로 총 241부가 배포하여, 241부가 회수 되었고, 최종적으로 241부를 최종분석에

활용하였다.

#### 2. 연구가설 및 모형

많은 조직연구자(예: Amabile 등, 2004; Scott과 Bruce, 1994; Tierney 등, 1999)들은 리더십스타일이 조직구성원들의 창의성에 영향을 미친다고 주장하고 있다[25]. 국내 연구에서 김봉환(2011)은 변혁적 리더십이 창의성에 긍정적인 영향을 준다고 주장하였다[10]. 또한 Avolio와 Bass(1995), Jung와 Avolio(2000)은 변혁적 리더십이 신뢰에 긍정적인 영향을 준다고 하였다[38][39]. 마지막으로 지속적인 창의성 발휘로 참신하고 유용한 제품 및 서비스를 제공하기 위해서는 구성원들 간의 신뢰와 조직에 대한 신뢰가 선행되어야 한다[1][40]. 이에 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1: 변혁적 리더십은 창의성에 긍정적인 영향을 줄 것이다.

가설 2: 변혁적 리더십은 조직신뢰에 긍정적인 영향을 줄 것이다.

가설 3: 조직신뢰는 창의성에 긍정적인 영향을 줄 것이다.

국내의 선행연구(예: Aryee 등, 2008, 배성현·채순화, 2004)들은 신뢰를 어떠한 두 개념을 연결해 주는 매개변인으로서 중요한 역할을 주장하고 있다[5]. 즉, Podaskoff 등(1990)은 변혁적 리더십과 조직시민행동의 관계에서 신뢰의 매개역할을 주장하였으며[6], 국내에서 배성현·채순화(2004) 역시 변혁적·거래적 리더십과 조직몰입의 관계에서 신뢰의 매개효과를 주장하였다[41]. 또한 김기근 등(2013)은 조직신뢰가 조직비전이 구성원들의 조직변화에 대한 태도에 부분적으로 매개역할을 한다고 하였다[26]. 이처럼 신뢰는 사회적 자본으로 신뢰의 주체 즉, 구성원들의 자발적 사회화를 촉진하고 조직의 목표달성을 위해 시간과 노력을 투입하도록 한다[26]. 따라서 조직신뢰는 리더의 변혁적 리더십과 구성원의 창의성을 연결하는 매개변인으로서 중요한 역할을 수행하게 될 것이다. 이에 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 4. 조직신뢰는 변혁적 리더십과 창의성의 관계를 매개할 것이다.

리더십과 창의성 간의 관계에서 리더 감성지능의 조절효과에 대한 국내의 연구는 많지 않지만, Bass(1985), Ross과 Offerman(1997)은 변혁적 리더가 감정이입, 동기부여 그리고 자신감을 추종자들에게 보여주기 때문에, 변혁적 리더십은 리더의 감성지능에 따라 구성원들의 창의성에 중요한 역할을 하게 된다[14]고 하였다. 국내 연구에서 이화용과 장영철(2004)은 변혁적 리더십과 혁신적 행동의 관계에서 감성지능의 조절효과를 주장하였다[42]. 이처럼 리더의 감성지능은 리더들이 주어진 환경에서 구성원들이 창의성을 개발 및 발휘할 수 있도록 리더십을 유연하게 대처할 수 있도록 해준다. 따라서 혁신행동의 선행변인인 구성원들의 창의성과 변혁적 리더십의 관계에서도 리더의 감성지능은 조절 역할을 수행하게 될 것이다. 이에 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 5. 감성지능은 변혁적 리더십과 창의성의 관계를 조절할 것이다. 즉, 변혁적 리더십과 창의성의 긍정적인 관계는 리더의 감성지능이 높은 집단이 그렇지 않은 집단에 비해 더욱 높을 것이다.

