



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)



석사학위논문

리더의 유머스타일과 주도적 혁신행동과의  
관계에서 정서적 몰입 및 자기효능감의  
매개효과

제주대학교 경영대학원

경영학과 인사·조직전공

안 진 범

2019년 2월

# 리더의 유머스타일과 주도적 혁신행동과의 관계에서 정서적 몰입 및 자기효능감의 매개효과

지도교수 강 영 순

안 진 범

이 논문을 경영학 석사학위 논문으로 제출함

2018년 12월

안진범의 경영학과 인사·조직전공 석사학위 논문을 인준함

심사위원장

金正勳

위 원

方浩鎭

위 원

姜永淳

제주대학교 경영대학원

2018년 12월

# Mediating Effects of Affecting Commitment and Self-Efficacy in the Relationship between Leader's Humor Styles and Proactive Innovative Work Behavior

Jinbeom Ahn  
(Supervised by professor Young Soon Kang)

A thesis submitted in partial fulfillment of the requirement for the degree of Master of Business Administration

Dec. 2018.

This thesis has been examined and approved.

Thesis director, Jung Hoon Kim, Prof. of Business Administration

*Jung Hoon Kim*

Hojin Bang

*HOJIN BANG*

Young Soon Kang

*Young Soon Kang*

Dec. 2018.

Department of Business Administration

GRADUATE SCHOOL OF BUSINESS ADMINISTRATION

JEJU NATIONAL UNIVERSITY

## 목 차

I. 서 론 .....	1
1. 연구의 필요성 및 목적 .....	1
1) 연구의 필요성 .....	1
2) 연구의 목적 .....	3
2. 연구방법 및 논문구성 .....	3
1) 연구 방법 .....	3
2) 논문 구성 .....	4
II. 이론적 배경 .....	6
1. 유머와 유머스타일 .....	6
1) 유머의 개념과 유형 .....	6
2) 유머의 이론 .....	10
3) 유머의 선행연구 .....	11
2. 정서적 몰입 및 자기효능감 .....	16
1) 정서적 몰입의 개념 및 선행연구 .....	16
2) 자기효능감의 개념 및 선행연구 .....	19
3) 유머와 정서적 몰입 및 자기효능감과의 관계 .....	22
3. 주도적 혁신행동 .....	23
1) 주도적 혁신행동의 개념 및 선행연구 .....	23
2) 정서적 몰입 및 자기효능감과 주도적 혁신행동과의 관계 .....	26
4. 정서적 몰입과 자기효능감의 매개효과 .....	28
1) 정서적 몰입의 매개효과 .....	28
2) 자기효능감의 매개효과 .....	29
III. 연구의 설계 .....	31
1. 연구모형 및 연구가설 .....	31

1) 연구모형 .....	31
2) 연구가설 설정 .....	31
2. 변수의 조작적 정의 및 조사 설계 .....	35
1) 변수의 조작적 정의 및 측정 .....	36
2) 조사설계 .....	38
IV. 실증 분석 .....	41
1. 표본특성 및 측정도구 타당성 및 신뢰성 .....	41
1) 표본특성 .....	41
2) 측정도구의 타당성 및 신뢰성 검증 .....	43
2. 가설 검증 .....	47
1) 직접효과 검증 .....	48
2) 매개효과 검증 .....	49
V. 결    론 .....	51
1. 연구결과의 요약 및 시사점 .....	51
2. 연구의 한계 및 향후 연구 과제 .....	52
참고문헌 .....	54
설문지 .....	71

## 표 목차

<표 II-1> 유머의 유형 .....	9
<표 II-2> 유머에 대한 선행연구 .....	15
<표 III-1> 변수의 조작적 정의 .....	38
<표 III-2> 설문지의 구성과 측정 .....	39
<표 IV-1> 표본의 구성 .....	42
<표 IV-2> 탐색적 요인분석 결과 .....	43
<표 IV-3> 신뢰도 분석 결과 .....	45
<표 IV-4> 확인적 요인분석 결과 .....	46
<표 IV-5> 기술통계량 및 구성개념 간 상관행렬 .....	47
<표 IV-6> 가설검증 결과 .....	48
<표 IV-7> 경로 효과 크기 .....	49
<표 IV-8> Bootstrapping을 통한 간접경로의 유의성 검증 결과 .....	50



## 그림 목차

<그림 I-1> 논문의 구성 .....	5
<그림 III-1> 연구모형 .....	31
<그림 IV-1> 연구모형에 대한 분석 결과 .....	49

## Abstract

Mediating Effects of Affecting Commitment and Self-Efficacy in the  
Relationship between Leader's Humor Styles and Proactive Innovative  
Work Behavior

Jinbeom Ahn

Department of Business Administration  
Graduate School of Business Administration  
Jeju National University  
Supervised by Prof. Young Soon Kang

Human is the source of persuasion to resolve tension and conflict in various social situations involving interpersonal relations. In today's modern society, the tension and stress of workers has adverse effects on the achievements and goal fulfillment of corporations, which is why humor is applied as a means of reducing it.

From this perspective, this study set out to investigate influential relations between leaders' humor style(adaptive and maladaptive) and their affective commitment, self-efficacy, and proactive innovative work behavior. The subjects include workers in finance and service in seven regions including Seoul and Jeju. The data obtained from total 278 was used in the study. In empirical research, the SPSS 18.0 and AMOS

18.0 programs were used in statistical analysis.

The findings were as follows: first, there were significant positive influential relations between leaders' adaptive humor style and affective commitment; second, there were significant positive influential relations between leaders' adaptive humor style and self-efficacy; third, there were significant negative influential relations between leaders' maladaptive humor style and affective commitment; fourth, there were significant positive influential relations between leaders' affective commitment and proactive innovative work behavior; fifth, there were significant positive influential relations between leaders' self-efficacy and proactive innovative work behavior; sixth, leaders' affective commitment had mediating effects on relations between their adaptive humor style and proactive innovative work behavior; and finally, leaders' self-efficacy had mediating effects on relations between their adaptive humor style and proactive innovative work behavior.

<Keywords> adaptive humor style, maladaptive humor style, affective commitment, self-efficacy, proactive innovative work behavior

# I. 서 론

## 1. 연구의 필요성 및 목적

### 1) 연구의 필요성

사람들은 일반적으로 함께 웃으며 대화를 나눌 수 있는 사람을 좋아한다. 기업에서는 유머의 의미를 중요하게 인식하고(Hudson, 2001), 조직문화 개선과 사내 교육에 유머를 적극 반영하고 있다. 이것은 현대사회에서 직장인들이 받는 긴장감과 스트레스가 기업의 성과와 목표달성에 악영향을 주기 때문에 이를 감소시키기 위한 방안으로 유머를 적용하고 있는 것이다.

유머는 인간관계에서 이뤄지는 다양한 사회적 상황 속에서 기본적 요소 중 하나의 요소이며(Lyman, 1987), 긴장과 갈등을 해소시켜 주는 설득의 원천이 된다. 또한, 대중의 관심을 끄는 중요 요소로 부각될 수 있으며, 유머 있는 행동은 타인과의 관계를 원활히 해 줌으로써 커뮤니케이션의 효과를 극대화 할 수 있다(김현나, 2009). 뿐만 아니라, 유머감이 뛰어난 사람은 재치 있는 말이나 행동으로 조직의 분위기를 이끌며, 타인과의 긍정적 관계를 형성 할 수 있게 한다(김태열·이덕로, 2009). 물론 유머를 누가 사용하는지, 의도적인지 아닌지에 따라 영향력은 조금씩 차이가 있지만(임창희, 2009), 유머는 조직 구성원으로 하여금 조직몰입과 커뮤니케이션을 강화시키고, 조직 구성원의 만족을 이끌어내며, 높은 조직성과를 가져오며(김유경, 2014), 조직 내 상호 커뮤니케이션 상황에서 직급 차이를 줄이는 역할을 하는 것(Kane, T., Suls, J. and Tedeschi, J., 1977)으로 연구되고 있다.

이와 같은 연구결과에 비추어 볼 때, 조직 내에서 적절한 유머의 사용은 조직 구성원들의 조직 분위기를 조절할 수 있는 요인으로 작용할 수 있을 것이다. 특히, 리더의 유머사용은 구성원의 심리상태를 긍정적으로 이끌 수 있는데(이동섭·최용득, 2010), 일반적으로 상하관계에 있는 상사와 부하와의 관계에서 부하의

경직된 태도를 유연하게 하는 역할을 담당할 수 있다.

유머의 선행연구를 살펴보면, 유머는 유머자체의 다양한 개념과 양면성을 지니고 있는데, 특히 긍정과 부정의 상반된 결과를 가져올 수 있다. 긍정적 유머는 상대방의 심리상태의 변화를 가져오고 사회적 상호작용을 촉진시킬 수 있지만, 이와 반대로 부정적 유머는 공격적이며 무례한 태도를 형성하게 되어, 상대방으로 하여금 관계를 악화시킬 가능성도 존재한다(Lyttle, 2007). 이처럼 여러 연구자들은 유머 스타일을 유형화하여 크게 긍정적 유머스타일과 부정적 유머스타일로 구분하고 있다. Kuiper and Leite(2010)는 긍정적 유머스타일을 기분 좋게 받아들이고 다른 사람들과의 관계를 강화하며, 스트레스를 줄이고 부정적인 감정을 조절하는 유머 유형이라 정의하고, 부정적 유머스타일은 유머상황에서 상대방을 희생하여 자신을 높이거나, 자기 자신을 낮춰 상대방에게 웃음을 유발하는 유머유형이라 정의하였다.

한편, 조직 내에서 리더는 구성원들과 직간접적인 상호작용을 통해 구성원들의 심리상태에 중요한 영향을 미치는 위치에 있으며, 그 중 리더의 유머 사용은 구성원들로 하여금 긍정적, 능동적인 변화로 이어질 수 있게 유도할 수 있는 능력으로 인정되고 있다(Goldstein, 1976; Hogan, R., Curphy, G., and Hogan, J., 1994). 이와 같이 조직 차원에서 유머는 중요한 역할을 할 것으로 기대할 수 있지만, 지금까지 리더의 유머사용에 대한 연구는 유머스타일과 몰입(Romero and Cruthirds, 2006; Romero and Arendt, 2011; 구병주, 2008), 유머스타일과 개성(Kuiper and Leite, 2010), 유머스타일과 자율성 및 사회의존성(Frewen, P. A., Brinker, J., Martin, Rod, A., and Dozois, D. J. A., 2008), 유머스타일과 상사신뢰 및 직무만족(신태화·김명희, 2014), 유머스타일과 창의성(이덕로·김태열, 2013) 등으로 제한적으로 이루어졌다. 따라서 개인의 태도 및 성과와 관련한 다양한 변수들과의 영향관계도 고려될 수 있을 것이다.

이와 같은 배경 하에 본 연구는 선행연구를 바탕으로 리더의 유머스타일을 유형화하고, 리더의 유머스타일이 리더에 대한 정서적 몰입, 자기효능감, 주도적 혁신행동과의 영향관계를 설정하였다. 리더에 대한 정서적 몰입은 조직 구성원이 리더에 대해 느끼는 감정적인 애착 정도를 말한다(Allen and Meyer, 1990). 자기효능감은 자신에게 주어진 직무를 완수할 수 있다는 직무수행 능력에 대한 개인

적인 판단(Bandura, 1986)을 말하며, 주도적 혁신행동은 직무와 관련하여 새로운 아이디어 또는 직무와 연관된 부분의 아이디어를 산출, 촉진, 이행하는 것이다 (Janssen, 2000; West and Farr, 1990).

## 2) 연구의 목적

본 연구는 리더의 유머스타일이 리더에 대한 정서적 몰입, 자기효능감, 주도적 혁신행동의 형성 과정을 규명하고자 한다. 구체적으로 다음과 같은 연구목적을 가진다.

첫째, 리더의 긍정적 유머스타일이 리더에 대한 정서적 몰입과 자기효능감과의 긍정적 영향관계를 연구한다.

둘째, 리더의 부정적 유머스타일이 리더에 대한 정서적 몰입과 자기효능감과의 부정적 영향관계를 연구한다.

셋째, 리더에 대한 정서적 몰입과 주도적 혁신행동과의 긍정적 영향관계를 연구한다.

넷째, 자기효능감과 주도적 혁신행동과의 긍정적 영향관계를 연구한다.

다섯째, 리더의 유머스타일(긍정적 유머스타일, 부정적 유머스타일)과 주도적 혁신행동과의 관계에서 리더에 대한 정서적 몰입과 자기효능감의 매개효과를 확인한다.

## 2. 연구방법 및 논문구성

### 1) 연구 방법

본 연구는 연구 목적의 효과적인 달성을 위해, 선행연구를 고찰하여 상사의 유머스타일이 정서적 몰입, 자기효능감, 주도적 혁신행동에 미치는 영향을 분석하고, 이론적 체계를 정립한다. 이론적 배경으로부터 가설을 도출하고 연구모형을

설정하여 설문조사를 통한 실증 분석을 진행한다. 구체적으로 다음과 같은 방법으로 연구를 진행한다.

첫째, 리더의 유머스타일(긍정적 유머스타일, 부정적 유머스타일), 정서적 몰입과 자기효능감, 주도적 혁신행동과 관련된 국내·외 선행연구를 통해 이론적 체계를 정립하여 본 연구의 이해를 도모한다. 리더의 유머스타일과 정서적 몰입, 리더의 유머스타일과 자기효능감, 정서적 몰입과 주도적 혁신행동, 자기효능감과 주도적 혁신행동과의 관련 가능성을 검토한다. 또한 변수들 간의 영향관계를 나타내는 연구모형을 제시하고, 이들 변수 간의 관계를 규명하기 위한 가설을 도출한다.

둘째, 이론적 체계로부터 도출된 연구모형과 연구가설을 검증하기 위해 설문조사에 의한 실증연구를 진행한다. 본 연구 대상은 서울 및 제주 등 7개 지역의 금융업, 서비스업, 제조업, 공기업 및 공공기관 등에 종사하는 직장인을 대상으로 하였다. 선행연구를 기초로 각 연구 개념들의 측정항목을 개발하여 내용 타당성을 확보하고, 신뢰성 확보를 위해 예비조사를 진행한 후 본 조사를 실시한다. 실증 연구의 통계분석은 SPSS 18.0 및 구조방정식모델링 프로그램인 AMOS 18.0을 병행하여 사용한다.

## 2) 논문 구성

본 연구는 아래의 <그림 I-1>와 같이 총 5장으로 구성되며, 구체적인 내용은 다음과 같다.

제1장은 본 연구의 서론으로 연구의 필요성 및 목적, 연구방법 및 논문구성을 설명한다.

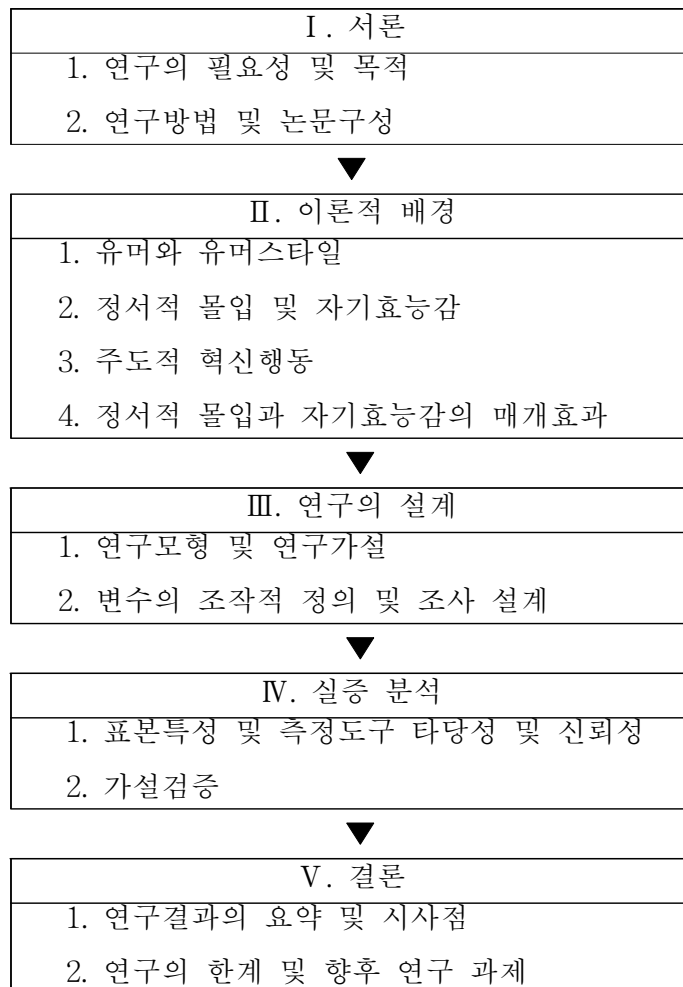
제II장은 이론적 배경으로 연구에 관련된 변수들을 문헌연구를 통해 고찰한다. 이를 위해 유머스타일, 정서적 몰입, 자기효능감, 주도적 혁신행동에 대한 개념적 정의 및 선행연구를 살펴본다. 또한 유머스타일과 정서적 몰입, 자기효능감의 관계를 설명하고, 정서적 몰입 및 자기효능감과 주도적 혁신행동과의 관계를 도출하고, 유머스타일과 주도적 혁신행동과의 관계에서 정서적 몰입과 자기효능감의 매개효과를 추론한다.

제Ⅲ장은 연구 목적을 달성하기 위한 연구의 설계로 구성된다. 이 장에서는 연구모형을 제시하고 변인들 간의 관계를 통해 연구가설을 제안한다. 또한 변수의 조작적 정의와 측정, 설문지 구성과 분석방법 등에 대한 조사 설계를 제시한다.

제Ⅳ장은 실증분석 결과를 제시한다. 연구대상에 대한 인구 통계학적 특성, 연구에 활용된 측정도구의 타당성과 신뢰성을 검증하고, 변수들 간의 관계에 대한 가설검증 결과를 제시한다.

제Ⅴ장은 연구에 대한 결론으로 연구결과를 요약하고 시사점을 제시하며, 연구의 한계 및 향후 연구 과제를 제시한다.

<그림 I-1> 논문의 구성





## II. 이론적 배경

### 1. 유머와 유머스타일

#### 1) 유머의 개념과 유형

유머(humor)는 유머에 노출된 수신자의 심리적 반응이 담겨 있으므로 똑같은 내용일지라도 사람에 따라 유머가 될 수도 있고, 아닐 수도 있기 때문에 유머를 정의하는 것은 쉽지 않다(김유경, 2014). 하지만 보편적으로 유머는 즐거움이나 웃음을 일으키는 말이나, 행동, 문장이라는 사전적 의미를 가지며, 남을 웃게 하기 위한 다양한 말과 행동들이라 할 수 있다.

McGhee(1979)는 유머를 어울리지 않는 생각과 상황들이 익살맞게 파헤쳐지고 평가되는 것을 경험하는 것이라 정의하였고, Pasquali(1990)는 사람들을 즐겁게 하거나 우습게 느껴질 수 있도록 하는 것이라 정의하였다.

한편, 유머를 단순히 웃음과 동일한 것으로 간주하기도 하지만(Snyder, 1985), 많은 연구자들에 의해 커뮤니케이션 관점에서 논의가 이루어졌다. 즉, 유머는 듣는 사람으로부터 긍정적 인지반응과 감정적 반응을 가져오는 커뮤니케이션이며(Crawford, 1994), 상황부조화를 순간적으로 지각하며 웃음을 자극하고 자신의 의사를 전달하는 것(Kennedy, 1972), 유머러스하다고 지각하는 커뮤니케이션 순간(Martineau, 1972), 타인으로 하여금 유쾌한 마음이나 긍정적인 감정을 유발시키는 코믹스럽고 미소 섞인 의사소통으로 정의할 수 있다(Romero and Cruthirds, 2006). 또한, 유머도 하나의 커뮤니케이션 능력으로 보고 있는데, Galloway(2010)는 유머를 말이나 글로써 우스운 것을 표현하거나 감지할 수 있는 능력으로 보았다.

위와 같은 유머의 본질을 이해하기 위해서는 다차원적인 접근이 중요하다(Martin, R. A., Patricia, P. D, Gwen, L., Jeanette, G. and Kelly, W., 2003).

윤민철(2010)은 유머가 성립되기 위해서는 의도성이 가장 중요한 필요조건이라고 하였는데, 즉, 말하는 사람이 타인을 웃게 하고, 즐겁게 하기 위한 의도를 가지고 있어야 한다고 하였다.