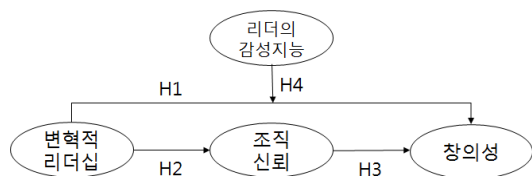


그림 1. 연구 모형

### 3. 측정도구

본 연구의 측정도구로 개인창의성은 Zhou와 George(2001)가 개발한 13개의 항목을 5점 척도로 측정하였다[36]. 변혁적 리더십은 Bass와 Avolio(1995)의 MLQ Form 5-45 측정도구를 참고하였으며[43], 카리스마, 영감적 동기부여, 개별적 고려, 지적자극 4개의 하

위차원으로 구분되며, 하위요소별 4개 항목, 16개 문항으로 리커트의 5점 척도를 활용하였다. 신뢰는 Nyhan와 Marlowe(1997)의 조직신뢰척도 4개 문항을 리커트의 5점 척도를 활용하였다[44]. 리더의 감성지능은 Wong와 Law(2002)의 Wong & Law's Emotional Intelligence Scale(WLEIS)을 감성지능 측정도구를 사용했으며[33], 자기감성인식, 타인감성인식, 감성조절, 감성활용, 4개 하위차원, 하위요소별 4개항목, 16개 문항을 리커트 5점 척도로 활용하였다.

## IV. 실증분석

### 1. 표본특성

설문에 응답한 241명의 특성은 남성이 142명(58.9%)이며, 기혼자가 144명(59.8)이다. 20대가 39명(16.2%)이며, 30대가 133명(55.2%)이며, 40대가 66명(27.4%)이다. 또한 대졸이 192명(79.7%)이며, 근속년수는 1~5년이 83명(34.4%)이며, 6~10년이 77명(32.0%)이며, 11~15년 54명(22.4%)이었다. 마지막으로 응답자의 담당업무는 지원부서 121명(50.2%), 연구개발/기술직이 120명(49.8%)이다.

### 2. 변수검증

#### 2.1 신뢰도분석

변수의 신뢰성은 내적 일치성을 기준으로 판단하였으며, 내적 일치성은 Cronbach's  $\alpha$  값을 사용하였다. 신뢰도 분석은 조절변수인 감성지능의 4개 하위변인과 독립변수, 매개변수, 종속변수로 두 개로 나뉘어 실시하였다. 신뢰도분석 결과[표 1], 감성지능(자기감성인식 .854, 타인감성인식 .887, 감성조절 .776, 감성활용 .819), 변혁적 리더십(.964), 조직신뢰(.841), 창의성(.910)으로 신뢰도를 충족하였고 모두 0.7 이상으로 신뢰성을 확보하였다.

표 1. 신뢰도 분석결과

변수		항목수	α계수
감성지능	자기감성인식	4	.854
	타인감성인식	4	.887
	감성조절	3	.776
	감성활용	4	.819
변혁적리더십		15	.964
조직신뢰		3	.841
창의성		10	.910

1.2 타당도분석

본 연구의 활용척도중 타당성은 탐색적 요인분석을 실시하였다. 탐색적 요인분석은 주성분분석법과 배리 맥스 방식에 의한 요인분석을 통해 검증하였다. 요인 수의 결정기준은 고유치(eigen value) 1 이상으로 정하였고, 각 변수와 요인 간의 상관정도를 나타내 주는 요인적재치가 0.4 이상인 경우에만 분석하였다.

1차 요인분석 결과, 적재치가 낮은 항목이 있어 감성지능 하위변수 중 감성조절 1개의 문항을 제거 하였고, 변혁적 리더십 1개, 조직신뢰 1개, 창의성 3개의 문항을 제거하였다.

감성지능 2차 요인분석 결과[표 2], 요인의 전체 설명력이 72.299%를 보이며, 요인 적재치는 모두 0.4이상으로 구성개념 타당성은 높다고 할 수 있다. 또한 KMO 값이 .926이며, Bartlett의 구형성 검정통계값이 2116.695(df=105, p=.000)으로 적합한 것으로 나타났다.

표 2. 감성지능 요인분석

구 분	요인 적재치	요 인			
		1	2	3	4
자기 감성인식	1	.765	<b>.827</b>		
	2	.702	<b>.680</b>		
	3	.644	<b>.714</b>		
	4	.707	<b>.704</b>		
자기 감성인식	1	.684		<b>.656</b>	
	2	.781		<b>.737</b>	
	3	.805		<b>.800</b>	
	4	.757		<b>.751</b>	
감성조절	1	.715			<b>.750</b>
	2	.823			<b>.878</b>
	3	.672			<b>.504</b>
감성활용	1	.760			<b>.691</b>
	2	.762			<b>.775</b>
	3	.625			<b>.762</b>
	4	.644			<b>.652</b>
아이겐 값		2.961	2.984	2.241	2.659
분 산(%)		19.738	19.893	14.941	17.727
누적분산(%)		19.738	39.631	54.572	72.299

변혁적 리더십, 조직신뢰, 창의성의 2차 요인분석 결과[표 3], 요인의 전체 설명력이 65.276% 보이며, 요인 적재치는 모두 0.4이상으로 구성개념 타당성은 높다고 할 수 있다. 또한 KMO 값이 .943이며, Bartlett의 구형성 검정통계값이 5082.553(df=378, p=.000)으로 적합한 것으로 나타났다.

표 3. 변혁적 리더십, 조직신뢰, 창의성 요인분석

구 분	요인 적재치	1			2			3			
		1	2	3	1	2	3	1	2	3	
변혁적 리더십	1	.717			<b>.815</b>						
	2	.722			<b>.814</b>						
	3	.701			<b>.824</b>						
	4	.702			<b>.823</b>						
	5	.752			<b>.825</b>						
	6	.719			<b>.829</b>						
	7	.719			<b>.826</b>						
	8	.651			<b>.757</b>						
	9	.570			<b>.722</b>						
	10	.600			<b>.761</b>						
	11	.721			<b>.842</b>						
	12	.643			<b>.776</b>						
	13	.612			<b>.766</b>						
	14	.667			<b>.786</b>						
	15	.644			<b>.758</b>						
조직신뢰	1	.575					<b>.539</b>				
	3	.804					<b>.799</b>				
	4	.819					<b>.785</b>				
창의성	1	.597								<b>.757</b>	
	2	.609								<b>.752</b>	
	4	.565								<b>.718</b>	
	7	.472								<b>.586</b>	
	8	.497								<b>.653</b>	
	9	.553								<b>.723</b>	
	10	.612								<b>.716</b>	
	11	.642								<b>.783</b>	
	12	.712								<b>.827</b>	
	13	.679								<b>.805</b>	
	아이겐 값					10.310	2.245		5.722		
	분 산(%)					36.822	8.019		20.435		
	누적분산(%)					36.822	44.841		65.276		

1.3 상관관계 분석

변수 간 상관관계의 결과에 의하면[표 4], 감성지능은 변혁적 리더십, 조직신뢰, 창의성 모두 유의한 정(+)의 상관관계를 보였으며, 변혁적 리더십 역시 조직신뢰, 창의성 모두 유의한 정(+)의 상관관계를 보였다. 조직신뢰도 창의성에 유의한 정(+)의 상관관계를 보였다. 따라서 인구통계학적 변수를 제외한 모든 변수 간 유의한 정(+)의 상관관계 보였다.

표 4. 상관관계 분석결과

	남자	결혼	직무	나이	학력	근속 년수	감성 지능	리더 십	조직 신뢰	창의 성
남자	1									
결혼	-.128*	1								
직무	.012	-.136*	1							
나이	.180**	-.509**	.163*	1						
학력	-.104	-.075	-.138*	.190**	1					
근속 년수	.048	-.538**	.211**	.782**	.135*	1				
감성 지능	.025	-.012	.295**	.104	-.044	.104	1			
리더십	-.007	.020	.270**	.136*	-.047	.104	.826**	1		
조직 신뢰	.087	-.001	.166**	.036	-.083	-.008	.639**	.649**	1	
창의성	.023	-.189**	.137**	.254**	.121	.201**	.305**	.344**	.215**	1
평균	.589	.400	.502	2.14	2.15	3.00	3.54	3.53	3.82	3.48
편차	.493	.490	.501	.685	.456	1.16	.546	.701	.663	.520