Kubie(1971)는 유머를 기술적으로 잘 활용하면 말하기 힘들고 민감한 부분에 대한 의사소통을 자연스럽게 해주고, 갈등도 보다 쉽게 파악할 수 있어 경직되고 어려운 대인관계를 부드럽게 풀어 줄 수 있는 분위기를 만든다고 하였다. Smith, J. E., Waldorf, V. A. and Trembath, D. L.(1990)은 유머는 사람들을 하나로 묶고, 공동의 연대를 형성한다고 하였으며, 유머가 사회적 상호작용을 원활하게 하고 집단 내 결집력을 향상시킨다고 하였다. 또한 유머를 사용함으로써 대인관계를 원활하게 해주고, 커뮤니케이션을 도와서 사회적인 문제점들을 감소시킨다고 하였다(Moody, 1979). 즉, 유머는 사회적인 상황 및 대인관계에서 커뮤니케이션과 사회적 상호작용의 촉진제로서 중요한 역할을 한다(강문희, 1983).

최근 리더십은 복잡하고 다양한 조직 환경에서 경영자를 포함한 조직 내 리더들에게 기존의 리더십과는 차별화되고, 조직에 보다 더 적합한 리더십을 발굴하는 데 있어 리더의 유머활용을 적용할 수 있다(한광일, 2010). 이에 이연재·최명신(2008)은 리더들의 유머사용을 중요한 요소로 여기는 편(fun) 리더십을 조직에 활력을 불어넣고 종사자들이 맡은 직무와 조직에 대해 자부심을 느끼고, 즐거움과 재미를 더해 조직의 목표달성을 극대화 할 수 있도록 유도하는 리더십이라고 정의하면서, 리더의 유머사용은 내·외부 고객만족을 위한 중요한 요소로 제시하고 있다. Duncan, J. W., Smelzer, L. R., and Leap, T. L.(1990)은 리더의 긍정적인 유머는 부하직원들의 올바른 직무수행과 긍정적 관계행동 인식이 증가하도록 유도한다고 주장했으며, 리더의 유머사용이 경영과 조직 내 행동에 상당한 통찰력을 제공하며 잠재능력을 증진시킬 수 있어 유머감각과의 연관성에 관한 연구의 필요성에 대해 제안하였다.

Duncan et al.(1990)과 Kuiper and Leite(2010)은 유머스타일을 크게 긍정적인 유머스타일과 부정적인 유머스타일 두 가지로 구분하였다.

Duncan et al.(1990)은 긍정적 유머스타일은 불일치이론을 사용하는 경향이 있는데, 대화의 구성이 다소 예기치 않게 구성이 되어있는 상황에서 즉, 대화의 내용이나 분위기가 갑자기 전환되는 상황에서 유머가 발생하는 것을 말한다. 부정

적 유머스타일은 우월성이론을 사용하는 경향이 있으며, 부정적 유머를 통한 우월감을 과시하고 상대방 비난을 통해 다른 사람들이 기분이 나빠 보이면 승리의 기분을 느끼게 되는 것이라 하였다.

Kuiper and Leite(2010)에 따르면, 긍정적 유머(adaption humor)는 기분 좋게 받아들여지고 다른 사람들과의 관계를 강화하며, 스트레스를 줄이고 부정적인 감정을 조절하는 유머이다. 부정적 유머(maladaptive humor)는 유머상황에서 상대방을 희생하여 자신을 높이거나, 자기 자신을 낮춰 상대방에게 웃음을 유발하는 유머이다.

Martin et al.(2003)과 Kuiper, N. A., Mellisa, G., Catherine, L., and Gillian, A.(2004)는 유머를 4가지의 유형으로 구분하였다. 즉, 1차적으로 긍정유머와 부정유머로 구분하고, 긍정유머는 관계적 유머와 자기 고양적 유머로 세분화 하였고, 부정적 유머는 공격적 유머와 자멸적 유머로 세분화하였다. 최근 유머와 관련한 연구들(Martin et al., 2003; Kuiper et al., 2004; 조운형·방호진, 2017)은 이들이 제시한 4가지 유머유형을 토대로 하고 있다. 유머의 유형에 대한 자세한 내용은 다음과 같다.

첫째, 관계적 유머(affiliative humor)는 긍정적 유머의 한 유형으로서, 관계를 촉진하고, 대인 관계의 긴장감을 낮추며, 다른 사람을 즐겁게 하기 위해서 자발적으로 재치 있는 농담에 참여하며, 재미있는 말을 할 수 있는 경향이다(Lefcourt, 2001). 이러한 비적대적, 관계적 유머를 사용을 하면 사람들의 긴장감을 감소시키고 관계구축에 도움을 줄 수 있다(Martin et al., 2003). 또한, 관계적 유머는 특정 집단 특유의 재미있는 이야기, 전통적으로 사람들에게 행해져왔던 실질적인 농담 등이 포함되며 대인관계의 응집성과 호감을 증가시킨다(Vaillant, 1977). 따라서 관계적 유머를 사용하는 사람들은 다른 사람을 기쁘게 하고 관계를 촉진시키며 사람 사이에 긴장을 줄이기 위해 유머를 사용한다.

둘째, 자기 고양적 유머(self-enhancing humor)는 긍정적 유머의 한 유형으로서, 일반적으로 한 개인의 유머러스한 자세를 포함하여 삶의 부조화에 의해 자주 즐겁게 되는 경향으로 스트레스나 어려움을 맞이했을 때에도 유머러스한 관점을 유지하려는 것이다. 따라서 관계적 유머와는 대조적으로 자기 고양적 유머의 사용은 대인적인 것보다는 내적인 부분에 좀 더 신경을 쓰는 것이다(신태화·김명

회, 2014). 또한 개인의 내면적 심리과정으로 외향성과는 강한 관련이 없는 대신 경험에 대한 개방성, 자존감, 심리적 안녕과는 정적인 상관관계를 갖는다(Martin et al., 2003). 한편, 신태화·김명희(2014)는 자기 고양적 유머가 뛰어난 사람들은 일상에서 현실적 전망을 계속 유지하면서도 유머를 부정적 정서를 최소화 시켜 주는 대안으로 사용한다고 하였다.

셋째, 공격적 유머(aggressive humor)는 부정적 유머의 한 유형으로서, 놀림, 빈정거림, 조롱 등을 사용하거나 또는 다른 사람과의 관계에 대한 희생이 자신을 강화시키는 수단으로 보는 것이다(Zillman, 1983). 또한 공격적 유머를 사용하는 사람은 다른 사람에게 긍정적이지 못하고 잠재적으로 해가 될 수 있는 부분을 고려하지 않는다(Martin et al., 2003). 일반적으로 이 유머는 유머를 성취하기 위하여 상대방의 희생으로 좀 더 안정감을 느끼거나 보다 높은 지위나 서열을 달성했다고 인지하는 것을 가정하는 우월성이론(superiority theory)과도 연관된다. 따라서 공격적 유머는 상대방과의 관계를 희생시키면서 자기 자신을 높이 끌어 올리는 수단으로 사용될 수 있다.

넷째, 자멸적 유머(self-defeating humor)는 부정적 유머의 한 유형으로서, 과도하게 자기를 비난하는 유머이다. 다른 사람의 유머에서 자신을 희생시키면서 웃기는 행위를 하고, 자신이 조롱이나 멸시를 당할 때 상대방과 함께 웃음으로써 상대방의 비위를 맞추고 즐겁게 하려고 시도한다. 이는 방어적인 것을 거부하는 형태로서 유머를 사용하거나, 자기 자신에게 발생하는 부정적 느낌을 숨기거나 자신의 문제를 건설적으로 다루는 것을 거부하는 수단으로 유머 있는 행동을 하는 것을 포함한다(Kubie, 1971). 자멸적 유머가 높은 사람들은 남의 인정을 받기 위해 지나친 자기 비하나 비위를 맞추려는 유머를 구사한다(Kazarian and Martin, 2006; Martin et al., 2003; Saraglou and Scariot, 2002).

<표 II-1> 유머의 유형

연구자	분류
Duncan et al.(1990), Kuiper and Leite(2010)	긍정적 유머, 부정적 유머
Martin et al., (2003),	긍정적 유머(관계적유머, 자기고양적유머),

Kuiper et al.(2004), 조운형·방호진(2017)	부정적 유머(공격적유머, 자멸적유머)
---------------------------------------	----------------------

본 연구에서는 위와 같은 선행연구를 바탕으로 유머스타일을 긍정적 유머스타일과 부정적 유머스타일의 두 가지 유형으로 구분하여 연구를 진행한다.

## 2) 유머의 이론

유머와 관련한 이론은 크게 두 가지 관점으로 분류할 수 있다. 하나는 지각과 인지활동으로 보는 관점, 또 다른 하나는 심리적 관점에서 유머를 설명할 수 있다(이영자, 2010). 본 연구에서는 여러 이론들 중에서 각성이론, 우월성이론, 불일치이론, 사회-기능적 이론, 인지이론을 중심으로 살펴보고자 한다.

첫째, 각성(arousal)이론은 유머의 긍정적 기능과 관련되는데, 유머를 통해 화자와 청자가 서로의 긴장과 스트레스를 완화시키는 점에 초점을 두고 있다(Chapman and Foot, 1976). 즉, 유머는 놀람, 불일치, 모호성 등을 포함하고 있으며 이러한 요인들은 주의를 강하게 끌며, 흥미롭고 평범하지 않아 자율신경계에서 각성의 증가와 연결된다(Berlyne, 1969). 한편, Berlyne(1969)에 의하면, 얘기치 않았던 상황의 변화로 즐거움을 유발함으로써 그것이 자극이 되어 각성에 이르게 되며 이 때 이 각성의 정도가 유머 성립의 요인이 된다고 하였다. 물론, 어떠한 대단한 것을 기대했다가 아무것도 아닌 것으로 전락하여 스트레스가 해소될 때 웃음이 유발될 수 있으며, 그것이 유머의 결과인지, 실망감의 결과인지의 명확한 이론적 구분은 없으나 웃음은 유머 뿐 아니라 좌절과 분노의 소산일 때도 있다(홍영일, 2007).

둘째, 우월성(superiority)이론은 경멸(disparagement)이론이라고도 하며, 다른 사람보다 자신이 우월하다는 것을 인식하게 하는 것으로, 다른 사람을 얕보거나 낮게 평가하여 우월감을 갖게 될 때 웃음을 유발하며 자신감을 증가시킨다(Koestler, 1964). Gruner(1997)는 타인에 대한 멸시나 자신에 대한 과거의 실수나 어리석음으로부터 표출되는 우월감에서 초래된 것으로 유머가 초래될 수 있다고 하였다.

셋째, 불일치(incongruity)이론은 이성적 언어 또는 행동패턴을 의도적으로 방해함으로써 유머를 유발하는 것과 관련된다(Meyer, 2000). 즉, 이 이론은 유머의 인지적 요소에 초점을 두고, 유머의 본질이 서로 각각의 다른 개념과 상황에서 전혀 기대되지 않은 방식으로 전개되는 것이다. 이것은 최초 인지된 것이 갑자기 전혀 다른 관점으로 인지됨으로써, 최초의 기대는 사라지고, 웃음이 따르는 즐거운 경험으로 바뀌는 결과를 가져온다(박희량, 2000). 서로 관련이 없는 다른 개념, 상황, 자극이 새로운 방식의 의미변화를 꾀한다는 점에서, 두 개의 틀을 동시에 수용하여 유머를 이해하기 위해서는 어느 정도의 인지 능력이 필요하다(Keith-Spiegel, 1972).

넷째, 사회기능적(social functional) 이론에서 유머는 사회적 상황, 특히 대인관계에서의 의사소통과 사회적 촉진제로서의 역할을 한다는 점에 주목한다(Chapman and Foot, 1976). 웃음은 흔히 사회적 상황에서 발생하며, 해학적인 웃음은 유머의 자극 자체보다 사회적인 영향요인이 더 결정적인 역할을 한다. 즉, 유머를 즐기기 위해 유머의 내용도 중요하지만, 그 유머가 나타나는 사회적 상황이 더욱 중요한 역할을 한다는 것이다. 이는 기본적으로 유머가 사회적 속성을 나타내고 있음을 말한다(이재선, 2005).

다섯째, 인지(cognitive)이론의 관점에서 보면, 어떤 유머든지 그것이 유머로서 지각되기 위해서는 유머를 인지할 수 있는 최소한의 능력이 요구된다. 왜냐하면, 유머를 받아들이는 자가 유머의 내용과 내포된 의미와 상황을 수용할 준비가 되지 않았다면 유머로서의 가치가 발휘되지 않을 수 있기 때문이다(강문희, 1983). 이때의 인지능력은 단순 지적수준 이상을 요구하는 것으로 보인다. 유머를 즐기는데 적절한 수준의 인지능력이 필요하며, 개인의 인지능력 수준 차이 폭이 크면 그 유머는 즐길 수 없다. 이는 유머를 즐김에 있어 인지능력만이 아니라 적당한 수준의 인지적 도전이 필요하다고 볼 수 있다(McGhee, 1979). 즉 유머의 수준이 너무 낮거나 너무 높다면 유머를 즐길 수 없다.

### 3) 유머의 선행연구

그동안 경영학에서 유머에 대한 연구는 유머에 대한 개념적 정립과 유형화하

는 연구에 그치며 매우 제한적으로 이루어졌었으나(Romero and Pescosolido, 2008), 최근에는 유머와 관련한 다양한 연구들이 시도되고 있다.

특히 유머가 경영환경 내에서 중요한 역할을 하고 있음을 확인(Malone, 1980; Duncan et al., 1990)한 계기로, 리더십과의 관계에 대한 연구가 많이 진행되고 있다.

Kane et al.(1977)에 의하면, 유머는 조직 내 상호 커뮤니케이션 상황에서 직급 차이를 줄이는 역할을 하며, 조직 구성원으로 하여금 조직몰입과 커뮤니케이션을 강화시키고, 조직구성원의 만족을 이끌어내며, 높은 조직성과를 가져온다(김유경, 2014). 이와 같은 결과는 직장 내 리더가 부하 직원들에게 유머를 사용함으로써 더욱 편안한 조직 분위기를 느끼게 할 수 있다는 것을 의미한다.

유머스타일에 대한 연구는 초기 주로 심리학을 중심으로 이루어졌고, 다양한 분야에서 연구가 이루어지면서 경영학에서는 최근에서야 기업의 핵심 경쟁요인으로 그 중요성에 대한 연구가 이루어지고 있다.

Martin et al.(2003)은 한 개인에 있어 유머의 사용은 직무소진과 스트레스를 줄여줄 뿐만 아니라 상사-부하간의 관계를 부드럽게 하고 조직 내 인간관계를 발전시킨다고 하였다.

Romero and Cruthirds(2006)에 의하면, 경영환경에서 경영자들의 적절한 유머 사용으로 직장 내 긴장감, 스트레스 해소에 일조하여 리더십 강화, 조직몰입, 커뮤니케이션 향상, 창의성 강화, 조직문화 형성 등과 같이 긍정적인 성과를 만들어 낸다고 하였다. 또한, 조직 상황에서 리더가 사용하는 유머 또한 조직 구성원의 긍정심리자본 형성에 긍정적 영향을 미치고 있음을 확인하였다.

Cann, A., Norman, N. A., Welbourne, J. L., and Calhoun, L. G.(2008)는 애착, 갈등, 유머스타일에 대한 상관관계와 만족에 대해서 애착과 유머스타일은 매우 밀접한 관계를 가지며 4가지 유머스타일이 2가지로 나타날 수 있음을 밝혔다. 애착은 긍정적 스타일과 부정적 스타일이 존재하며, 유머스타일도 긍정적 스타일과 부정적 스타일로 구분이 가능하여 이 둘 간의 관계가 매우 유사하다는 것이다.

Frewen et al.(2008)은 긍정적 및 부정적 유머스타일과 개인의 자율성, 사회지향성 간의 관계에 대한 연구를 통해, 긍정적 유머스타일과 개인의 자율성과 관계에서 통제가 필요함을 확인하였고, 부정적 유머스타일은 사회지향성 중 사회의존

성에 긍정적 영향관계가 있음을 밝혔다.

Kuiper and Leite(2010)는 유머스타일과 개성과의 관계에 대한 연구를 통해, 타인에 대한 개성의 영향이 그 사람의 유머스타일에 어떠한 영향을 받는가에 대한 연구를 실시하였다. 연구 결과 네 가지 유머스타일은 크게 긍정적 유머(관계적 유머, 자기 고양적 유머)와 부정적 유머(공격적 유머, 자멸적 유머)로 두 가지 유형이 있음을 제안하였다. 그에 대한 연구결과 긍정적 유머스타일은 타인의 개성에 대한 영향을 강화시켰고, 반면 부정적 유머스타일은 크게 약화시키는 것으로 나타났다. 특히, 공격적 유머스타일이 자멸적 유머스타일 보다 개성에 더 큰 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Romero and Arendt(2011)는 유머스타일과 조직성과에 대한 가변적 영향에 대한 연구에서 조직 구성원의 유머와 만족, 팀 협력, 조직몰입 등의 변수간의 관계에 대한 연구를 실시하였다. 그 결과 관계적 유머스타일, 자기 고양적 유머스타일, 공격적 유머스타일, 자멸적 유머스타일의 4가지의 유머스타일을 확인하였으며, 관계적 유머스타일과 자기 고양적 유머스타일은 조직성과(만족, 협력, 몰입)와 정(+)<sup>1</sup>의 영향관계가 있음을 밝혔고, 공격적 유머스타일과 자멸적 유머스타일은 조직성과(만족, 협력, 몰입)와는 부(-)<sup>2</sup>의 영향관계가 있음을 확인하였다.

Bippus, A. M., Dunbar, N. E., and Liu, S. J.(2012)는 기질이론(disposition theory)을 응용해 긍정 및 부정적 정서가 유머스타일에 미치는 영향에 대한 연구를 통해, 긍정적 정서와 유머사용 간에 정(+)<sup>3</sup>의 관계를 보이는 것을 확인하였다.

강혜미(2008)은 대학생을 대상으로 유머감각과 유머스타일이 자기효능감에 미치는 영향을 조사하였는데, 순응적 유머와 자기효능감은 정(+)<sup>4</sup>의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

구병주(2008)는 상사의 유머특성이 종사자들의 조직 유효성에 미치는 영향연구에서 유머특성이 종사자의 직무만족 및 정서적 몰입을 증가시키고 이직의도를 감소시킴으로써 조직의 유효성에 정(+)<sup>5</sup>의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

임창희(2009)는 감정노동자들의 이직의도에 영향을 미치는 유머와 유머선호도의 조절효과에 대한 연구를 통해 유머선호도가 높은 조직일수록 이직의도가 낮아짐을 설명하면서도 한 가지 유머스타일이 모든 사람들에게 똑같은 영향을 미치지 않을 것이며, 유머가 스트레스의 요인이 될 수도 있기 때문에 유머스타일과



유머 수준, 종사업종에 따른 세밀한 분석이 필요하다고 주장하고 있다.

문성실(2010)은 유머스타일과 자기효능감은 정(+)적인 상관관계가 있어, 유머감이 높을수록 자기효능감이 높아진다는 것을 나타냈고, 자기효능감의 하위 영역인 자기조절 효능감, 자신감, 과제난이도 선호에 긍정적인 영향을 주며, 순응적 유머가 자기효능감에 영향을 준다고 나타났다.

이덕로·김태열(2013)는 상사 유머스타일과 창의성과의 영향관계에 관한 연구를 진행하였고, 유머스타일 별로 직원의 내재적 동기가 창의성과의 관계에 매개적 역할을 수행하고 있음을 밝혔다. 연구결과 첫째, 상사의 친화적, 자기 고양적 유머가 창의성에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 반면에 상사의 공격적 유머는 부하의 창의성에 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 셋째, 상사의 자기 고양적 유머와 직원의 창의성 간의 관계를 직원의 내재적 동기부여가 매개한다. 또한 팀 인적자본이 내재적 동기부여와 창의성 간의 관계, 상사 유머가 내재적 동기부여를 통해 창의성에 미치는 간접적 효과를 유의미하게 조절한다는 것을 밝혔다.

신태화·김명희(2014)는 상사의 유머가 상사신뢰, 직무만족에 미치는 영향에 대한 연구결과, 자기 고양적 유머와 상사신뢰는 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 공격적 유머가 상사신뢰에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 상사의 유머가 직무만족에 미치는 영향을 검증한 결과 관계적 유머, 자기 고양적 유머가 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 공격적 유머가 직무만족에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

그밖에도 유머가 대인 커뮤니케이션 능력과의 긍정적 영향관계를 밝힌 연구가 다소 이루어 졌다(임미화, 2011; 최설희, 2012).

신은주·조우제(2016)는 자기 고양적 유머와 공격적 유머는 자기효능감과 긍정적 영향관계를 가지며, 관계적 유머와 자멸적 유머는 자기효능감에 영향관계가 없음을 밝혔다.