\* p < 0.05 \*\* p < 0.01

### 3. 연구가설 검증

변혁적 리더십과 구성원들의 창의성의 가설검증 결과[표 5의 모형2], 변혁적 리더십은 창의성에 유의미한 정(+)의 관계를 보였다. 따라서 가설 1은 지지되었다. 또한 변혁적 리더십과 조직신뢰에 대한 가설검증[표 5의 모형1] 역시 변혁적 리더십은 조직신뢰에 유의미한 정(+)의 효과를 주었다. 따라서 가설 2 역시 지지되었다. 마지막으로 조직신뢰와 창의성에 대한 가설검증 결과[표 5의 모형3], 조직신뢰는 창의성에 유의미한 정(+)의 효과를 주었다. 따라서 가설 3 역시 지지되었다.

창의성에 대한 조직신뢰의 매개검증 결과 [표 5의 모형1~모형4], Baron & Kenny(1986)의 조건 중 조건1~3은 유의미 하였고, 조건 4 독립변수(변혁적 리더십)와 매개변수(조직신뢰)를 동시에 투입한 경우, 변혁적 리더십의 회귀계수(.245)가 유의하였으나, 조건 3 매개변수(조직신뢰)의 회귀계수(.241)보다 작지 않아 매개역할이 검증되지 않았다[45].

표 5. 변혁적리더십, 조직신뢰, 창의성의 회귀분석

	모형1 (신뢰)	모형2 (창의성)	모형3 (창의성)	모형4 (창의성)
(상수)	1.902	2.235	2.356	2.248
남성	.114 †	-.001	-.022	.000
결혼	-.089	-.134 †	-.090	-.134 †
직무	-.010	.030	.085	.030
나이	-.014	.116	.146 †	.116
학력	-.044	.113	.112	.113
근속년수	-.065	-.018	-.008	-.019
변혁적 리더십	.628**	.241**		.245**
신뢰			.159**	-.007
R <sup>2</sup>	.442	.182	.127	.183

† p < 0.1 \* p < 0.05 \*\* p < 0.01

위계적 다중회귀분석을 통해 변혁적 리더십과 창의성에 대한 리더 감성지능의 조절효과를 검증하였다. 리더 감성지능의 조절효과 검증결과[표 6], 모형 3과 모형 4에서 변혁적 리더십과 창의성이 유의한 상호작용효과를 보였으며, R<sup>2</sup>의 변화량 역시 0.012%(p<0.1)의 유의한 설명력을 보였다.

표 6. 리더의 감성지능의 조절회귀분석

	모형1 (창의성)	모형2 (창의성)	모형3 (창의성)	모형4 (창의성)
(상수)	2.967	2.248	2.180	2.004
남성	-.021	-0.006	-.009	-.029
결혼	-.087	-0.133**	-.131 †	-.129 †
직무	.121 †	0.034	.031	.027
나이	.168*	0.119	.123	.129
학력	.094	0.11	.108	.099
근속년수	-.018	-0.016	-.017	-.013
변혁적 리더십		0.237**	.204*	.231**
감성지능			.053	.070
A*B				.086 †
R <sup>2</sup>	.090	.183	.184	.195
ΔR <sup>2</sup>	-	.093	.001	.012

† p < 0.1 \* p < 0.05 \*\* p < 0.01

조절효과를 해석함에 있어서, Aiken과 West(1991)는 상호작용항의 효과를 정확하게 이해하기 위해서는 상호작용효과를 도식화할 것을 제안하였다[46]. [그림 2]에서 보듯이, 구성원들이 지각하는 변혁적 리더십이 창의성에 미치는 긍정적인 효과는 감성지능이 낮은 집단에 비해(B=.176, p<0.05)에 비해, 감성지능이 높은 집단(B=.311, p<0.01)이 더 높게 나타났다. 따라서 가설 4는 지지되었다.