따라서 위와 같은 연구결과를 통해, 리더의 긍정적 유머사용은 구성원의 심리상태를 긍정적으로 이끌 수 있는 유익한 변수이며, 그와 반대로 부정적 유머 사용은 구성원의 심리상태와 태도를 부정적인 방향으로 작용하게끔 하는 요인이 될 수 있다.

<표 II-2> 유머에 대한 선행연구

연구자	주요 연구결과
Martin et al.(2003)	.유머사용→직무소진, 스트레스(-)
Romero and Cruthirds (2006)	.유머의 사용 → 리더십 강화, 조직몰입, 커뮤니케이션 향상, 창의성 강화, 조직문화형성(+)
Cann et al.(2008)	.애착, 유머스타일 높은 상관관계 .4가지 유머스타일이 2가지 차원(긍정과 부정 or 자신과 타인)으로 분류가능
Frewen et al.(2008)	.긍정적 유머스타일→통제→자율성(+) .부정적 유머스타일→사회의존성(+)
Kuiper and Leite(2010)	.긍정적 유머(관계적유머, 자기고양적유머)→개성(+) .부정적 유머(공격적유머, 자멸적유머)→개성(-)
Romero and Arendt(2011)	.유머스타일(관계적유머, 자기고양적유머)→만족, 협력, 몰입(+) .유머스타일(공격적유머, 자멸적유머)→만족, 협력, 몰입(-)
Bippus et al.(2012)	.긍정적 정서 → 유머사용(+)
강혜미(2008)	.순응적 유머 → 자기효능감(+)
구병주(2008)	.유머특성→직무만족, 정서적 몰입(+)
임창희(2009)	.유머사용은 감정노동자의 이직의도를 감소시킴 .유머사용의 조절역할은 개인의 유머선호도와 의 상호작용에 영향받음
문성실(2010)	.순응적 유머 → 자기효능감(+)
이덕로.김태열(2013)	.친화적유머, 자기고양적유머→창의성(+) .공격적유머→창의성(-) .자기고양적유머→내재적동기→창의성
신태화 · 김명희(2014)	.자기고양적유머→상사신뢰(+), 직무만족(+) .관계적유머→상사신뢰(+), 직무만족(+) .공격적유머→상사신뢰(-), 직무만족(-) .자기고양적유머, 관계적유머, 공격적유머→상사신뢰→직무만족
신은주 · 조우제(2016)	.자기 고양적 유머와 공격적 유머 → 자기효능감(+)

선행연구를 토대로 연구자 작성

## 2. 정서적 몰입 및 자기효능감

### 1) 정서적 몰입의 개념 및 선행연구

조직몰입은 조직의 성과를 높이고 조직 구성원들의 참여를 유도한다는 점에서 1960년대 이후 여러 학자들에 의해 꾸준히 연구가 이루어졌다(조익점, 2017). 조직몰입이 높은 구성원일수록 조직에 오래도록 남고자 하는 욕구가 강하고, 높은 성과를 위해 최선의 노력을 다하며, 조직이 추구하는 목표와 가치를 인정하고 수용하려는 신념을 가진다(박상현, 2005).

Steers(1977)의 연구에 따르면 조직몰입은 높은 업무성과를 보이며, Koch and Steers(1978) 역시 조직몰입이 높은 종사자의 이직률은 낮고, 낮은 이직률은 재교육 비용을 낮춘다는 점에서 긍정적으로 보았다.

Meyer and Allen(1991)은 조직몰입을 개인의 존재를 조직과 동일 시 하려는 태도, 조직에 대한 충성심, 조직의 목표를 수용하려는 신념으로 정의 하였다. Colquitt, J. A, Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., and Ng, K. Y. (2001)는 구성원들이 조직에 대해 느끼는 일반적인 반응으로 정의하였고, Robbins, S. P., Judge, T., and Breward, K.(2003)는 종사자들이 조직의 목표와 일체감을 느끼며, 조직 내에 오래도록 잔류하고 싶어 하는 심리적 상태로 정의하였으며, Greenberg and Baron(2003)은 조직에 대한 희생, 헌신, 공헌의 정도라고 정의 내렸다.

한편, Meyer and Allen(1991)는 조직몰입을 크게 지속적 몰입, 규범적 몰입, 정서적 몰입의 이 세 가지로 구분하였다.

첫째, 지속적 몰입은 구성원이 조직을 이탈하거나 구성원 자격이 소멸되는 경우 발생하게 되는 비용에 대한 개인적으로 인지하는 생각을 기초로 하고 있으며, 지속적으로 조직에 잔류하고자 하는 경향의 조직몰입 형태이다. 지속적 몰입은 이성적 판단에 바탕을 둔 몰입으로서 조직을 떠나려 하지 않는 성향으로 판단하

여 조직 내에 잔류하는 것이 조직을 떠날 경우보다 더 큰 이점이 있다고 판단하는 것이다. 이는 구성원들의 자각적인 필요요구에 의해 조직에 소속되고자 하는 경향이 강하기 때문에 일반적으로 구성원들의 업무성과에는 부정적인 결과를 초래한다(Meyer and Allen, 1991). 또한 Kanz and Kahn(1966)은 조직 내에서 수행하고자 하는 역할과 개인이 수행하고자 하는 역할 간의 일치성이 클수록 조직에 대한 몰입도가 높아지게 되는데 그렇지 못한 경우에도 부정적인 영향을 줄 수 있게 된다.

둘째, 규범적 몰입은 조직 구성원이 조직 내에 지속적으로 잔류하는 이유가 조직이 자신에게 부여한 의무감에 의해 형성된다고 보는 의무감을 기본으로 한 몰입의 개념으로 구성원들이 도덕적으로 옳은 행동이라고 판단하고 믿기 때문에 조직에 잔류해야 한다는 책임감의 측면에서 지각하는 것이다. 이는 조직의 목표와 이해관계를 충족시키려는 행동으로 내면화된 규범적 압력이라고 표현(Wiener, 1982) 하고 있으며, 규범적 몰입을 크게 느끼는 구성원일수록 조직에 잔류해야 한다는 의무감을 더 많이 느끼게 된다(Meyer and Allen, 1991). 또한 조직 구성원이 외적 보상이 없어도 자신의 행동이 옳다고 판단되면 조직에 몰입하는 것으로 그에 따라 조직에 몰입한 개인은 조직의 목표를 달성하기 위해 상당한 시간과 노력을 투입하게 되며, 조직을 위해 희생할 가능성이 커진다(Wiener, 1982).

마지막으로 정서적 몰입은 종사자들이 스스로 느끼는 자신과 조직의 일체감 정도, 즉, 조직과 동일시되어 조직에 몰입하게 되는 감정적인 애착정도로 보았고(Allen and Meyer, 1990), 종사자들이 속한 조직에 대해 노력과 충성을 다하려는 의지, 개인의 존재를 조직과 결합시키려는 태도, 조직의 목적을 받아들이려는 태도를 의미한다(Meyer and Allen, 1991). Bergami and Bagozzi(2000)는 정서적 몰입을 사회적인 관점에서 조직에 대한 애정을 포함하는 종사자의 감정으로 보았고, Colquitt(2001)는 종사자들이 자신과 조직을 동일시하고 자신의 목표와 조직의 목표를 동일시하는 정도로 정의하였다.

한편, 정서적 몰입은 정서적 애착을 중심으로 나타낼 수 있으며 개인이 자신과 조직을 동일시하여 조직에 정서적 애착을 느끼는 강한 몰입이라 할 수 있어, 조직몰입에 대한 3가지 하위 개념 중 조직 몰입을 가장 잘 대표한다(Mowday, R.

T., Porter, L. W., and Steers, R. M., 1982). 왜냐하면, 정서적 몰입에 비해서 지속적 몰입과 규범적 몰입은 상대적으로 조직에 대한 긍정적, 자발적 참여나 조직에 대한 일체감보다는 상호간 이해관계를 바탕으로 의무감을 기초로 한 몰입형태라고 할 수 있기 때문이다.

본 연구에서는 이들 몰입의 유형 중 정서적 몰입에 대하여 연구하였다. 그 이유는 정서적 몰입은 다른 두 개의 하위개념과 다르게 다양한 조직관련 성과지표와 가장 일관된 상관성을 보여주며(Allen and Meyer, 1996), 종사자들이 속한 조직에 대해 느끼는 정서적 유대감으로써 조직헌신, 조직충성도를 일으키는 가장 중요한 결정적 요인으로 간주(Rhoades, L., Eisenberger, R., and Armeli, S., 2001)되기 때문이다. 또한 조직의 성과, 태도 등 조직효과성을 높이는데 직접적으로 연결되는 요인이다(Mahembe and Engelbrecht, 2013).

정서적 몰입이 높은 종사자들은 조직에 대한 일체감이 높아서 조직에 더욱 깊이 몰입한다. 또한 정서적 몰입을 갖는 종사자들은 다른 종사자들과의 관계에 가치를 두고 유지하려는 경향이 있어서 조직과 다른 종사자들을 위해 더 많은 노력과 봉사를 한다(Mowday et al., 1982). 뿐만 아니라, 정서적 몰입을 나타내는 종사자들은 스스로 조직에 대한 공헌을 원하기 때문에 지속적으로 조직과 관계를 맺고자 한다. 즉, 조직과 종사자 간에 발생하는 관계형성이 태도로 연결되는 요인이 되는 것이다. 높은 수준의 정서적 몰입은 조직에 대한 소속감, 자부심 그리고 충성심을 나타낸다(박노운·설현도, 2011).

그리고 정서적 몰입은 개인이 조직생활 과정에서 단기적으로 불공정하거나 기대가 충족되지 않는 상황을 맞이한 경우에 나타날 수 있는 부작용을 최소화하는데 공헌한다. 그 예로서 조직이 충분치 않게 임금을 인상한 경우 정서적 몰입이 강한 종사자들이 정서적 몰입이 약한 종사자들보다 충분치 않은 임금인상에 대해 더 관대함을 보이며, 결과적으로 정서적 몰입이 강한 종사자들에게서 그 불충분한 임금인상의 부정적 효과가 더 약하게 나타난다(DeCotiis and Summers, 1987).

Rhoades et al.(2001)에 의하면, 종사자들의 조직에 대한 정서적 몰입은 그들이 조직에서 후원을 받거나, 공정하게 대우받고, 또 자신들이 조직에 중요한 공헌을 한다고 느끼게 만드는 조직경험에 의해 발달된다고 하였다.

또한, Luo, W., Song, L. J., Gerbert, D. R., Zhang, K., and Feng, Y.(2016)의 연구결과에 따르면, 중국인을 대상으로 상사의 커뮤니케이션 스타일에 따른 조직 구성원의 정서적 몰입에 미치는 영향관계를 연구한 결과 정서적 몰입과 긍정적인 관계에 있는 것으로 나타났다.

정서적 몰입은 자동적으로 발생하는 것이 아니고, 개인의 특성과 직무 특성, 역할, 조직과 상사와의 관계 등의 영향으로 발생한다(Allen and Meyer, 1990; Mathieu and Zajac, 1990). 특히 조직이 조직구성원에게 몰입하고 있다고 조직구성원이 인지하게 될 때 정서적 몰입을 더 높아진다는 주장(Shore and Tetrick, 1991)과 상사지원인식은 조직구성원의 업무수행에 직접적인 영향을 주게 됨으로 정서적 몰입을 향상시킨다는 주장이 제기되었다(LaRocco, House, and French, 1980; Stinglhamber and Vandenberghe, 2003).

조직의 구성이 팀 혹은 부서와 같이 소규모 조직단위에서 이루어지는 업무가 보편화됨에 따라 팀장 혹은 부서장과 같은 직속상사에 대한 몰입이 중요해 지고 있다(Meglino, Ravlin and Adkins, 1989). 왜냐하면, 직속상사들은 조직 구성원들에 대한 평가, 인사, 업무분장 등의 결정에 직접적인 통제력을 가지며, 조직 구성원들에게 기본적인 업무에서부터 다양한 업무스킬을 제공하는 등 멘토의 역할도 겸하기 때문에 상사와의 관계는 더욱 현실적인 영향을 미치는 것이다(한주희·정진철, 2000). 이런 관점에서 조직 구성원들이 직속 상사에 대한 몰입의 정도는 매우 중요하며(한주희·정진철, 2000), Becker, T. E., Billings, R. S., Eveleth, D. M., and Gilbert, N. L.(1996)는 리더에 대한 몰입 정도가 조직에 대한 몰입 정도보다 높은 구성원이 직무성도가 높다고 밝혔다. 그리고 김지현·최애경(2014)는 리더를 긍정적으로 인식한다면 조직에 대한 애착과 몰입은 높아진다고 하였다.

위와 같은 연구 결과를 통해, 리더에 대한 정서적 몰입은 Allen and Meyer(1990)의 정의를 토대로 하여, 조직구성원이 리더에 대해 느끼는 감정적인 애착 정도로 정의한다.

## 2) 자기효능감의 개념 및 선행연구

자기효능감(self-efficacy)은 자신에게 주어진 직무를 완수할 수 있다는 직무수

행 능력에 대한 개인적인 판단이다(Bandura, 1986). 또한 직무 수행에 필요한 동기의 인지적 원천, 행동방향 등을 이끌 수 있는 개인적인 판단(Peterson and Stunkard, 1992), 성공에 필요한 신체, 인지적 원천을 움직이게 하는 개인의 능력을 향한 믿음이다(Papacharissi, 2002). Cho(2004)는 자기효능감을 개인이 조직 내에서 부여받은 직무에 대해 완수 할 수 있는 능력에 대한 자신감을 의미한다고 보았고, 김대호·신지선(2018)은 성공적으로 직무를 수행 할 수 있는 동기부여를 제공해주는 심리적 원동력이라 정의하였다. Schunk(1985)는 자기효능감을 불확실하고 예상하지 못하는 요소가 많이 포함되고 구체적인 상황을 다루는 행동에 있어 그것을 얼마나 잘 수행하고 조직할 수 있는가에 관한 판단을 의미한다고 하였다. Martocchio(1994)는 자기효능감을 어떠한 과제를 수행하기 위한 인지적 원천, 동기, 행동방향을 이끌어 낼 수 있는 개인의 능력에 대한 믿음이라 보았고, Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice Dunn, S., Jacobs, B., and Rogers, R. W.(1982)는 삶의 다양한 영역에서 여러 성공과 실패를 경험함으로써 새로운 상황에서 가지게 되는 일반화된 기대라고 설명했다. Stajkovic and Luthans(1998)는 자기효능감을 동기부여 할 수 있는 능력, 주어진 환경에서 특정 직무를 성공적으로 완수하는데 필요한 일련의 행동과정을 의미한다고 보았다.

자기효능감은 직무에 필요한 활동들을 지속적으로 수행 할 수 있는 동기가 같이 결합되어 특정적인 활동을 성공적으로 수행할 수 있다는 주관적이고 인지적인 판단에 대한 개념으로서 개인이 가지고 있는 구체적인 기술이나 능력 자체를 의미하는 객관적인 개념이 아니다(Lee and Bobko, 1994).

한편, 자기효능감은 특정 직무에 대한 착수여부, 목표달성을 위한 노력에 대한 정도, 수행과정 중의 문제점 해결여부를 결정한다(Bandura, 1997). 또한, 직무수행 시 도전적인 행동결정과 개인의 인지적 유연성에 영향을 미친다(Bandura and Locke, 2003).

자기효능감은 직무수행에 따라 얻어지는 결과에 대한 기대가 아니라 성공적으로 직무수행을 완수 할 수 있는 개인의 신념을 의미한다. 자신의 자기효능감을 확신한다면, 특정한 상황에서 직무를 보다 적극적이고 능동적으로 수행하며, 지속적으로 많은 관심과 노력, 시간을 투입하지만, 만약 그렇지 않다면, 그 상황 자

체를 회피하려는 경향이 생길 수 있기 때문에 자기효능감은 개인의 성과를 예측하는 주요 요인으로 생각 해 볼 수 있다(Bandura, 1997; Lerner and Locke, 1995). 자기효능감은 직무수행 시 도전적인 행동결정과 개인의 인지적 유연성에 영향을 미치기도 한다(Bandura and Locke, 2003).

자기효능감은 크게 두 가지로 일반적 자기효능감과 맥락-특수적 자기효능감으로 구분할 수 있다. 일반적 자기효능감은 개인의 성격적 특성으로 볼 수 있고, 맥락-특수적 자기효능감은 특정 과업 수행 시 발생할 수 있는 개인의 동기와 수행을 일컫는다. 일반적 자기효능감은 직무수행에 있어 일반적으로 나타나는 개인의 반응이며, 맥락-특수적 자기효능감은 특정 직무에 대해 나타나는 개인의 반응으로 직무의 특성에 따라 자기효능감이 다르게 반응한다.

자기효능감은 그 정도에 따라 직무수행 결과에 영향을 미친다. 개인 차이에 따라 자기효능감이 높은 개인은 목표설정 및 노력 투입의 정도에 있어 차이가 생기며 그 차이는 결과에 영향을 주게 된다. 또한 자기효능감은 개인의 특징적 성격에 의해 영향을 받는 것으로 설명되고 있다. Judge, A. T., Jackson, L. C., Shaw, C. J., Scott, A. B., and Rich, L. B.(2007)은 개인능력, 성격유형, 경험과 업무수행의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 규명하였다. 성실성, 외향성, 정서안정성이 자기효능감을 통해 직무수행에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 성실성은 부분매개 효과가 있는 것으로 나타났으며, 외향성과 정서안정성은 업무수행에 직접 영향을 주기보다는 자기효능감을 통해 직무수행에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 이동섭·김기태·조봉순(2008)은 대학생을 대상으로 성격유형과 학업성과의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 실증적으로 규명하였는데, 자기효능감이 개방성과 성과와의 관계를 매개하는 것을 규명하였다. 또한 개인의 성격이 자기효능감을 통해 성과에 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 즉, 이러한 연구결과는 성격과 성향 같은 개인적 변인이 직무수행에 직접 영향을 주기 보다는 자기효능감에 의해 매개될 가능성이 높은 것을 의미한다.

Bandura(1977)는 높은 자기효능감을 지닌 사람과 자기효능감이 낮은 사람에 대해서 다음과 같이 설명하였다. 첫째, 높은 자기효능감을 지니고 있는 사람은 문제 상황에 봉착했을 때 두려워하지 않으며 피하지 않고 인내심을 갖고, 적극적으로 대처할 수 있다. 이로 인해 자신의 능력을 향상시킬 수 있고, 이런 능력을



기반으로 더 높은 수준의 자기효능감을 축적함으로써 지속적으로 성장하게 될 것이다. 둘째, 낮은 자기효능감을 지니고 있는 사람은 자신에 관한 부정적인 인식 때문에 쉽게 해결할 수 있는 문제도 피하려하고 조금만 노력했다면 성공적으로 마무리 할 수 있는 일도 끈기 없이 쉽게 포기하기 때문에 능력 향상의 기회를 놓치게 된다. 일반적으로 효능감이 낮은 사람은 자기효능감이 높은 사람에 비하여 환경의 불확실성에 관한 경험이 많은 편이다.

최요한(2011)은 자기효능감의 상위 변수인 심리적 자본 연구에서 심리적 자본이 서비스 품질, 서비스 회복, 고객관계의 질에 미치는 영향을 연구한 결과 심리적 자본의 하위변수인 자신감과 낙관주의, 탄력성은 서비스 회복에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 성공적 서비스 회복의 결과는 종사자가 지각하는 서비스 품질에 정(+)의 영향을 미치고, 양질의 서비스를 제공함으로써 종사자는 고객과의 관계형성에 더 몰입한다고 밝혔다. 즉, 조직의 목표를 달성하기 위해서 종업원들이 희망을 가지고 많은 방안들을 개념화 시키고, 긍정적 사고로서 업무 환경에서 자신감을 가지며, 어려움으로부터 빠르게 회복할 수 있는 능력을 키워 내는 것이 절실히 요구된다고 하였다.

### 3) 유머와 정서적 몰입 및 자기효능감과의 관계

유머는 듣는 사람으로부터 긍정적 인지반응과 감정적 반응을 가져오는 커뮤니케이션(Crawford, 1994)이다. 상대방이 유머러스하다고 지각한다면 긍정적인 감정이 생기는데(Romero and Cruthirds, 2006), 조직 내에서 리더의 긍정적인 유머는 부하 직원들의 긍정적인 관계행동을 유발하고 잠재능력을 촉진시킨다(Duncan et al., 1990).

Romero and Cruthirds(2006)는 경영환경에서 경영자들의 적절한 유머사용으로 직장 내 긴장감, 스트레스 해소에 일조하여 리더십 강화, 조직몰입, 커뮤니케이션 향상, 창의성 강화, 조직문화 형성 등과 같이 긍정적인 성과를 만들어 낸다고 하였다. Romero and Arendt(2011)은 관계적 유머스타일과 자기 고양적 유머스타일이 정서적 몰입과 긍정적 영향관계가 있음을 확인하였고, 공격적 유머스타일과 자멸적 유머스타일은 정서적 몰입에 부정적 영향관계가 있음을 확인하였다.

구병주(2008)는 상사의 유머특성이 종사자들의 조직 유효성에 미치는 영향연구에서 유머특성이 종사자의 직무만족 및 정서적 몰입을 증가시키고 이직의도를 감소시킴으로써 조직의 유효성에 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

김명수·장춘수(2012)는 진정성리더십과 관련하여 상사의 진정성이 정서적 몰입에 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 미치고 있음을 밝히면서 편(fun) 경영을 통해 종사자들의 정서적 몰입을 이끌어내기 위한 노력을 해야 한다고 강조하였다.

한편, Bandura(1986)는 유머 훈련을 통하여 유머스킬을 갖게 되는 개인은 그렇지 않은 개인과 비교하여 더 큰 자기효능감을 가지게 된다고 하였다. 강혜미(2008)와 문성실(2010)은 순응적 유머스타일과 자기효능감은 정(+)<sup>1</sup>적인 상관관계가 있고, 유머감각이 높을수록 자기효능감이 높아진다고 하였고, 자기효능감의 하위 영역인 자기조절효능감, 자신감, 과제난이도 선호에 긍정적인 영향을 주며, 순응적 유머가 자기효능감에 영향을 준다고 하였다. 신은주·조우제(2016)는 자기고양적 유머와 공격적 유머는 자기효능감과 긍정적 영향관계를 가지며, 관계적 유머와 자멸적 유머는 자기효능감에 영향관계가 없음을 밝혔다.

### 3. 주도적 혁신행동

#### 1) 주도적 혁신행동의 개념 및 선행연구

조직 내에서의 혁신은 조직전체 뿐만 아니라 구성원 개인의 문화·사회·경제적 혁신 내지 발전을 위한 것으로 강조되었다(송경수, 2004). 주도적 혁신행동(proactive innovative work behavior)은 업무와 관련하여 새로운 아이디어 또는 업무와 연관된 부분의 아이디어를 산출, 촉진, 이행하는 것을 일컫는다(Janssen, 2000; West and Farr, 1990). 일반적으로 혁신행동은 조직 내 종사자들이 조직이 직면한 문제 상황에 따라 그 문제를 인식하고 변화의 필요성을 갖고 이를 행동으로 실행하고자 하는 개인적 행동을 말한다(이문선·강영순, 2003; 김성훈·지성호·강영순, 2014). 이러한 혁신은 조직 내에서 경쟁력 확보를 위해 기본적이고 전

반적인 변화를 이끌어 낼 수 있는 대상에 따라 조직수준과 개인수준의 혁신으로 구분할 수 있다(Amabile, 1983).

조직수준의 혁신행동은 기존과 차별화된 새로운 것을 창출하고, 조직 내에 전파하는 과정으로 조직 내부적으로 새로운 대안을 창출해 나가는 과정이다(Janssen, 2000). 이러한 일련의 혁신행동들은 목적을 가지고 조직의 사회, 경제적 능력에 변화를 이끌어내는 노력이며, 조직과 개인 모두가 사회에서 살아남기 위한 필수적인 활동인 것이다(Drucker, 1998).

개인수준의 혁신행동은 개별 종사자의 수용정도와 실천정도(Damanpour, 1991)로써, 창의적 아이디어 제시에서부터 출발한다(Kanter, 1988). 종사자들의 역할에 초점을 맞추고 과업수행과 관련하여 아이디어의 개발뿐만 아니라 실행을 포함하여 (Amabile, Lzenby, and Herron, 1996; Janssen, 2000) 개인이 담당하고 있는 주어진 직무에 초점을 맞추며, 개인의 역할과 관련한 과업에 초점을 둔다는 점에서 조직수준 혁신과 구분된다(김일천·김종우·이지우, 2004; Scott and Bruce, 1994).

혁신행동의 보편적 접근방법과 비교할 때, 개인수준에서 이루어지는 혁신행동은 행위 주체의 자기조절 측면에서 조직수준의 혁신행동과 차이가 있다. 주도적 혁신행동은 자기조절(self-regulation) 메커니즘에 의해 발생하고, 혁신에 있어 혁신주도자의 잠재적 시간 투자와 새로운 문제와 아이디어를 산출하기 위한 노력이 요구된다(Montani, Odoardi, and Battistelli, 2014). 이러한 점에서 행동의 주체가 조직차원에서 이루어지는 혁신 추구 행위와 차이점이 있고, 개인차원 혁신행동과 비교해서 행위의 자발성과 주도성이 부각된다는 점에서 개인차원 혁신행동에서 설명하지 못하는 행위의 능동성과 수동성을 구분된다.

한편, 주도적 혁신행동이 주도적 행동으로 묘사될 수 있으나, 양자 간에는 다음과 같은 차이가 있다. Bateman and Crant(1993)에 따르면, 주도적 행동은 조직구성원이 직면하는 환경의 변화에 초점을 맞춘다는 점에서 변화 지향적 행동으로 볼 수 있으나, 그 변화의 범위가 자신과 관련해서 새로운 것을 만들거나 상황 개선에 초점에 맞춘다(Crant, 2000). 이는 조직을 위한 변화 지향적 행동으로 평가하는데 한계가 있다. 이에 반해, 주도적 혁신행동은 새로운 아이디어와 직무와 연관된 부분과 관련된 변화 지향적 행동이 조직에 초점을 맞춘다는 점에서

차이가 있다.

혁신행동을 촉진하는 요인들은 개인특성, 조직특성, 직무특성 등에 따라 3가지로 구분할 수 있다. 첫째, 혁신행동을 촉진하는 개인특성 변수는 창의성, 적극성, 성취욕구, 조직기반자긍심, 문제해결능력 등을 들 수 있는데, 일반적으로 불확실함에 대한 인내가 높고 불확실함에도 불구하고 위험선호성향이 강하거나(Howell and Higgins, 1990), 자신감, 독립심이 높고, 창의성이 높으며(Kirton, 1988), 넓은 시야를 통해 다양한 분야에 관심을 갖고 다양한 사고를 하는 개인(Gryskiewicz, S., Holt, K., Faber, A., and Sensabaugh, S., 1985)이 혁신행동을 많이 하게 된다. Rosenfeld and Servo(1990)는 혁신행동은 이윤을 극대화할 수 있는 새로운 행동이며 창의성은 바로 혁신행동을 위한 출발이라고 하였다. Amabile(1988)도 창의성이 혁신행동에 긍정적인 영향을 미치고 직무에 대한 동기부여, 자기분야에 대한 기술 등도 혁신행동에 영향을 미친다고 하였다.

둘째, 조직특성 변수를 살펴보면, Cohen and Willis(1985)는 새롭고 유익한 아이디어를 창출해야 하는 혁신활동은 동료들 간의 협업에 의해 가능한 경우가 많으며, 새로운 변화와 혁신에 대한 내부저항이 있을 때 이를 극복하는 과정에서 스트레스를 동반하기도 한다고 하였다. 이러한 경우에 동료들과의 협업은 혁신행동에 따르는 스트레스를 낮춰주며 동료와의 긍정적인 관계는 종사자들의 혁신행동을 촉진하는 데 큰 도움이 된다(김일천 외, 2004; 박경규·이인석, 2000). 설홍수(2006)도 동료 간의 협업을 비롯한 사회적·정치적 지원은 혁신행동에 긍정적인 영향을 미친다는 사실을 밝혔다. 조직 분위기 역시 종사자들의 행동에 중요한 영향을 주기 때문에 혁신행동을 성공적으로 수행하기 위해 종사자들의 관심도를 유지하는 것이 필요하다(Van de Ven, 1986). 조직 문화나 조직 분위기가 새로운 것을 지향하는 혁신 지원적일 때 종사자들은 혁신에 관심을 가지게 되며(Amabile, 1988; Kanter, 1988), 혁신 지원적 조직 환경은 혁신에 대한 충분한 동기부여가 되어 혁신행동을 증가 시킨다(박경환·한인수, 1999). 또한 조직의 보상체계도 혁신행동에 영향을 주게 되는데 종사자들은 자신의 노력을 투입한 만큼 조직이 그에 상응하는 보상을 해주는지, 자신을 얼마만큼 존중해 주는지 인지하기 때문에 조직차원에서 관심과 존중이 따르면 조직에 대한 애착을 가지고 조직 목표달성을 위한 다양한 행동을 하게 한다(이연택·이도연·김종우, 2007).

마지막으로 직무특성 측면에서 살펴보면, 종사자들이 자신의 직무수행에 관련된 결정권과 통제권을 가지게 되면 혁신행동이 증가하게 된다(이지우, 2002; 백유성·신영숙, 2007). 또한 직무강도가 강해질수록 종사자들은 직무수행에 대한 절차와 방법에 대해 논의하고 변화를 통해 과중한 직무의 문제해결을 시도하게 됨에 따라 혁신행동이 증가한다(West, 1989). 반면에 지나친 직무강도는 새로운 아이디어 제시에 많은 시간이 소요될 수 있기 때문에 오히려 창의적 행동을 저해할 수도 있다(Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., and H., Herron., 1996). 김일천 등(2004)의 연구에 따르면 직무강도가 높을수록 혁신행동이 증가하지만, 까다롭고 엄격한 규정이 적용되어 있는 직무의 경우 직무강도를 높이면 오히려 역효과를 야기할 수 있으며, 일상적인 직무의 경우 새로운 방식의 업무처리 절차를 도입할 필요가 줄어들게 되므로, 직무의 일상성이 낮을 때 혁신행동은 증가하게 된다.

## 2) 정서적 몰입 및 자기효능감과 주도적 혁신행동과의 관계

혁신행동은 기존과 차별화된 새로운 가치를 창출할 수 있기 때문에 지속가능성을 추구하는 경영환경에서 중요한 화두라고 볼 수 있다(Robbins et al., 2003).

혁신행동을 이끌어내기 위해서는 종사자들의 태도가 큰 영향을 주며(Pierce and Delbecq, 1977), 특히 인지적, 정서적 상태 변수인 조직몰입, 직무만족이 중요하다(Pierce and Delbecq, 1977; Xerri and Brunetto, 2013).

정서적 몰입과 혁신행동 간의 관계를 사회정체성 이론 측면에서 보면, 조직 몰입과 조직 동일시는 다른 개념이지만 밀접한 연관성이 있고(김원형, 2002), 조직 동일시가 높은 종사자는 조직의 과제와 목표를 쉽게 받아들일 수 있으며(양동민·심덕섭, 2013), 다양한 아이디어를 제시하여 문제 해결 및 개선방안을 이끌어 낼 수 있다(Scott, 1997). Morrison and Phelps(1999)는 조직에 대한 높은 정체성을 가진 종사자는 혁신행동을 향상시킨다고 주장하였다. 즉, 정서적 몰입이 높은 종사자는 조직에 대한 긍정적인 신뢰와 믿음으로서 혁신행동을 추구하게 된다(권혁기·손헌일, 2014).

또한 기대이론에서 보면, 정서적 몰입이 높은 종사자는 조직에 대한 자발적이

고 긍정적인 태도를 갖게 되고(최석봉·김경환·문계완, 2010), 혁신적인 변화에 대한 강한 기대감을 보이면서(Iverson, 1996), 혁신행동을 높이게 된다(Ng, Feldman and Lam, 2010). 이와 반대로 조직에 대한 정서적 몰입이 낮은 종사자의 경우 지속적인 고용관계 유지에 최소한의 행동과 성과를 보이는 경향이 있다(Ricketta, 2002). 이에 혁신행동은 불확실함을 지향하는 과정이므로 정서적 몰입이 높은 종사자들에 의해서만 적극적 혁신행동으로 이어질 수 있다(Xerri and Brunetto, 2013).

Mathieu and Zajac(1990)은 정서적 몰입은 개인 수준에서는 이직률, 결근, 지각 등에 대한 종사자의 태도에 긍정적인 영향력을 보고했는데, 즉, 정서적 몰입이 높은 종사자의 조직에 대한 높은 애착을 통해 조직적 성과에 긍정적인 영향을 미친다는 것이다. Rhoades et al.(2001)은 정서적 몰입이 높은 종사자들은 조직에 대한 강한 소속감을 가지며 조직과 동일시되어 조직 활동에 전념하고 조직의 목표달성에 큰 의지와 열망을 크게 갖는다는 사실을 밝혔고, 조직의 비전과 가치를 받아들이는데 있어 조직과 일체감을 느껴 노력을 기울이는 상황이 정서적 몰입에서 발생한다고 언급하였다(O'Reilly and Chatman, 1986). 제갈란(2014)은 조직 구성원은 조직에 대한 몰입으로 사회, 경제적 욕구에 만족감을 느끼게 되며, 직무성과 및 조직성과를 증진시키기 위해 혁신행동을 보일 가능성이 높다고 주장하였다.

따라서 정서적 몰입이 높은 종사자는 조직에 대한 긍정적인 믿음과 감정적인 애착을 형성하기 때문에 조직을 목표달성을 위한 긍정적인 행동을 촉진시킬 것이다. 즉, 정서적 몰입이 높은 종사자일수록 혁신행동이 나타날 확률이 커질 것으로 예상 할 수 있다.

자기효능감은 개인의 성향이나 혁신행동에 중요한 역할을 하기 때문에 리더십, 직무 등 직무환경과 관련된 변수들이 창의성 및 혁신행동에 영향을 미치는 연결고리이다(Conger and Kanungo, 1987; Spreitzer, 1995). 자기효능감은 창의적이고 혁신적인 아이디어를 제시하고 문제해결을 가능하게 함으로써 혁신을 위한 개인의 노력을 이끌어내는데 중요한 역할을 수행하고 혁신행동의 기초로서 작용할 수 있다(Bandura, 1997; Morrison and Phelps, 1999).

자기효능감이 높은 종사자는 단순히 기존 규정이나 업무상 관행을 따르기보다

는 자기 주도적으로 직무를 수행하고 통제하려는 경향이 있고, 혁신적인 행동을 하는데 발생할 수 있는 위험을 낮게 평가하고 자신의 능력을 높게 평가함으로써 혁신행동을 유발한다(송정수·양필석, 2009). 자기효능감이 높은 종사자는 어려운 문제에 직면한 경우 그 원인을 자신의 탓으로 돌리고 문제해결능력을 높이기 위한 노력을 지속하게 된다(Bandura, 1977). 자기효능감은 어려운 문제가 발생해도 포기하려 하지 않고 극복해내려는 태도를 갖게 하며, 부정적 피드백 이후에도 재차 도전하려는 반응을 보이며, 높은 직무성과를 창출할 수 있는 기회를 높인다. 반면 자기효능감이 낮은 종사자는 어려운 문제에 직면한 경우, 노력 투입 여부에 따라 과업달성이 용이한 상황에서도 회피하거나 쉽게 포기하는 경향을 보인다(Sherer et al., 1982; Stephen, P, Robbins., and Timothy A. Judge., 2011; Schmidt and Deshon, 1968).

Qiao(2011), Hsu, M. L. A., Hou, S. T., and Fan, H. L.(2011), 김희수 외(2015) 및 양창영·지성호·강영순(2015)의 연구에서 자기효능감은 혁신행동과 유의한 정(+)의 영향관계가 있음을 확인하였다. 홍현경(2012), 남승하·정종원(2017)의 연구에 따르면 자기효능감의 하위 요인인 자기조절효능감은 혁신행동에 긍정적 영향(+)을 미치는 것으로 확인되었다.

따라서 위와 같은 연구결과를 토대로 자기효능감이 높은 종사자는 혁신행동을 촉진할 것이다.

#### 4. 정서적 몰입과 자기효능감의 매개효과

##### 1) 정서적 몰입의 매개효과

정서적 몰입은 자동적으로 발생하는 것이 아니고, 개인의 특성과 직무 특성, 역할, 조직과 리더와의 관계 등의 영향으로 발생한다(Allen and Meyer, 1990; Mathieu and Zajac, 1990). 즉, 리더와의 좋은 관계는 정서적 몰입을 촉진시키고 할 수 있으며, 그 결과 혁신행동을 이끌 수 있을 것이다. 또한 긍정적 조직

분위기는 종사자들의 혁신행동의 관심도를 높일 수 있는데(Van de Ven, 1986; Amabile, 1988; Kanter, 1988), 리더의 유머는 긍정적 분위기 형성에 큰 역할을 할 것이다. 그 결과 정서적 몰입을 향상시키며, 정서적 몰입이 높은 종사자는 조직에 대한 긍정적인 신뢰와 믿음으로서 혁신행동을 추구하게 된다(권혁기·손헌일, 2014).

한편, 리더 유머를 비롯한 상사지원은 조직 응집력을 강화시키고, 종사자들에게 조직에 대한 유대감을 높여 다양한 의사소통의 기회를 제공할 수 있다(Tjosvold and Yu, 2007). 위와 같이 상사지원은 종사자들의 창의적 혁신행동을 향상시킬 수 있고(Farr and Ford, 1990; Torrance, 1972), 종사자들은 상사로부터 인지적 자극 및 혁신적인 피드백을 제공받게 되면서 새로운 아이디어 창출을 높일 수 있게 된다(Khazanchi and Masterson, 2011). 그리고 종사자들의 혁신행동에 대한 노력과 보상의 기대심리를 높일 수 있는데, 이러한 인식에 따라 혁신행동을 향상시키게 된다(설홍수, 2006; 이연택 외, 2007).

유머스타일을 커뮤니케이션이라는 폭넓은 관점에서 살펴보면 그 영향관계를 유추할 수 있다. 송건섭·나병선(2014)의 연구에 의하면 커뮤니케이션과 혁신행동과의 관계에서 직무몰입이 매개효과가 있는 것으로 확인되었다.

위와 같은 논의를 바탕으로 상사의 유머스타일과 주도적 혁신행동과의 관계에서 정서적 몰입은 매개효과가 있을 것이다.

## 2) 자기효능감의 매개효과

자기효능감은 직무수행 시 도전적인 행동결정과 개인의 인지적 유연성에 영향을 미친다(Bandura and Locke, 2003). 그리고 특정한 상황에서 직무를 보다 적극적으로 능동적으로 수행하며, 지속적으로 많은 관심과 노력을 불러일으키기 때문에 개인의 성과를 예측하는 주요 요인으로 생각해 볼 수 있다(Bandura, 1997; Lerner and Locke, 1995).

상사 리더십과 부하의 성과와의 관계와 관련한 다양한 선행연구에서 자기효능감의 매개효과를 검증하였다. Van Knippenberg, D., Van Knippenberg, B., De Cremer, D., and Hogg, M. A.(2004)는 상사의 리더십이 부하의 자기효능감에 영



향을 미치고, 부하의 자기효능감은 혁신행동에 긍정적 영향관계가 있음을 확인하였다. Shea and Howell(1999)은 카리스마적 상사와 함께 직무를 수행하는 부하는 그렇지 않은 상사와 직무를 수행하는 부하들에 비해 높은 수준의 성과를 보여주고, 그러한 성과는 자기효능감에 의해 매개되고 있음을 확인하였다. Redmond, M. R., Mumford, M. D., and Teach, R.(1993)은 높은 자기효능감 인식에 기여하는 상사의 행위는 높은 수준의 창의성을 이끌어 낼 수 있음을 밝혔고, 임준철·윤정구(1999)은 변혁적 리더십이 자기효능감을 매개로하여 부하들의 혁신행동에 유의한 영향을 주고 있음을 밝혔다.

자기효능감이 높은 사람의 경우 환경에 대해 능동적으로 지각하고 그 지각을 바탕으로 적극적으로 환경에 대응해 나가며 이때 자기효능감이 증가되고 이러한 자기효능감이 다시 불확실성을 해소해 나가거나 새로운 변화에 적응해 나갈 때 중요한 힘으로 작용하게 된다(곽승호, 2011). 자기효능감과 개인의 효과성간의 관계에 있어서 다수의 연구에서 긍정적인 관계로 나타내고 있는데(Todd and Kent, 2006), 자기효능감은 자기실현 욕구를 충족하고자 하는 행동을 유발하게 함으로써 개인의 업무성과에도 긍정적인 영향을 미친다(윤지예·김진모, 2010; 이철우, 2017). 또한, 자기효능감을 지각하는 종사자들은 업무처리에 주도적이며 솔선수범하며, 조직에 이익이 되는 행동을 하려는 경향이 있고, 이는 직무성취도를 향상시켜 탁월한 직무수행 능력을 발휘하게 한다(Kirkman and Rosen, 1999; Spreitzer, 1995; Stajkovic and Luthans, 1998).