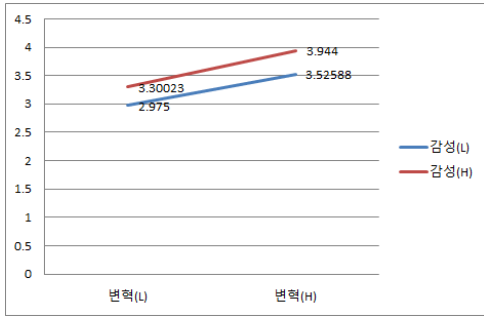


그림 2. 창의성에 대한 감성지능 조절효과

#### IV. 결론

본 연구는 ICT기업에서 창의성에 대해 구성원들이 느끼는 변혁적 리더십의 효과를 검증함과 동시에 리더의 감성지능의 조절효과 및 조직신뢰의 매개역할을 검증하였다.

ICT기업의 구성원을 대상으로 한 실증분석 결과, 첫째, 리더의 변혁적 리더십은 구성원들의 창의성에 유의미한 정(+)의 영향을 주었다. 둘째, 리더의 변혁적 리더십은 구성원들이 지각하는 조직신뢰에도 긍정적인 영향을 주었다. 셋째, 조직신뢰 역시 구성원들의 창의성에 유의미한 정(+)의 영향을 주었다. 넷째, 변혁적 리더십과 창의성의 관계에서 조직신뢰의 매개역할을 보이지 않았다. 마지막으로 리더의 감성지능은 변혁적 리더십과 창의성의 관계에서 조절역할을 보였다. 즉, 변혁적 리더십과 창의성의 긍정적인 관계는 리더의 감성지능이 높은 집단이 그렇지 않은 집단에 비해 높게 나타났다.

이러한 연구 결과를 통한 시사점으로 먼저, ICT기업을 대상으로 한 연구결과, 변혁적 리더십은 조직신뢰와 개인 창의성에 긍정적인 영향을 주었다. 이는 Amabile 등(2004), Jung와 Avolio(2000) 및 Rosing et al.(2011)의 연구와 같이, ICT기업에서도 구성원들의 창의성 개발과 조직신뢰를 강화하기 위해서는 리더들의 변혁적 리더십 개발이 무엇보다도 중요하다는 것을 확인할 수 있었다. 특히, Rosing et al.(2011)의 메타분석에서 제기된 변혁적 리더십과 창의성의 일관성 문제가 국내의 경우에는 제조, 서비스, 금융 및 호텔을 대상으로 한 선행

연구와 더불어 본 연구에서 ICT산업으로 확장함으로써 국내 연구의 일반화 가능성을 높였다. 따라서 ICT기업의 조직실무자들은 중간관리자들의 변혁적 리더십을 개발하기 위한 고민이 필요하다 하겠다.

둘째, Jo et al.(2015)의 주장처럼[25], 신뢰와 개인 창의성의 선행연구 결과가 일관성을 보이지 못하고 있으며, 신뢰 중 리더 신뢰에 국한되어 연구되고 있는 현실에서 본 연구는 조직신뢰와 개인 창의성의 긍정적인 관계를 증명함과 동시에 신뢰와 창의성에 대한 연구를 확장하였다. 따라서 지속적인 창의성 발휘로 참신하고 유용한 제품과 서비스를 제공하기 위해서는 구성원 간의 신뢰와 조직에 대한 신뢰가 선행되어야 한다는 주장 [1][25][40]과 같이, ICT기업에서 개인 창의성을 높이기 위해서는 구성원들의 조직에 대한 신뢰를 확보하는 것이 먼저 선행되어야 하며, 이를 위해 조직실무자들은 구성원들의 조직에 대한 신뢰를 강화하기 정책대안 마련이 중요하다 하겠다.

셋째, 신뢰가 어떠한 두 개념을 연결해 주는 매개변인으로서 중요한 역할을 한다는 주장[5]과 달리, 본 연구에서 조직신뢰는 변혁적 리더십과 개인 창의성의 관계에서 매개역할이 검증되지 않았다.