한편, 이덕로·김태열(2009)은 조직 내에서의 리더유머가 조직의 성과에 긍정적인 영향을 미치고 있고 자기효능감이 이들의 관계를 매개하는 것을 확인하였다. 양창영 외(2015)의 연구에 따르면 상사 커뮤니케이션 능력은 혁신행동의 관계에서 자기효능감과 완전매개 되는 것으로 확인되었다.

위와 같은 논의를 바탕으로 리더의 유머스타일과 주도적 혁신행동과의 관계에서 자기효능감은 매개효과가 있을 것이다.

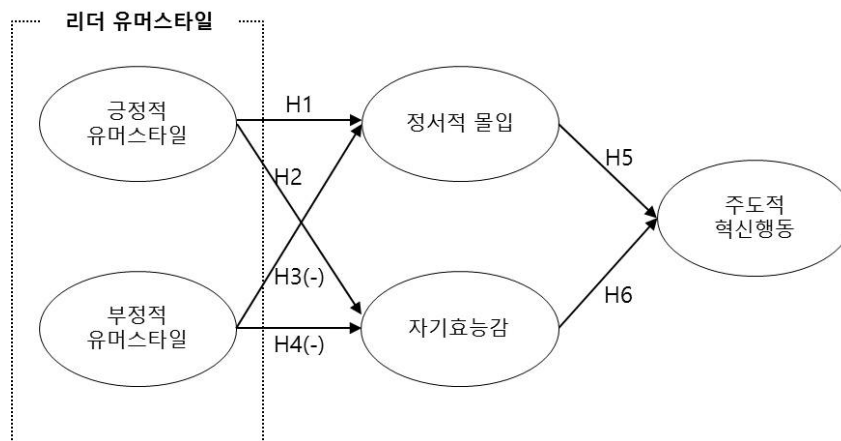
### III. 연구의 설계

본 장에서는 연구목적의 달성을 위해 실시한 방법을 설명한다. 연구모형은 본 연구에서 실행하고자 하는 연구목적에 의미하고 연구가설은 연구모형에 포함되어 있는 변수간의 관계를 의미한다. 변수의 조작적 정의는 선행연구를 바탕으로 정의한다. 조사 설계는 연구 대상이 되는 표본의 설계와 측정도구, 설문 구성, 분석방법 등을 논의한다.

#### 1. 연구모형 및 연구가설

##### 1) 연구모형

<그림 III-1> 연구모형



##### 2) 연구가설 설정

(1) 리더의 유머스타일과 정서적 몰입, 자기효능감과의 관계

조직 내에서 리더의 긍정적인 유머는 부하 직원들의 긍정적인 관계행동을 유발하고 잠재능력을 촉진시킨다(Duncan et al., 1990).

Romero and Cruthirds(2006)은 경영환경에서 경영자들의 적절한 유머사용으로 조직몰입에 긍정적 영향관계가 있음을 확인하였고, Romero and Arendt(2011)은 관계적 유머스타일과 자기 고양적 유머스타일이 정서적 몰입과 긍정적 영향관계가 있음을 밝혔으며, 공격적 유머스타일과 자멸적 유머스타일은 정서적 몰입에 부정적 영향관계가 있음을 확인하였다. 구병주(2008)의 연구에서도 리더의 유머 특성이 정서적 몰입을 증가시키는 것으로 나타났다.

한편, 강혜미(2008)와 문성실(2010)은 유머스타일과 자기효능감은 정(+)-적인 상관관계가 있어, 유머감각이 높을수록 자기효능감이 높아진다고 하였다. 신은주·조우제(2016)는 자기 고양적 유머와 공격적 유머는 자기효능감과 긍정적 영향관계를 가지며, 관계적 유머와 자멸적 유머는 자기효능감에 영향관계가 없음을 밝혔다.

따라서 위와 같은 논의를 토대로 리더의 긍정적 유머스타일은 리더에 대한 정서적 몰입과 자기효능감에 유의한 영향관계를 미칠 것으로 여겨 다음과 같이 가설1, 가설2, 가설3, 가설4를 설정한다.

- H1. 부하가 지각한 리더의 긍정적 유머스타일은 리더에 대한 정서적 몰입에 정(+)-의 영향을 미칠 것이다.
- H2. 부하가 지각한 리더의 긍정적 유머스타일은 자기효능감에 정(+)-의 영향을 미칠 것이다.
- H3. 부하가 지각한 리더의 부정적 유머스타일은 리더에 대한 정서적 몰입에 부(-)-의 영향을 미칠 것이다.
- H4. 부하가 지각한 리더의 부정적 유머스타일은 자기효능감에 부(-)-의 영향을 미칠 것이다.

## (2) 정서적 몰입과 주도적 혁신행동과의 관계

혁신행동을 이끌어내기 위해서는 인지적, 정서적 상태 변수인 조직몰입, 직무 만족이 중요하다(Pierce and Delbecq, 1977; Xerri and Brunetto, 2013). 정서적 몰입과 혁신행동 간의 관계를 사회정체성 이론 측면에서 보면, 조직 몰입과 조직 동일시는 다른 개념이지만 밀접한 연관성이 있고(김원형, 2002), 조직 동일시가 높은 종사자는 조직의 과제와 목표를 쉽게 받아들일 수 있으며(양동민·심덕섭, 2013), 다양한 아이디어를 제시하여 문제 해결 및 개선방안을 이끌어 낼 수 있다(Scott, 1997). 또한 기대이론에서 보면, 정서적 몰입이 높은 종사자는 조직에 대한 자발적이고 긍정적인 태도를 갖게 되고(최석봉 외, 2010), 혁신적인 변화에 대한 강한 기대감을 보이면서(Iverson, 1996), 혁신행동을 높이게 된다(Ng, Feldman and Lam, 2010). 즉, 정서적 몰입이 높은 종사자는 조직에 대한 긍정적인 신뢰와 믿음으로서 혁신행동을 추구하게 된다(권혁기·손현일, 2014).

따라서 위와 같은 논의를 토대로 리더에 대한 정서적 몰입은 주도적 혁신행동에 유의한 긍정적 영향관계가 있을 것으로 여겨 다음과 같이 가설5를 설정한다.

H5. 리더에 대한 정서적 몰입은 주도적 혁신행동에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

### (3) 자기효능감과 주도적 혁신행동과의 관계

자기효능감은 개인의 성향이나 혁신행동에 중요한 역할을 하며(Conger and Kanungo, 1988; Spreitzer, 1995), 창의적이고 혁신적인 아이디어를 제시하고 문제해결을 가능하게 함으로써, 혁신을 위한 개인의 노력을 이끌어내는데 중요한 역할을 수행하고 혁신행동의 기초로서 작용할 수 있다(Bandura, 1997; Morrison and Phelps, 1999). 자기효능감이 높은 종사자는 기존 규정이나 관행을 단순히 따르기보다는 자기 주도적으로 직무를 수행하고 통제하려는 경향이 있고, 혁신적인 행동을 하는데 발생할 수 있는 위험을 낮게 평가하고 자신의 능력을 높게 평가함으로써 혁신행동을 유발한다(송정수·양필석, 2009). 또한, 자기효능감이 높은 종사자는 어려운 문제에 직면한 경우 그 원인을 자신의 탓으로 돌리고 문제해결 능력을 높이기 위한 노력을 지속하게 된다(Bandura, 1977).

Qiao(2011), Hsu et al.(2011), 김희수 외(2015) 및 양창영 외(2015)의 연구에서 자기효능감은 혁신행동과 유의한 정(+)의 영향관계가 있음을 확인하였다. 홍현경(2012), 남승하·정종원(2017)의 연구에 따르면 자기효능감의 하위 요인인 자기조절 효능감은 혁신행동에 긍정적 영향(+)을 미치는 것으로 확인되었다.

따라서 위와 같은 논의를 토대로 자기효능감은 주도적 혁신행동에 유의한 긍정적 영향관계가 있을 것으로 여겨 다음과 같이 가설6을 설정한다.

H6. 자기효능감은 주도적 혁신행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

#### (4) 정서적 몰입의 매개효과

정서적 몰입은 자동적으로 발생하는 것이 아니고, 개인의 특성과 직무 특성, 역할, 조직과 리더와의 관계 등의 영향으로 발생한다(Allen and Meyer, 1990; Mathieu and Zajac, 1990). 즉, 리더와의 좋은 관계는 정서적 몰입을 촉진시킨다고 할 수 있으며, 그 결과 혁신행동을 이끌 수 있을 것이다. 또한, 유머는 부하가 일을 재미있게 할 수 있도록 하며(정현우, 2012), 그 결과 형성된 긍정적 정서는 정서적 몰입을 극대화 할 것이다. 그리고 높은 정서적 몰입은 혁신행동을 추구하게 한다(권혁기·손헌일, 2014). 한편, 송건섭·나병선(2014)의 연구에 의하면 커뮤니케이션과 혁신행동과의 관계에서 직무몰입이 매개효과가 있는 것으로 확인되었다.

위와 같은 논의를 바탕으로 리더에 대한 정서적 몰입은 리더의 유머스타일과 주도적 혁신행동과의 관계에서 매개역할을 할 것으로 여겨 다음과 같이 가설7a, 가설7b를 설정한다.

H7a. 리더에 대한 정서적 몰입은 리더의 긍정적 유머스타일과 주도적 혁신행동과의 관계를 매개할 것이다.

H7b. 정서적 몰입은 리더의 부정적 유머스타일과 주도적 혁신행동과의 관계를 매개할 것이다.

## (5) 자기효능감의 매개효과

자기효능감과 개인의 효과성간의 관계에 있어서 다수의 연구에서 긍정적인 관계로 나타내고 있는데(Todd and Kent, 2006), 자기효능감은 자기실현 욕구를 충족하고자 하는 행동을 유발하게 함으로써 자신의 직무에 몰입할 수 있도록 해주고(Bass, 1985), 개인의 업무성과에도 긍정적인 영향을 미치며(윤지예·김진모, 2010), 기존의 방식을 뛰어넘는 혁신행동을 통해 업무성과를 높인다(이철우, 2017). 자기효능감이 강한 사람일수록 특정직무 수행에 지속적이고 많은 노력을 투입하고, 수행해야 할 직무에 대해서 좀 더 높은 기준을 설정하여 더욱 적극적으로 행동하게 될 것이다.

상사 리더십과 부하의 성과와의 관계와 관련한 다양한 선행연구(Redmond et al., 1993; Shea and Howell, 1999; Knippenberg et al., 2004, 임준철·윤정구, 1999)에서 자기효능감이 매개효과가 있음이 확인되었다. 한편, 이덕로·김태열(2009)은 조직 내에서의 리더유머가 조직의 성과에 긍정적인 영향을 미치고 있고 자기효능감이 이들의 관계를 매개하는 것을 확인하였다. 양창영 외(2015)의 연구에 따르면 상사 커뮤니케이션 능력은 혁신행동의 관계에서 자기효능감과 완전매개 되는 것으로 확인되었다.

위와 같은 논의를 바탕으로 자기효능감은 리더의 유머스타일과 주도적 혁신행동과의 관계에서 매개역할을 할 것으로 여겨 다음과 같이 가설8a, 가설8b를 설정한다.

H8a. 자기효능감은 리더의 긍정적 유머스타일과 주도적 혁신행동과의 관계를 매개할 것이다.

H8b. 자기효능감은 리더의 부정적 유머스타일과 주도적 혁신행동과의 관계를 매개할 것이다.

## 2. 변수의 조작적 정의 및 조사 설계

## 1) 변수의 조작적 정의 및 측정

본 연구에서 사용한 변수에 대한 조작적 정의 및 측정항목은 기존 선행연구를 바탕으로 본 연구 상황에 적합하게 적용하였다.

### (1) 리더의 유머스타일

리더의 유머스타일은 두 가지 차원으로 나뉜다. 긍정적 유머 스타일(adaption humor style)은 기분 좋게 받아들여지고 다른 사람들과의 관계를 강화하며, 스트레스를 줄이고 부정적인 감정을 조절하는 유머유형이다(Kuiper and Leite, 2010). 부정적 유머스타일(maladaptive humor style)은 유머상황에서 상대방을 희생하여 자신을 높이거나, 자기 자신을 낮춰 상대방에게 웃음을 유발하는 유머유형이다(Kuiper and Leite, 2010).

유머스타일에 대한 측정은 Martin et al.(2003), 안지현(2012)의 연구를 참고로 하여 긍정적 유머스타일 5문항과 부정적 유머스타일 4문항으로 하였다.

긍정적 유머스타일은 “나의 부서장(팀장)의 웃음과 유머감각은 직원들의 기분을 좋게 한다.”, “나의 부서장(팀장)은 고민거리가 많을 때 껄껄 웃기를 잘한다.”, “나의 부서장(팀장)은 유머를 말하거나 남을 웃기면 자신의 기분이 좋아진다.”, “나의 부서장(팀장)은 직원을 즐겁게 하기 위해 유머를 사용한다.”, “나의 부서장(팀장)은 직원들을 웃길 정도로 말할 수 있다.” 로 모두 5점 리커트 척도(1점; 전혀 그렇지 않다, 5점; 매우 그렇다)로 측정하였다.

부정적 유머스타일은 “나의 부서장(팀장)은 자신의 약점과 실수를 알려서 남을 웃게 하기도 한다.”, “나의 부서장(팀장)은 다른 직원들과 가까워지려고 내 약점을 조롱거리로 활용한다.”, “나의 부서장(팀장)은 자신이 손해를 보더라도 타인을 웃기는 것에 보람을 느낀다.”, “나의 부서장(팀장)은 타인을 웃기려고 나를 희생양으로 삼을 때가 있다.” 로 모두 5점 리커트 척도(1점; 전혀 그렇지 않다, 5점; 매우 그렇다)로 측정하였다.

## (2) 정서적 몰입

리더에 대한 정서적 몰입(affective commitment)은 조직 구성원이 리더에 대해 느끼는 감정적인 애착 정도를 말한다(Allen and Meyer, 1990). 측정은 Cheng, B. S., Jiang, D. Y., and Riley, J. H.(2003), Van Dyne, L., Ang, S., and Botero, I. C.(2003)연구를 참고로 하여 6문항으로 하였다. 구체적으로 살펴보면, “나는 친구에게 나의 부서장(팀장)을 함께 일하기 좋은 상사라고 소개하고 싶다.”, “누군가 나의 부서장(팀장)을 칭찬할 때, 내가 칭찬 받는 것처럼 느낀다.”, “나의 부서장(팀장)의 성공은 곧 나의 성공이다.”, “나의 부서장(팀장)에게 감정적 애착을 느낀다.”, “지금의 업무를 하면서, 나의 가치와 부서장(팀장)의 가치가 더 비슷해졌다.”, “부서장(팀장)의 업무방식을 신뢰하고 수용한다.” 로 모두 5점 리커트 척도(1점; 전혀 그렇지 않다, 5점; 매우 그렇다)로 측정하였다.

## (3) 자기효능감

자기효능감(self-efficacy)은 자신에게 주어진 직무를 완수할 수 있다는 직무수행 능력에 대한 개인적인 판단이다(Bandura, 1986). 측정은 Williams and Anderson(1991), Spreitzer(1995), Renn and Fedor(2001), 한나영·김영조(2011)의 연구를 참고로 하여 5문항으로 하였다. 구체적으로 살펴보면, “직장 동료 및 상사들은 내가 일을 잘 한다고 말한다.”, “나는 내게 주어진 일을 잘 해결할 능력이 있다고 생각한다.”, “나는 업무와 관련한 나의 능력을 확신한다.”, “나는 업무 수행에 요구되는 내 능력에 대해 확신한다.”, “나는 내 업무와 관련된 지식과 기술을 습득했다.” 로 모두 5점 리커트 척도(1점; 전혀 그렇지 않다, 5점; 매우 그렇다)로 측정하였다.

## (4) 주도적 혁신행동

주도적 혁신행동(proactive innovative work behavior)은 업무와 관련하여 새로운 아이디어 또는 직무와 연관된 부분의 아이디어를 산출, 촉진, 이행하는 것이



다(Janssen, 2000; West and Farr, 1990). 측정은 Bateman and Crant(1993), Scott and Bruce(1994), Janssen(2000)의 연구를 참고로 하여 5문항으로 하였다. 구체적으로 살펴보면, “나는 회사의 효율성을 증진시키기 위해 새로운 업무 방식이나 기술을 소개한다.”, “나는 업무수행 시 잘못된 관행을 바로잡기 위해 노력한다.”, “나는 부서나 회사에 더 나은 업무처리 방식을 제공하려고 노력한다.”, “나는 업무를 효율적으로 수행하기 위해 종종 일하는 방식을 바꿔본다.”, “나는 회사의 효율성을 증가시키기 위해 보다 효과적인 업무처리 방식을 만들려고 노력한다.” 로 모두 5점 리커트 척도(1점; 전혀 그렇지 않다, 5점; 매우 그렇다)로 측정하였다.

<표 III-1> 변수의 조작적 정의

구분	변수	조작적 정의
리더의 유머 스타일	긍정적 유머스타일	기분 좋게 받아들여지고 다른 사람들과의 관계를 강화하며, 스트레스를 줄이고 부정적인 감정을 조절하는 유머유형
	부정적 유머스타일	유머상황에서 상대방을 희생하여 자신을 높이거나, 자기 자신을 낮춰 상대방에게 웃음을 유발하는 유머유형
리더에 대한 정서적 몰입		조직 구성원이 리더에 대해 느끼는 감정적인 애착 정도
자기효능감		자신에게 주어진 직무를 완수할 수 있다는 직무수행 능력에 대한 개인적인 판단
주도적 혁신행동		업무와 관련하여 새로운 아이디어 또는 업무와 연관된 부분의 아이디어를 산출, 촉진, 이행하는 것

## 2) 조사설계

### (1) 설문 구성

본 연구의 설문 구성은 <표 III-2>와 같다. 연구대상의 인구통계적 변수는 I. 1~6의 6문항으로 구성된다. 독립변수인 긍정적 유머스타일은 II. 1~5의 5문항, 부정적 유머스타일은 II. 6~9의 4문항이다. 매개변수인 정서적 몰입은 III. 1~6로 6문항이며, 자기효능감은 III. 7~11으로 5문항이다. 종속변수인 주도적 혁신행동은 II. 10~14로 5문항으로 구성되어, 총 31개의 문항을 본 연구에서 사용하였다.

<표 III-2> 설문의 구성과 측정

변수명		문항번호	문항수	측정
인구통계적 변수		I. 1~6	6	
독립 변수	긍정적 유머스타일	II. 1~5	5	Martin et al.(2003), 안지현(2012)
	부정적 유머스타일	II. 6~9	4	Martin et al.(2003), 안지현(2012)
매개 변수	리더에 대한 정서적 몰입	III. 1~6	6	Cheng et al.(2003) , Van Dyne et al.(2003)
	자기효능감	III. 7~11	5	Williams and Anderson(1991), Spreitzer(1995), Renn and Fedor(2001), 한나영·김영조(2011)
종속 변수	주도적 혁신행동	II. 10~14	5	Bateman and Crant(1993), Scott and Bruce(1994), Janssen(2000)
총			31	

## (2) 표본설계

본 연구는 편의표본추출 방법을 통해 표본을 추출하였다. 표본 선정방법은 서울, 경기, 인천, 대구, 창원, 청주, 제주지역 직장인으로서 금융업, 서비스업, 제조업, 공기업 및 공공기관 등의 종사자를 대상으로 하였다.

또한, 본 연구는 부하가 지각한 리더의 유머스타일이라는 점에서 설문 대상자

에게 바로 직속 상사 1인을 고려하며 설문문항에 답하도록 당부하였다.

조사방법은 연구자가 조사대상자를 직접 방문 또는 우편을 통하여 설문지를 배포, 회수하였다. 본 조사에 앞서 2017년 6월 26일부터~ 27일까지 2일간 직장인 5명(금융업 종사자 2명, 서비스업 종사자 2명, 공기업 종사자 1명)을 모집하여 설문지에 대한 예비조사를 실시하고 문항을 수정 및 보완하였다.

본 조사기간은 2017년 7월 1일부터~ 20일까지 20일간 실시되었다. 설문지는 총 300부를 배포하여 281부를 회수하였으며, 이 중 불성실하게 응답한 것을 제외하여 총 278부가 최종 분석에 이용되었다.

### (3) 분석방법

실증 연구의 통계분석 방법으로는 SPSS 18.0 및 구조방정식모델링 프로그램인 AMOS 18.0을 병행하여 사용하였다. 구체적인 통계 분석방법은 다음과 같다.