마지막으로 Rosing et al.(2011)의 주장처럼, 본 연구는 변혁적 리더십과 창의성의 관계가 조절변인(리더의 감성지능)에 의존하는 것을 확인함과 동시에 조절변인에 대한 연구를 확장하였다. 즉, 변혁적 리더십은 리더의 감성지능에 따라 구성원들의 창의성에 중요한 역할을 한다는 주장[14]과 같이, 본 연구에서는 리더의 감성지능이 변혁적 리더십과 개인 창의성의 관계를 조절함을 실증하였다. 예를 들어, 변혁적 리더십과 개인 창의성의 긍정적인 관계는 리더의 감성지능이 높은 집단이 그렇지 않은 집단보다 더욱 높았다. 따라서 조직실무자들은 개인 창의성을 강화하기 위해 중간관리자의 변혁적 리더십을 개발하는 것도 중요하지만 변혁적 리더들의 감성지능을 높이기 위한 노력을 강화해야 하겠다.

본 연구의 잠재적 한계점으로는 변혁적 리더십과 조직신뢰를 통해 창의성이 발휘되는 과정이 시간이 요구되기 때문에 종단적인 연구 설계가 요구됨에도 불구하고, 횡단적 분석에 의한 연구결과와의 한계를 가진다. 변

혁적 리더십과 조직신뢰 및 감성지능이 개인 창의성에 영향을 미치는 효과를 검증 하였으나, 팀 수준의 변수인 팀 창의성에 대한 관심이 부족하였다. 따라서 향후 팀 수준에서의 창의성에 대한 추가적인 연구가 필요하다 하겠다.

### 참고 문헌

- [1] 서영욱, 채성욱, 이견창, “국내 ICT기업에서 신뢰와 지식공유가 개인 창의성에 미치는 영향 연구”, 지식경영 학술심포지움, pp.113-121, 2014.
- [2] G. D. Skinner, “A study into fostering entrepreneurship in information communication technology (ICT),” *International Journal of Computers and Communications*, Vol.4, No.2, pp.108-116, 2008.
- [3] 박재춘, 정지연, 정재진, “ICT기업에서 가족친화적 조직문화, 내재적 동기부여, TMX, 창의성의 관계”, 한국콘텐츠학회논문지, 제15권, 제5호, pp.607-619, 2015.
- [4] N. Anderson, K. Potocnik, and J. Zhou, “Innovation and Creativity in Organizations: A State-of-the-Science Review, Prospective Commentary, and Guiding Framework,” *J. of Management*, Vol.40, No.5, pp.1297-1333, 2014.
- [5] 문형구, 최병권, 내은영, “국내 신뢰 연구의 동향과 향후 연구방향에 대한 제언”, 경영학연구, 제40권, 제1호, pp.139-186, 2011.
- [6] P. M. Podsakoff, S. B. MacKenzie, R. H. Moorman, and R. Fetter, “Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers’ Trust in Leader, Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviors,” *Leadership Quarterly*, Vol.1, pp.107-142, 1990.
- [7] T. M. Amabile, *Creativity in Context*, Boulder, CO: Westview Press, 1996.
- [8] S. Mittal and R. L. Dhar, “Transformational leadership and employee creativity: Mediating role of creative self-efficacy and moderating role of knowledge sharing,” *Management Decision*, Vol.53, No.5, pp.894-910, 2015.
- [9] C. Li, H. Zhao, and T. M. Begley, “Transformational leadership dimensions and employee creativity in China: A cross-level analysis,” *Journal of Business Research*, Vol.68, No.6, pp.1149-1156, 2015.
- [10] 김봉환, “변혁적-거래적 리더십과 창의성 간의 관계에 대한 매개효과 연구”, 한국비즈니스리뷰, 제4권, 제2호, pp.1-33, 2011.
- [11] K. Rosing, M. Frese, and A. Bausch, “Explaining the heterogeneity of the leadership-innovative relationship: Ambidextrous leadership,” *Leadership Quarterly*, Vol.22, pp.956-974, 2011.
- [12] J. Zhou and J. N. George, “Awakening employee creativity: The role of leader emotional intelligence,” *The Leadership Quarterly*, Vol.14, No.4-5, pp.545-568, 2003.
- [13] 홍계훈, 조윤형, 이창준, “직무특성이 탐성과에 미치는 영향에 대한 감성적 리더십의 조절효과: 콜센터 조직구성원을 대상으로”, 인사조직연구 제17권, 제3호, pp.1-39, 2009.
- [14] B. M. Bass, *Leadership and Performance beyond Expectations*, New York: Free Press, 1985.
- [15] B. M. Bass and B. J. Avolio, *Transformational Leadership Development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*, Palo Alto C. A.: Consulting Psychologists Press, 1990.
- [16] S. Shin and J. Zhou, “Transformational leadership conservation, and creativity evidence from Korea,” *Academy of Management Journal*, Vol.46, No.6, pp.703-714, 2003.
- [17] 정동섭, “CEO의 변혁적 리더십과 조직혁신의 관