첫째, 인구통계적 특성을 살펴보기 위해 빈도분석을 실시하였다.

둘째, 연구 개념의 측정도구에 대한 신뢰성과 타당성을 확보하기 위해 SPSS를 활용하여, 탐색적 요인분석(EFA; Exploratory Factor Analysis), 신뢰도 분석(Reliability)을 하였고, AMOS를 활용하여 확인적 요인분석(CFA; Confirmatory factor analysis)과 상관관계 분석(Correlation Analysis)을 실시하였다.

셋째, 가설검증을 위한 직접효과 검증과 매개효과 검증은 AMOS를 활용하여 실시하였다. 이를 통해 연구모형에 대한 경로계수와 유의성, 적합도 등 관련 지표들을 검토하였다. 매개효과의 간접효과 유의성검증은 Bootstrapping으로 하였다.

## IV. 실증 분석

본 장에서는 이론적 배경을 근거로 하여 연구 설계에서 설정된 가설을 검증하였다.

### 1. 표본특성 및 측정도구 타당성 및 신뢰성

#### 1) 표본특성

본 연구의 인구통계학적 특성은 <표 IV-1>과 같다. 인구통계적 특성의 문항은 연령, 성별, 근무연수, 직무, 업종, 상사와의 업무기간으로 총 6문항으로 구성된다. 첫째, 연령은 30대가 164명(59%)로 가장 많으며, 20대가 72명(25.9%), 40대가 37명(13.3%), 50대 이상이 5명(1.8%) 순으로 많은 분포를 보였다. 둘째, 성별은 남성은 145명(52.2%), 여성은 133명(47.8%)로 나타났다. 셋째, 근무연수는 1년 이상~5년 미만인 152명(54.7%)으로 가장 많고, 5년 이상~10년 미만 76명(27.3%), 10년 이상~15년 미만 26명(9.4%), 15년 이상~20년 미만 10명(3.6%), 20년 이상 9명(3.2%), 1년 미만이 5명(1.8%) 순으로 많은 것으로 나타났다. 넷째, 직무는 사무직 156명(56.1%), 영업직 51명(18.3%), 서비스직 29명(10.4%), 기타 36명(12.9%), 기술직 6명(2.2%)의 순으로 많은 분포를 보이는 것으로 분석되었다. 다섯째, 업종은 서비스업 133명(47.8%), 금융업 77명(27.7%), 공기업 및 공공기관 46명(16.5%), 기타 19명(6.8%), 제조업 3명(1.1%)로 나타났다. 여섯째, 상사와의 업무기간을 살펴보면, 1년 172명(61.9%), 2년 52명(18.7%), 5년 이상 23명(8.3%), 3년 18명(6.5%), 4년 9명(3.2%), 1년 미만 4명(1.4%)인 것으로 나타났다.

<표 IV-1> 표본의 구성

항목		빈도	비율
연령	20대	72	25.9
	30대	164	59.0
	40대	37	13.3
	50대 이상	5	1.8
성별	남자	145	52.2
	여자	133	47.8
근무연수	1년 미만	5	1.8
	1년 이상-5년 미만	152	54.7
	5년 이상-10년 미만	76	27.3
	10년 이상-15년 미만	26	9.4
	15년 이상-20년 미만	10	3.6
	20년 이상	9	3.2
직무	사무직	156	56.1
	영업직	51	18.3
	기술직	6	2.2
	서비스직	29	10.4
	기타	36	12.9
업종	금융업	77	27.7
	서비스업	133	47.8
	제조업	3	1.1
	공기업 및 공공기관	46	16.5
	기타	19	6.8
리더(팀장/부서장)와 의 업무 기간	1년 미만	4	1.4
	1년	172	61.9
	2년	52	18.7
	3년	18	6.5
	4년	9	3.2
	5년 이상	23	8.3
총계		278	100

## 2) 측정도구의 타당성 및 신뢰성 검증

### (1) 탐색적 요인분석

연구에 사용된 측정도구가 실제 측정하고자 하는 개념을 적절히 측정하고 있는지 확인하기 위해 탐색적 분석을 실시하였다(<표 IV-2> 참조). 총 25개 항목에 대한 분석방법으로 주성분분석(principal component analysis)을 사용하고, 고유치(Eigen value)는 1이상으로 설정하였다. 회전방법으로는 직교회전방식(varimax rotation)을 선택하였다. 또한 요인부하량(factor loading)은 0.5이상, 공통성(communality)은 0.4이상을 기준으로 설정하였다.

분석 결과 총 분산은 76.487로 나타나 일반적 기준치를 상회하여 타당성이 확보되었다. 이 과정에서 타당성을 저해하는 ‘긍정적 유머2’, ‘긍정적 유머5’, ‘부정적 유머3’, ‘자기효능감1’, ‘주도적혁신행동4’, ‘주도적혁신행동5’는 제거되었다.

제 1요인은 6개 문항으로 ‘정서적 몰입’으로 명명하였으며, 요인부하량이 최저(.780)와 최고(.840)로 확인되었으며 eigenvalue(4.507), 분산(23.723)으로 나타났다. 제 2요인은 4문항으로 ‘자기효능감’으로 명명하였으며, 요인부하량은 최저(.824)와 최고(.870)로 확인되었으며 eigenvalue(3.127), 분산(16.459)로 나타났다. 제 3요인은 3문항으로 ‘부정적 유머스타일’로 명명하였으며, 요인부하량은 최저(.834)와 최고(.914)로 나타났으며 eigenvalue(2.346), 분산(12.346)으로 확인되었다. 제 4요인은 3문항으로 ‘긍정적 유머스타일’로 명명하였으며, 요인부하량은 최저(.797)와 최고(.846)로 확인되었으며 eigenvalue(2.310), 분산(12.160)으로 나타났다. 마지막으로 제5요인은 3문항으로 ‘주도적 혁신행동’으로 명명하였으며, 요인부하량은 최저(.753)와 최고(.885)로 나타나 기준에 부합하였으며 eigenvalue(2.242), 분산(11.799)으로 나타났다.

<표 IV-2> 탐색적 요인분석 결과

항목	공통성	성분				
		1	2	3	4	5
정서적몰입1	.759	<b>.780</b>	.156	-.175	.277	.136
정서적몰입2	.797	<b>.840</b>	.077	-.068	.211	.191

정서적몰입3	.689	<b>.804</b>	.061	-.029	.146	.129
정서적몰입4	.728	<b>.807</b>	.154	-.006	.156	.169
정서적몰입5	.736	<b>.832</b>	.112	.017	.172	.038
정서적몰입6	.751	<b>.794</b>	.139	-.162	.263	.079
자기효능감2	.743	.084	<b>.832</b>	.038	.108	.173
자기효능감3	.815	.185	<b>.861</b>	.053	.072	.176
자기효능감4	.824	.235	<b>.870</b>	.043	.036	.096
자기효능감5	.701	.026	<b>.824</b>	.042	.004	.141
부정적 유머스타일1	.706	.007	.066	<b>.834</b>	.076	.004
부정적 유머스타일2	.750	-.167	-.019	<b>.847</b>	.066	.023
부정적 유머스타일4	.857	-.083	.102	<b>.914</b>	-.027	-.062
긍정적 유머스타일1	.831	.404	.103	.036	<b>.800</b>	.122
긍정적 유머스타일3	.796	.236	.070	.121	<b>.846</b>	.067
긍정적 유머스타일4	.766	.359	.036	-.003	<b>.797</b>	.027
주도적혁신행동1	.752	.237	.140	.042	.074	<b>.818</b>
주도적혁신행동2	.819	.115	.150	.004	.001	<b>.885</b>
주도적혁신행동3	.713	.154	.307	-.097	.136	<b>.753</b>
고유값(eigenvalue)		4.507	3.127	2.346	2.310	2.242
분산(%)		23.723	16.459	12.346	12.160	11.799
누적분산(%)		23.723	40.182	52.528	64.688	76.487

## (2) 신뢰성 분석

측정도구의 내적 일관성을 검증할 위해 신뢰도 분석을 실시하였다. 이를 위해, 크론바흐 알파 계수(Cronbach's  $\alpha$ )를 측정하였는데, 사회과학 분야에서 일반적으로 크론바흐 알파 계수가 0.7이상을 나타내면 수용할 수 있는 것으로 판단한다. 분석결과는 <표 IV-3>에 제시하였다. 측정 변수 모두 기준치가 0.7이상으로, 0.829 ~ 0.927 값을 가지는 것으로 분석되어 측정 변수의 신뢰성에는 문제가 없

는 것으로 나타났다.

<표 IV-3> 신뢰도 분석 결과

변수	문항수	Cronbach's $\alpha$
긍정적 유머스타일	3	.866
부정적 유머스타일	3	.842
정서적몰입	6	.927
자기효능감	4	.896
주도적 혁신행동	3	.829

### (3) 확인적 요인분석

확인요인분석 결과는 아래 <표 IV-4>와 같다. 분석방법은 집중타당도를 평가하는 평균분산추출지수(AVE)는 Anderson and Gerbing(1988)가 제시한 0.5이상, 개념신뢰도(CR)는 Fornell and Larcker(1981)이 제시한 0.7이상을 기준으로 적용하였다. 변인들의 판별타당성을 평가하기 위해 각각의 평균분산추출지수가 개념들 간 상관계수의 제곱 값을 상회하는지를 검토하였다(Fornell and Larcker, 1981).

개념신뢰도는 긍정적 유머스타일(0.867), 정서적 몰입(0.926), 자기효능감(0.895), 주도적 혁신행동(0.832), 부정적 유머스타일(0.851)로 확인되어, Fornell and Larcker(1981)가 제시한 기준( $\geq 0.7$ )을 초과하고 있는 것으로 나타났다.

평균분산추출지수는 긍정적 유머스타일(0.687), 정서적 몰입(0.679), 자기효능감(0.684), 주도적 혁신행동(0.623), 부정적 유머스타일(0.660)로 확인되어, Anderson and Gerbing(1988)가 제시한 기준( $\geq 0.5$ )을 충족하는 것으로 나타나 집중타당성이 확보되었다.

측정결과의 적합도는  $\chi^2/df$ , RMR, SRMR, GFI, AGFI, NFI, IFI, TLI, CFI, RMSEA 지수를 사용하여 확인하였다. 각 지수들의 적합도는  $\chi^2/df(\leq 3)$ , RMR( $\leq 0.05$ ), SRMR( $\leq 0.08$ ), TLI( $\geq 0.9$ ), CFI( $\geq 0.9$ ), GFI( $\geq 0.9$ ), AGFI( $\geq 0.9$ ), NFI( $\geq 0.9$ ), IFI( $\geq 0.9$ ), RMSEA( $< 0.07$ )이면 좋은 적합도로 평가한다.



분석결과 <표 IV-4>에 제시한 바와 같이,  $\chi^2=282.938$ ,  $df=142$ ,  $\chi^2/df=1.993$ ,  $RMR=.043$ ,  $SRMR=.049$ ,  $GFI=.902$ ,  $AGFI=.869$ ,  $NFI=.920$ ,  $IFI=.958$ ,  $TLI=.949$ ,  $CFI=.958$ ,  $RMSEA=.060$ 로 나타나 수용할 수 있는 범위에 있는 것으로 확인되었다.

<표 IV-4> 확인적 요인분석 결과

요인명	측정항목	$\beta$	S· $\beta$	S.E.	t-value	SMC	AVE	CR
긍정적 유머스타일	긍정적 유머스타일3	.800	.772	.053	15.222***	.596	0.687	0.867
	긍정적 유머스타일1	1.000	.914			.836		
	긍정적 유머스타일4	.932	.794	.059	15.819***	.631		
정서적 몰입	정서적몰입1	1.000	.863			.745	0.679	0.926
	정서적몰입2	1.005	.872	.052	19.406***	.760		
	정서적몰입3	.904	.768	.058	15.617***	.590		
	정서적몰입4	.948	.806	.056	16.894***	.650		
	정서적몰입5	.878	.790	.054	16.358***	.625		
	정서적몰입6	.896	.841	.049	18.167***	.650		
자기 효능감	자기효능감5	.795	.716	.055	14.421***	.513	0.684	0.895
	자기효능감4	1.000	.903			.816		
	자기효능감3	1.055	.911	.048	21.753***	.830		
	자기효능감2	.816	.762	.051	15.962***	.580		
주도적 혁신 행동	주도적혁신행동1	1.001	.788	.079	12.691***	.621	0.623	0.832
	주도적혁신행동2	1.000	.823			.677		
	주도적혁신행동3	.823	.757	.067	12.332***	.574		
부정적 유머스타일	부정적 유머스타일2	1.000	.764			.584	0.660	0.851
	부정적 유머스타일1	.993	.707	.082	12.052***	.500		
	부정적 유머스타일4	1.233	.947	.092	13.348***	.896		

주1)  $\chi^2=282.938$ ,  $df=142$ ,  $\chi^2/df=1.993$ ,  $RMR=.043$ ,  $SRMR=.049$ ,  $GFI=.902$ ,  $AGFI=.869$ ,  $NFI=.920$ ,  $IFI=.958$ ,  $TLI=.949$ ,  $CFI=.958$ ,  $RMSEA=.060$

주2) \*\*\*;  $p<.001$

(4) 기술적 통계 및 상관관계 분석

연구에 사용된 변수들 간의 관련성 파악을 위해 AMOS를 이용하여 상관관계 분석을 실시하였고, 기술통계는 SPSS로 확인하였다. 일반적으로 상관계수가 0.6 이상이면 강한 상관관계로 볼 수 있고, 독립변수들 간의 상관관계가 0.8이상이면 다중공선성을 의심해 볼 필요가 있다. <표 IV-4>에서 보는 바와 같이 상관관계는 -.148 ~ .590으로 나타나, 약한 상관관계를 보이며 다중공선성은 의심할 수준은 아닌 것으로 확인되었다.

<표 IV-5> 기술통계량 및 구성개념 간 상관행렬

변수	1	2	3	4	5
1. 긍정적 유머스타일	1				
2. 부정적 유머스타일	.062	1			
3. 정서적 몰입	.590**	-.148*	1		
4. 자기효능감	.208**	.091	.311**	1	
5. 주도적 혁신행동	.240**	-.029	.374**	.411**	1
평균	3.639	2.006	3.459	3.584	3.554
표준편차	.873	.918	.876	.607	.715

N = 278, \*p<.05, \*\*p<.01

2. 가설 검증

본 연구의 가설검증 절차는 세 가지 차원에서 접근하였다. 첫째, 전체 구조모형의 적합도를 고려하여 경로를 확인하며, 둘째, 정서적 몰입과 자기효능감을 통한 매개효과를 검증한다. 셋째, 간접효과의 유의성은 Bootstrapping을 통해 확인하였다.

1) 직접효과 검증

직접효과 검증결과 연구모형의 적합도 지수는  $\chi^2=303.204$ ,  $df=145$ ,  $\chi^2/df=2.091$ , RMR=.054, SRMR=.067, GFI=.896, AGFI=.864, NFI=.914, IFI=.953, TLI=.944, CFI=.953, RMSEA=.063로 나타났다. 분석결과를 구체적으로 살펴보면 <표 IV-10>과 같다.

첫째, <가설1> 긍정적 유머스타일과 정서적 몰입은 유의미한 긍정적 영향관계 ( $\beta=.687$ ,  $t\text{-value}=11.494$ ,  $p<.001$ )가 있는 것으로 나타나 가설1은 지지되었다.

둘째, <가설2> 긍정적 유머스타일과 자기효능감은 유의미한 긍정적 영향관계 ( $\beta=.199$ ,  $t\text{-value}=4.402$ ,  $p<.001$ )가 있는 것으로 나타나 가설2는 지지되었다.

셋째, <가설3> 부정적 유머스타일과 정서적 몰입은 유의미한 부정적 영향관계 ( $\beta=-.226$ ,  $t\text{-value}=-3.858$ ,  $p<.001$ )가 있는 것으로 나타나 가설3은 지지되었다.

넷째, <가설4> 부정적 유머스타일과 자기효능감은 영향력 ( $\beta=.079$ ,  $t\text{-value}=1.580$ ,  $p>.05$ )이 없는 것으로 확인되어 가설4는 기각되었다.

다섯째, <가설5> 정서적 몰입과 주도적 혁신행동은 유의미한 긍정적 영향관계 ( $\beta=.229$ ,  $t\text{-value}=4.689$ ,  $p<.001$ )가 있는 것으로 나타나 가설5는 지지되었다.

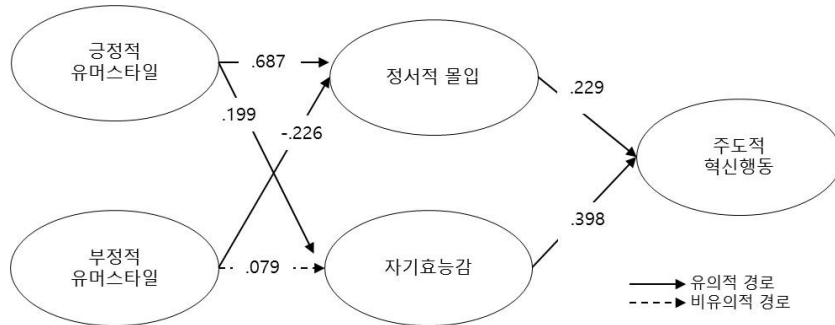
여섯째, <가설6> 자기효능감과 주도적 혁신행동은 유의미한 긍정적 영향관계 ( $\beta=.398$ ,  $t\text{-value}=5.590$ ,  $p<.001$ )가 있는 것으로 나타나 가설6은 지지되었다.

<표 IV-6> 가설검증 결과

가설	경로	$\beta$	S . $\beta$	S.E.	t-value	채택 여부
H1	긍정적 유머스타일 → 정서적 몰입	.687	.682	.060	11.494***	채택
H2	긍정적 유머스타일 → 자기효능감	.199	.284	.045	4.402***	채택
H3(-)	부정적 유머스타일 → 정서적 몰입	-.226	-.197	.059	-3.858***	채택
H4(-)	부정적 유머스타일 → 자기효능감	.079	.102	.050	1.580	기각
H5	정서적 몰입 → 주도적 혁신행동	.229	.277	.049	4.689***	채택
H6	자기효능감 → 주도적 혁신행동	.398	.373	.071	5.590***	채택

주1)  $\chi^2=303.204$ ,  $df=145$ ,  $\chi^2/df=2.091$ , RMR=.054, SRMR=.067, GFI=.896, AGFI=.864,

<그림 IV-1> 연구모형에 대한 분석 결과



2) 매개효과 검증

매개효과 검증방법은 우선 독립변수가 매개변수에 유의한 영향력이 있으며, 매개변수가 결과변수를 유의미하게 설명할 수 있어야 한다. 이 경우 독립변수가 결과변수에 영향력이 있으면 부분매개로 분류하며, 독립변수가 결과변수에 유의한 영향력이 없는 경우 완전매개로 구분한다(배병렬, 2010).

매개효과 검증은 첫째, <가설7>은 긍정적 유머스타일, 부정적 유머스타일과 주도적 혁신행동과의 관계에서 정서적 몰입의 매개효과를 검증하였다. 둘째, <가설8>은 긍정적 유머스타일, 부정적 유머스타일과 주도적 혁신행동과의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 검증하였다(<표 IV-6>참조).

<표 IV-7> 경로 효과 크기

경로	직접효과	간접효과	총효과
긍정유머스타일 → 정서적 몰입	.682	-	.682
긍정유머스타일 → 자기효능감	.284	-	.284
부정유머스타일 → 정서적 몰입	-.197	-	-.197

부정유머스타일 → 자기효능감	.102	-	.102
정서적 몰입 → 주도적 혁신행동	.277	-	.277
자기효능감 → 주도적 혁신행동	.373	-	.373
긍정유머스타일 → 주도적 혁신행동	.014	.295	.309
부정유머스타일 → 주도적 혁신행동	-.049	-.016	-.065

부트스트래핑(Bootstrapping)을 활용한 총 효과의 간접효과 유의성 검증은 Bias-corrected method 방법을 활용하여, 95% 신뢰구간, 1,000개의 표본으로 설정하였으며(배병렬, 2010), 이때 0이 신뢰구간 사이에 포함되는지 여부를 통해 간접효과인 매개효과는 통계적으로 유의한 것으로 해석한다. 간접효과 유의성 검증 결과는 위의 <표 IV-7>과 같다.

첫째, <가설7a> 긍정적 유머스타일과 주도적 혁신행동과의 관계에서 정서적 몰입의 하한선(.152), 상한선(.441)로 나타나 통계적으로 유의한 것으로 확인되어 가설7a는 지지되었다.

둘째, <가설8a> 긍정적 유머스타일과 주도적 혁신행동과의 관계에서 자기효능감의 하한선(.152), 상한선(.441)로 나타나 통계적으로 유의한 것으로 확인되어 가설8a는 지지되었다.

<표 IV-8> Bootstrapping을 통한 간접경로의 유의성 검증 결과

가설	경로	$\beta$	S.E.	95% CI, sampling 1,000		p	채택 여부
				Lower	Upper		
H7a	긍정적 유머스타일 → 정서적 몰입 → 주도적 혁신행동	.011	.074	.152	.441	.002	채택 (부분 매개)
H7b	부정적 유머스타일 → 정서적 몰입 → 주도적 혁신행동	-.043	.056	-.105	.081	.776	기각
H8a	긍정적 유머스타일 → 자기효능감 → 주도적 혁신행동	.011	.074	.152	.441	.002	채택 (부분 매개)
H8b	부정적 유머스타일 → 자기효능감 → 주도적 혁신행동						미충족

## V. 결 론

### 1. 연구결과의 요약 및 시사점

본 연구는 리더의 유머스타일(긍정적 유머스타일, 부정적 유머스타일)이 주도적 혁신행동에 중요한 영향을 미칠 것이라는 전제 하에, 정서적 몰입과 자기효능감과의 구조적 관계를 규명하고자 시도하였다. 이를 위해 이론적 배경으로부터 가설을 도출하였으며, 연구모형을 설정하여 설문조사에 의한 실증연구를 실시하였다.

본 연구의 연구결과는 다음과 같이 요약된다.

첫째, 긍정적 유머스타일과 리더에 대한 정서적 몰입은 유의미한 긍정적 영향관계가 있음을 확인하였다. 이와 같은 결과는 Romero and Arendt(2011), 구병주(2008)의 연구결과와 동일하다.

둘째, 긍정적 유머스타일과 자기효능감은 유의미한 긍정적 영향관계가 있음을 확인하였다. 이와 같은 결과는 Bandura(1986), 강혜미(2008), 문성실(2010), 신은주·조우제(2016)의 연구 결과와도 유사하다.

셋째, 부정적 유머스타일과 리더에 대한 정서적 몰입은 유의미한 부정적 영향관계가 있음을 확인하였다. 이는 Romero and Arendt(2011)의 연구와 동일한 결과이다.

넷째, 리더에 대한 정서적 몰입과 주도적 혁신행동은 유의미한 긍정적 영향관계가 있음을 확인하였다. 이와 같은 결과는 권혁기·손현일(2014), 송건섭·나병선(2014)의 결과와도 유사하다.

다섯째, 자기효능감과 주도적 혁신행동은 유의미한 긍정적 영향관계가 있음을 확인하였다. 이와 같은 결과는 Conger and Kanungo(1988), Spreitzer(1995), Qiao(2011), Hsu et al.(2011), 송정수·양필석(2009), 김희수 외(2015) 및 양창영 외(2015)의 연구를 지지한다.

여섯째, 긍정적 유머스타일과 주도적 혁신행동과의 관계에서 리더에 대한 정서적 몰입은 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 커뮤니케이션과 혁신행동과의 관계를 연구한 송건섭·나병선(2014)의 결과와도 유사하다.

일곱째, 긍정적 유머스타일과 주도적 혁신행동과의 관계에서 자기효능감은 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 커뮤니케이션 스타일과 혁신행동과의 관계를 연구한 양창영 외(2015)의 결과와도 유사하다.

본 연구의 시사점은 다음과 같다.

첫째, 리더의 유머 스타일이 두 가지 차원으로 확인이 되며, 각각 다른 영향을 보이는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 리더의 직무교육에 반영이 되어 긍정적 커뮤니케이션의 중요성을 알리고, 부하와의 원만한 관계를 형성하기 위해 언어적 표현에 세심한 주의를 기울일 필요가 있음을 시사한다.

둘째, 리더의 긍정적 유머스타일은 기업에서 오랫동안 중요시 되고 있는 부하의 정서적 몰입과 자기효능감을 촉진시키는 중요한 변인임을 확인하였다. 특히, 긍정적 유머스타일은 리더에 대한 정서적 몰입에 더 큰 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 리더는 부하와의 커뮤니케이션 상황에서 긍정적 유머스타일을 유지하도록 할 필요가 있음을 시사한다.

셋째, 리더의 부정적 유머스타일은 리더에 대한 정서적 몰입에 부정적 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 리더의 공격적이고 자멸적인 유머가 부하에게 부정적 정서를 야기 시킨 결과이며, 리더는 부정적 유머스타일을 최대한 지양한다면 감정적 애착과 신뢰를 향상시킬 수 있을 것이다.

넷째, 리더에 대한 정서적 몰입과 자기효능감이 주도적 혁신행동에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 따라서 많은 선행연구 결과를 지지하며 그 중요성이 다시 한번 더 입증되었다.

다섯째, 그동안 주도적 혁신행동에 대한 연구가 많이 이루어지지 않았지만, 본 연구에서 그 개념을 정리하고 유머스타일과의 관계를 살폈다는 점에서 연구범위 확대에 기여한다.

## 2. 연구의 한계 및 향후 연구 과제

한편, 본 연구는 다양한 시사점을 제공하고 있으며, 다음과 같은 한계점을 지닌다.

첫째, 본 연구는 조사의 편의상 특정 지역의 직장인으로 한정하여 실시되었다. 또한, 근무연수(1년 이상~5년 미만), 직무(사무직 종사자), 업종(서비스업) 측면에서 편중된 조사가 이루어 졌다. 향후 연구에서는 분석결과의 일반화를 위해 응답자의 범위를 확대하여 측정할 필요가 있다.

둘째, 응답자의 50% 이상이 상사와의 업무기간이 1년 이하로 나타났다. 이러한 결과는 일정 규모 이상의 기업인 경우 잦은 인사발령으로 인한 결과로 보여진다.

셋째, 이론적 토대를 중심으로 개발한 변수들의 설문 문항들은 예비조사를 진행했음에도 불구하고, 본 조사에서 일부 항목들이 제거되었다. 따라서 향후 연구에서는 좀 더 정교화 된 측정도구의 개발과 이를 정제하는 과정이 필요하다.

본 연구의 향후 연구과제는 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫째, 리더의 유머스타일을 다차원으로 측정하여 세부 개념별로 어떤 결과가 나타날지에 대한 연구도 필요하다.

둘째, 리더의 유머스타일을 촉진하는 다양한 요인들에 대한 연구와 리더의 유머스타일로 인해 촉진되는 다양한 변수들의 영향력을 파악하는 연구가 필요하다.

셋째, 동일방법편의를 피하기 위해 향후 연구에서는 시간적으로 다른 시점에서 자료를 수집할 필요가 있다.



## 참고문헌

### 1. 국내문헌

- 강문희(1983), 한국 아동의 유머 발달에 관한 연구, **이화여자대학교 박사학위논문**.
- 강혜미(2008), 대학생의 유머감각과 유머스타일이 자기효능감에 미치는 영향, **명지대학교 사회교육대학원 박사학위논문**.
- 곽승호(2011), 리더십이 집단효능감과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 변혁적 리더십과 서번트 리더십을 중심으로, **계명대학교 박사학위논문**.
- 구병주(2009), 상사의 유머감각 특성이 구성원들의 조직유효성에 미치는 영향, **경원대학교 박사학위논문**.
- 권혁기·손헌일(2014), “기업가정신과 종업원의 혁신행동지향성에 대한 정서적 몰입의 매개효과”, **경영과 정보연구**, 33(3), 77-92.
- 김대호·신지선(2018), “조직적합성이 규범적 변화몰입과 변화지지 행동에 미치는 영향: 자기효능감의 조절효과를 중심으로”, **인사조직연구**, 26(1), 37-61.
- 김명수·장춘수(2012), “Authentic Leadership이 조직구성원의 긍정심리자본과 정서적 몰입에 미치는 영향”, **인적자원개발연구**, 15(1), 101-125.
- 김성훈·지성호·강영순(2014), “임파워링 리더십과 혁신행동의 관계에서 다차원 저항의 매개효과”, **인적자원관리연구**, 21(5), 93-114.
- 김원형(2002), “조직 동일시와 조직 몰입의 선행변수와 결과 변수간의 인과 관계 모형”, **한국심리학회지**, 15(2), 83-121.
- 김유경(2014), “서비스 제공자의 유머지향성 효과에 관한 연구”, **마케팅관리연구**, 19(3).
- 김일천·김종우·이지우(2004), “혁신적 업무행동의 선행 요인에 관한 연구”, **경영연구**, 19(2), 281-316.
- 김지현·최애경(2014), 조직지원 및 상사지원에 대한 인식이 비서의 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구, **비서학논총**, 23(1), 95-120.

- 김현나(2009), 유머텍스트를 활용한 화법 교육방안 연구, **한국외국어대학교 교육대학원 석사학위논문.**
- 김희수·이규태(2015), “호텔 직원의 감성지능이 혁신행동에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과”, **관광연구**, 29(12), 91-103.
- 남승하·정종원(2017), “자기효능감과 직무만족이 조직구성원의 혁신행동과 직무성과에 미치는 영향: 혁신행동의 매개효과를 중심으로”, **한국인사행정학회보**, 16(4), 27-55.
- 문성실(2010), 대학생의 유머감각이 자기효능감과 대인관계 능력에 미치는 영향, **명지대학교 사회교육대학원 석사학위논문.**
- 박경규·이인석(2000), “기업의 세계화에 따른 경영관리상의 새로운 패러다임: 패러다임 전환을 위한 혁신행동을 중심으로”, **한국인사관리학회**, 24(1), 59-85.
- 박경환·한인수(1999), “혁신행위에 영향을 미치는 개인성격과 작업환경: RandD 연구원 및 기술 인력을 중심으로”, **경영학연구**, 28(2), 477-504.
- 박노윤·설현도(2011), “직무환경의 호의성이 정서적 몰입에 미치는 영향: 종업원-조직 간 사회적 교환관계의 매개효과를 중심으로”, **기업경영연구**, 38, 161-185.
- 박상현(2005), 커뮤니케이션 유형이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 대한 연구: 공군 제 0000부대 조종사, 정비사를 대상으로, **연세대학교 석사학위논문.**
- 박희량(2000), 유머형성기제에 따른 유머소구광고의 형태별 효과, **중앙대학교 박사학위논문.**
- 배병렬(2010), **AMOS 구조방정식 모델링: 원리와 실제**, 서울, 도서출판 청람.
- 백유성·신영숙(2007), “이슈 리더십, 임파워먼트 및 조직성과와의 관계”, **제9회 경영관련학회 하계통합학술대회**, 157-182.
- 설홍수(2006), “조직 혁신과정에서 사회정치적 지원, 조직지원인식, 혁신행동과의 관계”, **인사관리연구**, 30(3).
- 송경수(2004), “조직혁신이 조직변화에 미치는 영향”, **경영정보연구**, 14, 133-149.
- 송건섭·나병선(2014), “인적자원관리 구성요소와 직무만족, 조직몰입 및 혁신행동

- 간의 인과관계, **한국인사행정학회보**, 13(1), 327-350.
- 송정수·양필석(2008), “셀프리더십과 혁신행동과의 관계에서 조직몰입의 매개효과에 관한 연구”, **기업경영연구**, 26, 189-209.
- 신은주·조우제(2016), “호텔종사원의 유머스타일이 자기효능감과 직무만족에 미치는 영향”, **관광연구**, 31(3), 157-178.
- 신태화·김명희(2014), “상사의 유머가 상사의 신뢰 및 직무만족에 미치는 영향: 서울 특 1급 호텔 중심으로”, **외식경영연구**, 17(5), 55-75.
- 안지현(2012), 리더의 유머스타일이 긍정심리자본 및 조직 몰입에 미치는 영향, **단국대학교 박사학위논문**.
- 양동민·심덕섭(2013), “변혁적 리더십이 역할행동, 조직시민행동 및 혁신행동에 미치는 영향”, **경영학연구**, 42(1), 121-152.
- 양창영·지성호·강영순(2015), “상사 커뮤니케이션 능력과 혁신행동의 관계에서 자기효능감 및 학습목표지향성의 다중 매개효과”, **한국콘텐츠학회논문지**, 15(12), 572-585.
- 윤민철(2010), “유머의 유형 분류에 관한 고찰: 유머의 원리와 구조를 중심으로”, **우리말연구**, 27, 269-299.
- 윤지예·김진모(2010), “대기업 근로자의 맥락수행과 성격, 자기효능감의 관계”, **농업교육과 인적자원개발**, 42(2), 225-242.
- 이덕로·김태열(2009), “유머각각이 조직 내 성과에 미치는 영향: 자기권능감의 매개효과를 중심으로”, **경영학연구**, 38(3), 643-667.
- 이덕로·김태열(2013), “상사의 유머가 부하의 창의성에 미치는 영향: 내재적 동기 부여의 매개효과와 팀 인적자본의 조절효과를 중심으로”, **인사·조직연구**, 21(1), 29-63.
- 이동섭·김기태·조봉순(2008), “자기효능감과 성과의 관계에 대한 재 연구: 개인차 변수를 통제한 상대적 영향력”, **인사조직연구**, 16(4), 75-107.
- 이동섭·최용득(2010), “긍정심리자본의 선행요인과 결과에 관한 연구”, **경영학연구**, 39(1), 1-28.
- 이문선·강영순(2003), “창의성과 혁신행동의 관계와 집단특성의 조절효과”, **인사관리연구**, 27(1), 251-271.

- 이연재·채명신(2008), “편 경영과 편 리더십 행동이 직무스트레스와 직무태도에 미치는 영향에 관한 실증연구”, **대한경영학회지**, 21(3), 1029-1058.
- 이연택·이도연·김종우(2007), “개인특성과 사회적 교환관계가 호텔종사자의 혁신 행동에 미치는 영향”, **대한경영학회지**, 20(4), 1821-1848.
- 이영자(2010), 간호사의 유머스타일이 조직몰입과 직무만족도에 미치는 영향, **명지대학교 석사학위논문.**
- 이재선(2005), 청소년의 유머감각과 유머스타일이 스트레스 대처방식 및 건강에 미치는 영향, **명지대학교 박사학위논문.**
- 이지우(2002), “분배공정성에 따른 직무부담과 혁신적 업무행동의 관계”, **인사관리연구**, 26(1), 113-130.
- 이철우(2017), “카리스마적 리더십이 개인 혁신행동에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과와 개인의 리더수용의 조절효과”, **산업경제연구**, 30(2), 612-647.
- 임미화(2011), CEO의 유머감각이 대인 커뮤니케이션능력과 경영성과에 미치는 영향, **명지대학교 석사학위논문.**
- 임준철·윤정구(1999), “부하에 의한 인지된 상사의 변혁적 및 거래적 리더십이 부하의 혁신성향에 미치는 영향: 자기권능감(Self-Efficacy)의 매개역할을 중심으로”, **인사조직연구**, 7(1), 1-42.
- 임창희(2009), “감정노동자의 이직의도에 미치는 유머와 유머선호도의 조절효과”, **인사조직연구**, 17(1), 1-36.
- 정현우(2012), “리더의 유머감각이 구성원의 혁신행동에 미치는 영향 및 임파워먼트의 조절효과에 관한 연구”, **경영정보연구**, 31(2), 89-114.
- 제갈란(2014), 지원적 조직 환경이 혁신행동에 미치는 영향과 조직몰입의 매개효과, **중앙대학교 글로벌대학원 석사학위논문.**
- 조윤희·방호진(2017), “리더의 유머활용이 집단성과에 미치는 영향: 레스토랑 프랜차이즈 업체를 중심으로”, **외식경영연구**, 20(1), 235-254.
- 조익점(2017), LMX, 심리적 주인의식, 조직몰입, 조직시민행동 및 기업가적 행동의 구조적 관계: 한국과 중국의 IT산업을 대상으로, **경성대학교 박사학위논문.**

- 최석봉 · 김경환 · 문계완(2010), “변혁적 리더십이 혁신행동에 미치는 영향: 학습지향성과 조직몰입의 매개효과검증”, **인적자원관리연구**, 17(4), 225-243.
- 최설희(2012), S기업 구성원의 긍정심리자본과 유머감각이 대인관계능력에 미치는 영향, **고려대학교 교육대학원 석사학위논문**.
- 최요한(2011), 호텔 종사원의 심리적 자본이 서비스회복, 서비스품질, 고객관계의 질에 미치는 영향, **영산대학교 석사학위논문**.
- 한광일(2010), **편 경영리더**, 미래북.
- 한나영 · 김영조(2011), “심리적 임파워먼트와 조직시민행동의 관계에 대한 성취욕구의 조절효과 검증: 부산지역 특급호텔 종사자를 중심으로”, **인사조직연구**, 19(1), 185-226.
- 한주희 · 정진철(2000), “상사몰입과 조직몰입이 직무만족과 계속근무의향에 미치는 영향에 관한 연구”, **생산성논집**, 14(3), 141-162.
- 홍영일(2007), 유머광고의 표현유형과 관여도에 따른 광고효과 연구, **홍익대학교 광고홍보대학원 석사학위논문**.
- 홍현경 · 정규엽 · 김원희(2012), “자기효능감이 직무착근도, 혁신행동과 조직구성원 행동에 미치는 영향-근무형태에 따른 조절효과를 중심으로-”, **한국콘텐츠학회논문지**, 12(5), 415-430.

## 2. 국외문헌

- Amabile, T. M.(1983), “The social psychology of creativity: a componential conceptualization”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 357-376.
- Amabile, T. M.(1988), “A Model of Creativity and Innovation in Organizations”, In Staw, B. M. and L. L. Cumming(Eds), *Research in Organizational Behavior*, 10(123-167), CT, JAI Press.
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., and H., Herron.(1996), “Assessing The Work Environment for Creativity”, *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154-1184.

- Allen, N. J. and Meyer, J. P.(1990), "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization" , *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P.(1996), "Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization: An Examination of Construct Validity", *Journal of Vocational Behavior*, 39, 252-276.
- Anderson, J. C. and D. W. Gerbing(1988), "Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach," *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.
- Bandura, A.(1977), "Self-efficacy: Towards a unifying theory of behavioral change", *Psychological Review*, 84.
- Bandura, A.(1986), *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice-Hall : Englewood Cliffs, N. J.
- Bandura, A.(1997). *Self-efficacy: The exercise of control*, NY: W. H. Freeman.
- Bandura, A. and E. A. Locke(2003), "Negative Self-Efficacy and Goal Effects Revisited" , *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 87-99.
- Bass, B. M.(1985), *Leadership and Performance Beyond Expectations*, New York : Free Press.
- Bateman, T. S., and Crant, J. M.(1993), "The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates", *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118.
- Becker, T. E., Billings, R. S., Eveleth, D. M. and Gilbert, N. L.(1996), "Foci and bases of employee commitment: implications for job performance", *Academy of Management Journal*, 39, 464-482.
- Berlyne, D. E.(1969), "Laughter, humor, and play", *The handbook of social psychology*, 3, 795-852.
- Bergami, M., and Bagozzi, R. P.(2000), "Self-categorization, affective commitment and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization", *British Journal of Social Psychology*, 39(4), 555-577.
- Bippus, A. M., Dunbar, N. E., and Liu, Shr-Jie(2012), "Humorous Responses to Interpersonal Complaints: Effects of Humor Style and Nonverbal

- Expression” , *The Journal of Psychology : Inter disciplinary and Applied*, 146(4), 437-453.
- Cann, A., Norman, N. A., Welbourne, J. L., and Calhoun, L. G.(2008), “Attachment Styles, Conflict Styles and Humour Styles: Interrelationships and Associations with Relationship Satisfaction” , *European Journal of Personality*, 22, 131-46.
- Chapman, A. J., and Foot, H. C.(1976), *Humour and Laughter: Theory Research and Applications*, John Wiley and Sons Australia, Limited.
- Cheng, B. S., Jiang, D. Y., and Riley, J. H.(2003), "Organizational commitment, supervisory commitment, and employee outcomes in the Chinese context: proximal hypothesis or global hypothesis", *Journal of Organizational Behavior*, 24(3), 313-334.
- Cho, D. Y.(2004), *Unintended consequences among trainers delivering structured on the job training in a Korean organization*, Doctoral Dissertation, The Ohio State University.
- Cohen, S., and Wills, T. A.(1985), "Stress, Social Support, and the Buffering Hypothesis", *Psychological Bulletin*, 98, 310-357.
- Colquitt, J. A.(2001), "On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure", *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., and Ng, K. Y. (2001). "Justice at the millennium: a meta analytic review of 25 years of organizational justice research", *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- Conger, J., and Kanungo.(1987), “Towards A Behavioral Theory of Charismatic Leadership in Organizational Settings” , *The Academy of Management Review*, 12(4), 637-647.
- Crant, J. M.(2000), "Proactive Behavior in Organizations", *Journal of Management*, 26, 435-462.