- 계”, 경영과 정보연구, 제33권, 제5호, pp.55-70, 2014.
- [18] 안필용, 양혜술, “변혁적 리더십과 신뢰가 창의적 행동에 미치는 영향에 관한 연구”, 디지털융복합연구, 제12권, 제7호, pp.147-157, 2014.
- [19] 남택영, “관광호텔 상사리더십이 상사신뢰와 종사원 직무만족에 미치는 영향”, 한국콘텐츠학회 논문지, 제12권, 제11호, pp.412-442, 2012.
- [20] R. C. Mayer, J. H. Davis, and F. D. Schoorman, “An integrative model of organizational trust,” *Academy of Management*, Vol.20, No.3, pp.709-734, 1995.
- [21] J. Cook and T. Wall, “New work attitude measures of trust, organizational commitment, and personal need non-fulfillment,” *J. of Occupational Psychology*, Vol.53, No.1, pp.39-52, 1980.
- [22] L. T. Hosmer, “Trust: The connecting link between organizational theory and philosophical ethics,” *Academy of management review*, Vol.20, No.2, pp.379-493, 1995.
- [23] C. F. Sabel, “Studied trust: building new forms of cooperation in a volatile economy, Foray Dominique and Christopher Freeman (eds),” *Technology and the wealth of nations, The dynamics of constructed advantage*, London: Pinter, pp.332-352, 1991.
- [24] 김호균, “조직공정성인식, 조직신뢰, 조직시민행동간 영향관계분석”, 한국행정학보, 제41권, 제2호, pp.69-94, 2007.
- [25] N. Y. Jo, K. C. Lee, D. S. Lee, and M. Hahn, “Empirical analysis of roles of perceived leadership styles and trust on team members’ creativity: Evidence from Korean ICT companies,” *Computers in Human Behavior*, Vol.42, pp.149-156, 2014.
- [26] 김기근, 문명, 조윤희, “조직구성원들의 조직비전 인식과 조직변화에 대한 태도와의 관계: 조직신뢰의 매개역할”, *인적자원관리연구*, 제20권, 제3호, pp.115-143, 2013.
- [27] J. P. Guilford, “Creativity: Retrospect and prospect,” *Journal of Creative Behavior*, Vol.4, pp.149-168, 1970.
- [28] 김현진, *개인창의성과 집단창의성의 관계에 대한 연구*, 단국대학교 대학원, 석사학위논문, 2004.
- [29] J. Lee, H. Lee, and J. Park, “Exploring the impact of empowering leadership on knowledge sharing, absorptive capacity and team performance in IT service,” *Information Technology & People*, Vol.27, No.3, pp.366-386, 2013.
- [30] 류은영, “구조방정식을 활용한 중앙 지방행정기관의 리더십, 리더 감성지능 및 혁신행동간의 관계분석”, *정책분석평가학회보*, 제20권, 제4호, pp.141-169, 2010.
- [31] P. Salovey and J. D. Mayer, “Emotional intelligence,” *Imagin. Cogn. Personal*, Vol.9, pp.185-211, 1990.
- [32] J. D. Mayer and P. Salovey, *What is Emotional Intelligence In: P. Salovey, D. Sluyter, (Eds.), Emotional Development and Emotional Intelligence: Educational Implications*. Basic Books, New York, 1997.
- [33] C. S. Wong and K. S. Law, “The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude : An exploratory,” *The Leadership Quarterly*, Vol.13, No.3, 2002.
- [34] R. W. Woodman, J. E. Sawyer, and R. W. Griffin, “Toward a theory of organizational creativity,” *Academy of Management Review*, Vol.18, pp.293-321, 1993.
- [35] V. U. Druskat and S. B. Wolf, “Building the Emotional Intelligence of Group,” *Harvard Business Review*, Vol.79, No.3, pp.80-89, 2001.
- [36] I. Zhou and J. M. George, “When Job Dissatisfaction Leads to Creativity:

Encouraging the Express of Voice,” *Academy of Management Journal*, Vol.44, pp.682-696, 2001.

[37] F. Ashraf and M. A. Khan, “Does emotional intelligence moderate the relationship between workplace bullying and job performance?,” *Asian Business & Management*, Vol.13, No.2, pp.171-190, 2014.

[38] B. J. Avolio and B. M. Bass, “Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-level framework for examining the diffusion of transformational leadership,” *Leadership Quarterly*, Vol.6, pp.199-218, 1995.

[39] D. Jung and B. Avolio, “Opening the black box: An experimental investigation of the mediating effects of trust and value congruence on transformational and transactional leadership,” *Journal of Organizational Behavior*, Vol.21, pp.949-64, 2000.

[40] T. M. Amabile, “A model of creativity and innovation in organizations,” *Research in Organizational Behavior*, Vol.10, pp.123-130, 1988.

[41] 배성현, 채순화, “변혁적 리더십과 다차원적 신뢰 및 다중 조직몰입과의 관계연구”, *경영연구*, 제19권, 제2호, pp.318-350, 2004.

[42] 이화용, 장영철, “변혁적 리더십이 조직의 유효성에 미치는 영향에 관한 연구”, *인사관리연구*, 제28권, 제4호, pp.215-247, 2004.

[43] B. M. Bass and B. J. Avolio, *The Multifactor Leadership Questionnaire Form 5-45*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press, 1995

[44] R. C. Nyhan and H. A. Marlowe Jr., “Development and psychometric properties of the organizational trust inventory,” *Evaluation Review*, Vol.21, No.5, pp.614-635, 1997.

[45] R. M. Baron and D. A. Kenny, “The moderator-mediator variable distinction in

social psychological research,” *Journal of Personality & Social Psychology*, Vol.51, pp.1173-1182, 1986.

[46] L. S. Aiken and S. G. West, *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*, New York: Sage, 1991.

저 자 소 개

김 신 호(Shin-Ho Kim)

정회원



- 2014년 2월 : 단국대학교 식량생명공학과(농학사)
- 2014년 3월 ~ 현재 : 단국대학교 미래ICT융합학과 석사과정

<관심분야> : 농업ICT, 빅데이터, IoT

정 지 연(Jee-Yeon Jeong)

정회원



- 2013년 2월 : 동덕여자대학교 중어중국학과(인문학사)
- 2014년 3월 ~ 현재 : 단국대학교 미래ICT융합학과 석사과정

<관심분야> : ICT, 빅데이터, IoT, 창의성, 가족친화적 조직문화

정 재 진(Jai-Jin Jeong)

정회원



- 1990년 2월 : 성균관대학교 독어독문학 학사
- 1996년 2월 : 연세대학교 행정학(행정학석사)
- 2004년 8월 : 성균관대학교 경영학(경영학박사)
- 2005년 9월 ~ 2009년 8월 : 동의대학교 디지털 콘텐츠 공학과 교수

▪ 2009년 9월 ~ 현재 : 단국대학교 공학대학 멀티미디어공학과 부교수

<관심분야> : IoT/M2M, Future Internet Technology, Web Technology, Smart Application Development

박 재 춘(Jae-Choon Park)

정회원



▪ 2004년 2월 : 단국대학교 경영학과(경영학박사)

▪ 1995년 7월 ~ 2009년 8월 : 한국노동교육원 교수

▪ 2009년 9월 ~ 현재 : 단국대학교 경영학부 부교수

<관심분야> : 리더십, 인사, 조직행동