- Crawford, C. B.(1994), “Theory and Implications Regarding the Utilization of Strategic Humor by Humor by Leaders” , *The Journal of Leadership Studies*, 1(4), 53-68.
- Damanpour, F.(1991). "Organizational innovation: A meta-analysis", *Academy of Management Journal*, 34(3), 555-590.
- DeCotiis, T. A., and Summers, T. P.(1987), "A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment", *Human Relations*, 40, 445-470.
- Drucker, P. F.(1998), “The discipline of innovation” , *Harvard Business Review*, 76(6), 149-158.
- Duncan, J. W., Smelzer, L. R., and Leap, T. L.(1990), “Humor and Work: Applications of Joking Behavior to Management” , *Journal of Management*, 16(2), 255-278.
- Farr. J. L., and Ford, C. M.(1990), *Individual innovation*, In M. A. West and J. L. Farr(Eds.), *Innovation and creativity at work*, Chichester, England: Wiley.
- Fornell, C., and D. F. Larcker(1981), “Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error” , *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Frewen, P. A., Brinker, J., Martin, Rod, A., and Dozois, D. J. A.(2008), "Humor Styles and Personality Vulnerability to Depression", *Humor*, 21, 179-195.
- Galloway, G.(2010), "Individual differences in personal humor styles: Identification of prominent patterns and their associates", *Personality and Individual Differences*, 48, 563-567.
- Goldstein, J. H.(1976), "Theoretical Notes in Humor", *Journal of Communications*, 26, 104-112.
- Greenberg, J., and Baron, R. A.(2003), *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work*. London, UK :



- Pearson College Division.
- Gruner, C. R.(1997), *The Game of Humor: A Comprehensive Theory Why We Laugh*, New Brunzwick, NJ, Transaction.
- Gryskiewicz, S., Holt, K., Faber, A., Sensabaugh, S.(1985), "From Experience: Demystify Creativity, Enhance Innovation", *Journal of Product Innovation Management*, 2(2), 101-106.
- Hogan, R., Curphy, G., and Hogan, J.(1994), "What We Know About Leadership Effectiveness and Personality", *American Psychologist*, 49, 493-504.
- Howell, J. M., and Higgens, C. A.(1990), "Champions of technological innovation" , *Administrative Science Quarterly*, 35, 317-341.
- Hsu, M. L. A., Hou, S. T., and Fan, H. L.(2011), "Creative Self-Efficacy and Innovative Behavior in a Service Setting: Optimism as a Moderator", *Journal of Creative Behavior*, 45(4), 258-272.
- Hudson, K. M.(2001), "Transforming a Conservative Company One Laugh at a Time" , *Harvard Business Review*, 79(7), 45-53.
- Iverson, R. D.(1996), "Employee acceptance of organizational change: The role of organizational commitment", *International Journal of Human Resource Management*, 7(1), 122-149.
- Janssen, O.(2000), "Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Behavior", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
- Judge, A. T., Jackson, L. C., Shaw, C. J., Scott, A. B., and Rich, L. B.(2007), "Self-efficacy and work-related performance: The integral role of individual difference", *Journal of Applied Psychology*, 92, 107-127.
- Kane, T., Suls, J., and Tedeschi, J.(1977), *Humour as a Tool of Social Interaction*, In A. Chapman and H. Foot(Eds.), *Its a Funny Thing, Humor*, 13-16, Oxford: Pergamon.
- Kanter, R. M.(1988), "When a thousand flowers bloom: Structural, collective,

- and social conditions for innovation in organization", *Research in Organizational Behavior*, 10, 169-211.
- Kanz, D., and Kahn, R. L.(1966), *The Social Psychology of Organizations*, John Willy and Sons, NewYork
- Kazarian, Shahe S., and Martin, Rod A.(2006), "Humor Styles, Culture-related Personality, Well-being, and Family Adjustment among Armenians in Lebanon" , *International Journal of Humor Research*, 19(4), 405-423.
- Keith-Spiegel, P.(1972), *Early Conceptions of Humor : Varieties and Issues*. In J. H. Goldstein and P. E. McGhee(Eds.), *The Psychology of Humor : Theoretical Perspectives and Empirical Issues*, 3-39.
- Kennedy, A. J.(1972), *An experimental study of the effect of humorous message content upon ethos and persuasiveness*, Doctoral dissertation, University of Michigan.
- Khazanchi, S., and Masterson, S. S.(2011), "Who and what is fair matters: A multi-foci social exchange model of creativity", *Journal of Organizational Behavior*, 32(1), 86-106.
- Kirkman, B. L., and B., Rosen.(1999), "Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment", *Academy of Management Journal*, 42(2), 58-74.
- Kirton, M. J.(1988), "Cognitive climate and organizations", *Journal of Occupational Psychology*, 61(2), 175-184.
- Koch, J. L., and Steers, R. M.(1978), "Job attachment, satisfaction, and turnover among public sector employees", *Journal of Vocational Behavior*, 12(1), 119-128.
- Koestler, A.(1964), *The act of creation*, Hutchinson, United Kingdom.
- Kubie, L. S.(1971), "The Destructive Potential of Humor in Psychotherapy", *The American Journal of Psychiatry*, 127, 861-866.
- Kuiper, N. A. and Leite, C.(2010), "Personality Impressions Associated with Four Distinct Humor Styles", *Scandinavian Journal of Psychology*, 51,

115-122.

- Kuiper, N. A., Mellisa, G., Catherine, L., and Gillian, A.(2004), "Humor is Not Always the Best Medicine: Specific Components of Sense of Humor and Psychological Well-Being", *Humor : International Journal of Humor Research*, 17, 135-168.
- LaRocco, J. M., House, J. S., and French, J. R. P.(1980), "Social support, occupational stress and health", *Journal of Health and Social Behavior*, 21(3), 202-218.
- Lee, C., and Bobko, P.(1994), "Self-efficacy beliefs: Comparison of five measures", *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 364-369.
- Lefcourt, H. M.(2001), *Humor: The psychology of living buoyantly*, Springer Science and Business Media New York.
- Lerner, B., and Locke, B.(1995), "The Effect of Goal Setting, Self-Efficacy, Competition, and Personal Trait on The Performance of An Endurance Task", *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 17(2), 138-152.
- Luo, W., Song, L. J., Gerbert, D. R., Zhang, K., and Feng, Y.(2016), "How does leader communication style promote employees commitment at times of change?", *Journal of Organizational Change Management*, 29(2), 242-262.
- Lyman, P.(1987), *The Fraternal Bond of the Role of Sexiest Jokes in Male Group Bonding*. In M. S. Kimmel(Ed.), *Changing Men: New Directions in Research on Men and Masculinity*, Newbury, CA: Sage Publications.
- Lyttle, J.(2007), "The judicious use and management of humor in the workplace" , *Business Horizons*, 50(3), 239-245.
- Mahembe, B., and Engelbrecht, A. S.(2013), "The relationship between servant leadership, affective team commitment and team effectiveness". *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), 1-10.
- Malone III, P. B.(1980), "Humor: A Double-Edged Tool for Today's Managers?" , *Academy of Management Review*, 5, 357-360.

- Martin, Rod A., Patricia Puhlik-Doris, Gwen Larsen, Jeanette Gray and Kelly Weir(2003), "Individual Differences in Uses of Humor and Their Relation to Psychological Well-being: Development of the Humor Styles Questionnaire", *Journal of Research in Personality*, 37, 48-55.
- Martineau, W. H.(1972), "A Model of the Social Functions of Humor" , *The Psychology of Humor; New York: Academic*, 101-125.
- Mathieu, J. E., and Zajac, D. M.(1990), "A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment", *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- Martocchio, J. J.(1994), "Effects of conceptions of ability on anxiety, self efficacy, and learning in training", *Journal of Applied Psychology*, 79(6), 819-825.
- McGhee, P. E.(1979), *Humor: It's Origin and Development*, Freeman, San Francisco.
- Meglino, B. M., Ravlin, E. C. and Adkin, C. L.(1989), "A work values approach to corporate culture: A field test organizational commitment", *Journal of Applied Psychology*, 74, 424-433.
- Meyer, J. C.(2000), "Humor as Double-Edged Sword: Four Functions of Humor in Communication" , *Communication Theory*, 10, 310-331.
- Meyer, J. P., and Allen, N. J.(1991), "A three component conceptualization of organizational commitment", *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Montani, F., Odoardi, C., and Battistelli, A.(2014), "Individual and contextual determinants of innovative work behaviour: Proactive goal generation matters", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87, 645-670.
- Moody, R.(1979), *Laugh after laugh: The healing power of humor*, Headwaters Pr, Jacksonville.
- Morrison, E. W., and C. C., Phelps.(1999), "Taking Charge at Work: Extra

- role Efforts to Initiate Workplace Change", *Academy of Management Journal*, 42(4), 403-419.
- Mowday, R. T., L. W. Porter and R. M. Steers(1982), "Employee-Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover", *Academic Press, New York*, 61-89.
- Ng, T. W., Feldman, D. C., and Lam, S. S.(2010), "Psychological contract breaches, organizational commitment, and innovation-related behaviors: A latent growth modeling approach", *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 744-751.
- O'Reilly, C. A., and Chatman, J.(1986), "Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior", *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Papacharissi, Z.(2002), "The self online: The utility of personal home pages", *Journal of Broadcasting and Electric Media*, 46(3), 346-368.
- Pasquali, E. A.(1990), "Learning to Laugh: Humor as Therapy", *Journal of Psychosocial Nursing*, 28(3), 31-35.
- Peterson, C., and Stunkard, A. J.(1992), "Cognates of personal control: Locus of Control, self-efficacy, and explanatory style", *Applied and Preventive Psychology*, 1(2), 111-117.
- Pierce, J. L., and Delbecq, A. L.(1977), "Organization structure, individual attitudes and innovation", *Academy of Management Review*, 2(1), 27-37.
- Qiao Xian(2011), "A Study in the Effects of Self-efficacy on Innovative Behavior: Focusing on Moderating Effects of Job Characteristics", *M.S. dissertation, Kyungpook National University*.
- Redmond, M. R., Mumford, M. D., and Teach, R.(1993), "Putting Creativity to Work: Effect of Leader Behavior on Subordinate Creativity", *Organization Behavior and Human Decision Processes*, 55(1), 120-151.
- Renn, W., and Fedor, B.(2001), "Development and field test of a feedback

- seeking, self-efficacy, and goal setting model of work performance", *Journal of Management*, 27, 563-583.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., and Armeli, S.(2001), "Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support", *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825-836.
- Ricketta, M.(2002), "Attitudinal organizational commitment and job performance: A meta-analysis", *Journal of Organizational Behavior*, 23(3), 257-266.
- Romero, E. J., and Arendt, L. A.(2011), "Variable Effects of Humor Styles on Organizational Outcomes", *Psychological Reports*, 108(2), 649-659.
- Romero, E. J., and Cruthirds, K. W.(2006), "The Use of Humor in the Workplace", *Academy of Management Perspectives*, 20, 58-69.
- Romero, E. J., and Pescosolido, A.(2008), "Humor and group effectiveness", *Human Relations*, 61(3), 395-418.
- Rosenfeld, R., and Seveo, J., (1990). *Facilitation innovation in large organization*, in M. A. West and J. L. Farr(eds.), *Innovation and Creativity at work: Psychological and Organization Strategies*, New York: John Wiley and Sons, 3-13
- Robbins, S. P., Judge, T., and Breward, K.(2003), *Essentials of organizational behavior*, Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.
- Saraglou, V., and Scariot, C.(2002), "Humor Styles Questionnaire: Personality and educational correlates in Belgian high school and college students", *European Journal of Personality*, 16(1), 43-54.
- Schmidt, A. M., and DeShon, R. P.(1968), "The moderating effects of performance ambiguity on the relationship between self-efficacy and performance", *Journal of Applied Psychology*. 95(3), 572-581.
- Schunk, D. H. (1985), "Self-efficacy and classroom learning" , *Psychology in the Schools*, 22(2), 208-223.
- Scott, S. G.(1997), "Social identification effects in product and process development teams", *Journal of Engineering Technology and*

- Management*, 14(2), 97-127.
- Scott, S. G., and R. A. Bruce(1994), "Determinants of innovative behavior: a path model of individual innovation in the workplace", *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Shea, C. and Howell, J.(1999), "Charismatic Leadership and Task Feedback: A Laboratory Study of Their Effects on Self-Efficacy and Performance", *Leadership Quarterly*, 10(3), 375-396.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice Dunn, S., Jacobs, B., and Rogers, R. W.(1982), "The self efficacy scale: Construction and validation", *Psychological Reports*, 51(2), 663-671.
- Shore, L. M. and Tetrick, L. E.(1991), "A construct validity study of the survey of perceived organizational support", *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 637-643.
- Smith, J. E., Waldorf, V. A. and Trembath, D. L.(1990). Single white male looking for thin, very attractive...", *Sex Roles*, 23(11), 675-685.
- Snyder, M.(1985), *Independent Nursing Intervention*, Wiley Medical Publication.
- Stinglhamber, F., and Vandenberghe, C.(2003), "Organizations and supervisors as sources of support and targets of commitment: A longitudinal study", *Journal of Organizational Behavior*, 24(3), 251-270.
- Spreitzer. G. M.(1995), "Psychological Empowerment in The Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation". *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Steers, R. M.(1977), "Antecedents and outcomes of organizational commitment", *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Stajkovic, A. D., and Luthans, F.(1998), "Self-efficacy and work related performance: A meta analysis", *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.
- Stephen, P, Robbins., and Timothy A. Judge.(2011), *Organizational Behavior*, Pearson.

- Tjosvold, D., and Yu, Z.(2007), "Group risk taking: The constructive role of controversy in China", *Group and Organization Management*, 32(6), 653-674.
- Todd, S. Y., and Kent, A.(2006), "Direct and Indirect Effects of Task Characteristics on Organizational Citizenship Behavior", *North Am. J. Psychology*, 8, 253-268.
- Torrance, E.(1972), "Can we teach children to think creatively?", *The Journal of Creative Behavior*, 6(2), 114-143.
- Van de Ven, A. H.(1986), "Central Problems in The Management of Innovation", *Management Science*, 32(5), 590-607.
- Van Dyne, L., Ang, S., and Botero, I. C.(2003), "Conceptualizing employee silence and voice as multidimensional constructs", *Journal of Management Studies*, 40(6), 1359-1392.
- Van Knippenberg, D., Van Knippenberg, B., De Cremer, D., and Hogg, M. A.(2004), "Leadership, Self and Identity: A review and Research Agenda", *Leadership Quarterly*, 15(6), 825-856.
- Vaillant, G. E.(1977), *Adaptation to Life*, Toronto : Little, Brown, and Co.
- West, M. A.(1989), "Innovation among Health Care Professionals", *Social Behavior*, 4(3), 173-184.
- West, M. A. and Farr, J. L.(1990), *Innovation at work*. In M. A. West, and J. L. Farr(Eds.), *Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies*, 3-13, Chichester: Wiley.
- Wiener, Y.(1982), "Commitment in Organizations: A Normative View", *Academy of Management Review*, 7, 418-428.
- Williams, L. J., and Anderson, S. E.(1991), "Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organization and role behavior", *Journal of Business Research*, 56, 597-611.
- Xerri, M. J. and Brunetto, Y.(2013), "Fostering innovative behaviour: The Importance of employee commitment and organisational citizenship



behavior", *The International Journal of Human Resource Management*,  
24(16), 3163-3177.

Zillman, D.(1983), *Disparagement humor*; In P. E. McGhee and J. H. Goldstein  
(Eds.), *Handbook of Humor Research*, 1, New York: Springer, 85-108.

## 설문지

### 리더 유머스타일과 혁신행동에 관한 연구

안녕하세요.

제주대학교 경영대학원 석사과정 안진범 입니다. 본 설문지는 부서장(팀장) 유머스타일과 혁신행동에 관한 연구를 수행할 목적으로 작성되었습니다. 응답해 주신 내용은 통계법 제 33조(비밀의 보호)에 의거하여 엄격히 비밀보장이 되고, 다른 설문지와 동시에 처리되므로 귀하 또는 귀사에 관한 정보가 누출될 염려가 없습니다.

바쁘신 와중에 귀한 시간을 내 주셔서 감사합니다. 귀하의 발전과 귀 가정에 행복이 가득하시길 기원합니다.

2017. 07.

제주대학교 경상대학 경영학과 지도교수 강 영 순

제주대학교 경영대학원 경영학과 석사과정 안 진 범 올림

I. 다음은 일반적인 특성에 관한 문항입니다.

1. 귀하의 연령은? (     )
2. 귀하의 성별은?    ① 남성    ② 여성
3. 귀하의 총 근무연수는? (     ) 년
4. 귀하의 직무는?  
① 사무직    ② 영업직    ③ 기술직    ④ 서비스직    ⑤ 기타
5. 귀 직장의 업종은?  
① 금융업    ② 서비스업    ③ 제조업    ④ 공기업 및 공공기관    ⑤ 기타
6. 귀하의 부서장(팀장)과의 업무연수는? (     )년

다음페이지 계속

II. 아래의 문항들은 리더의 유머스타일과 혁신행동에 관한 문항입니다. 가장 가깝다고 판단되는 곳에 v표하여 주십시오.(①:전혀 그렇지 않다 ~ ⑤:매우 그렇다)

	문항	전혀 그렇지 않다	조금 그렇지 않다	보통 이다	조금 그렇다	매우 그렇다
1	나의 부서장(팀장)의 웃음과 유머감각은 직원들의 기분을 좋게 한다.	①	②	③	④	⑤
2	나의 부서장(팀장)은 고민거리가 많을 때 껄껄 웃기를 잘한다.	①	②	③	④	⑤
3	나의 부서장(팀장)은 유머를 말하거나 남을 웃기면 자신의 기분이 좋아진다.	①	②	③	④	⑤
4	나의 부서장(팀장)은 직원을 즐겁게 하기 위해 유머를 사용한다.	①	②	③	④	⑤
5	나의 부서장(팀장)은 직원들을 웃길 정도로 말할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
6	나의 부서장(팀장)은 자신의 약점과 실수를 알려서 남을 웃게 하기도 한다.	①	②	③	④	⑤
7	나의 부서장(팀장)은 다른 직원들과 가까워지려고 내 약점을 조롱거리로 활용한다.	①	②	③	④	⑤
8	나의 부서장(팀장)은 자신이 손해를 보더라도 타인을 웃기는 것에 보람을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
9	나의 부서장(팀장)은 타인을 웃기려고 나를 희생양으로 삼을 때가 있다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 회사의 효율성을 증진시키기 위해 새로운 업무 방식이나 기술을 소개한다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 업무수행 시 잘못된 관행을 바로잡기 위해 노력한다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 부서나 회사에 더 나은 업무처리 방식을 제 공하려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 업무를 효율적으로 수행하기 위해 종종 일 하는 방식을 바꿔본다.	①	②	③	④	⑤
14	나는 회사의 효율성을 증가시키기 위해 보다 효 과적인 업무처리 방식을 만들려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤

다음페이지 계속

Ⅲ. 아래의 문항들은 **직무 및 리더에 대한 태도**에 관한 문항입니다. 가장 가깝다고 판단되는 곳에 √표하여 주십시오. (①:전혀 그렇지 않다 ~ ⑤:매우 그렇다)

	문항	전혀 그렇지 않다	조금 그렇지 않다	보통이다	조금 그렇다	매우 그렇다
1	나는 친구에게 나의 부서장(팀장)을 함께 일하기 좋은 상사라고 소개하고 싶다.	①	②	③	④	⑤
2	누군가 나의 부서장(팀장)을 칭찬할 때, 내가 칭찬 받는 것처럼 느낀다.	①	②	③	④	⑤
3	나의 부서장(팀장)의 성공은 곧 나의 성공이다	①	②	③	④	⑤
4	나의 부서장(팀장)에게 감정적 애착을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
5	지금의 업무를 하면서, 나의 가치와 부서장(팀장)의 가치가 더 비슷해 졌다	①	②	③	④	⑤
6	부서장(팀장)의 업무방식을 신뢰하고 수용한다.	①	②	③	④	⑤
7	직장 동료 및 상사들은 내가 일을 잘 한다고 말한다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 내게 주어진 일을 잘 해결할 능력이 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 업무와 관련한 나의 능력을 확신한다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 업무수행에 요구되는 내 능력에 대해 확신한다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 내 업무와 관련된 지식과 기술을 습득했다.	①	②	③	④	⑤

- 설문조사에 응해주셔서 진심으로 감사드립니다. -

