

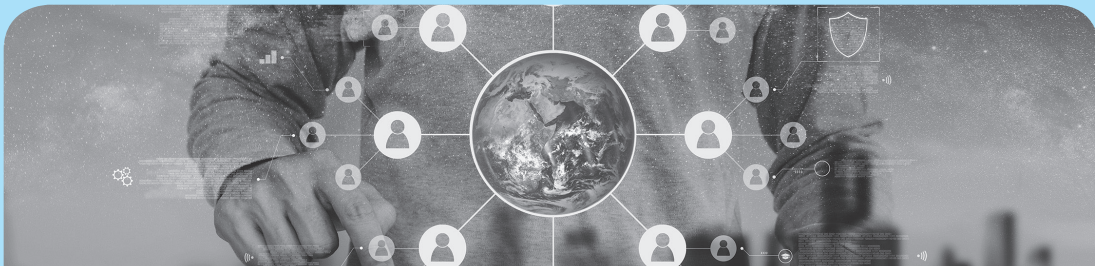
포스트 코로나19 시대 기업환경변화와 인적자원개발 및 지속가능경영전략

# Session 2. 박사과정(2)

좌장: 류성민 교수(경기대)

발표자	논문제목	토론자
김희경(서울대)*	인사부문의 전략적 역할이 기업의 사회적 책임활동에 미치는 영향에 관한 탐색적 연구	박지성 (충남대)
장유진(순천대)* 이재은(순천대)	기업이 인지하는 지각된 위험 및 시장지향성이 현지시장 철수의지에 미치는 영향: 아시아진출 한국기업들을 대상으로	박정민 (울산대)
이영남(경기대)* 류성민(경기대)	비인격적 상사의 파괴적 리더십이 조직구성원의 직무소진에 미치는 영향: 긍정 심리 중 회복탄력성의 조절효과	곽원준 (숭실대)
차동욱(성균관대) 문명(성균관대)* 최중락(성균관대) 최순주(성균관대)	임파워링 리더십이 구성원들의 지속적 개선행동과 주도적 행동에 미치는 영향: 인지된 역량활용의 매개효과를 중심으로	이정원 (경기대)
조수경(경기대)* 이평수(경기대)	기업 인수 후 통합 과정에서 상황적합적 리더행동이 조직 충성도에 미치는 영향: 인천국제공항 사례를 중심으로	양재완 (한국외대)

\* 해당 논문의 발표자





# 인사부문의 전략적 역할이 기업의 사회적 책임활동에 미치는 영향에 관한 탐색적 연구

김희경\*

## 국문 요약

지난 20년간 국내외적으로 소비자, 투자자, NGO 등 기업 이해관계자의 의식 수준이 성숙되면서 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility) 이행에 대한 요구는 날로 거세지고 있다. 점증되는 관심에 힘입어 사회적 책임과 관련된 연구도 다수 진행되어왔으나 대다수는 CSR 활동의 필요성에 대한 공감대를 형성하는 차원에서 CSR의 개념 정립과 도입 요인 및 그 성과에 대해 중점적으로 이루어져왔다. 그러나 기업의 사회적 책임활동의 전략적 측면이 부각되면서 사회적 책임활동의 많은 영역과 연관이 되는 인사부문과의 관계에 대해서는 깊이 있는 검토가 이루어지지 못하였다. 이에 본 연구는 인사부서의 전략적 역할과 기업의 또 다른 전략적 활동인 사회적 책임활동 간의 영향을 탐색적으로 살펴보는 동시에 인사부문의 외부적 연결성이 양자 간의 관계를 조절할 수 있을지에 대해서 규명하려는 노력을 기울였다. 한국노동연구원의 사업체패널조사 결과를 활용하여 실증분석한 결과, 인사부문의 전략적 역할이 기업의 사회적 책임활동에 정적인 영향을 미치고 있음을 확인하였으며 기업의 동형화 압력으로 인사부문이 외부와 연결성이 보다 높을수록 그 영향력이 더욱 강화되는 것으로 나타났다.

핵심 주제어: 사회적책임활동, 인사부문의 역할, 인사부문의 외부연결성, 제도적 동형화

\* 서울대학교 경영학과 박사과정(smilesnme@naver.com)

# 기업이 인지하는 지각된 위험 및 현지시장 몰입도가 현지시장 철수의지에 미치는 영향: 아시아진출 한국기업들을 대상으로\*

장유진\*\*·이재은\*\*\*

## 국문요약

본 연구는 해외시장에 진출한 한국기업들의 지각된 위험과 현지시장 몰입도가 현지시장 철수의지에 미치는 영향을 실증분석한다. 아시아시장에 진출한 한국기업 106개사를 대상으로 실증분석을 실시한 결과는 다음과 같다. 첫째, 해외시장에 진출한 기업들이 인지하는 기업내부위험은 현지시장 철수의지에 유의한 영향을 미치지 못하지만, 질병/재난위험은 현지시장 철수의지에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 기업내부에서 발생하는 내부위험의 경우 기업 자체적으로 지닌 위험의 경우 예측은 어렵지만 일정부분 통제가 가능하기 때문에 철수의지에 유의미한 영향을 미치지 못하지만, COVID-19와 같은 질병/재난위험의 경우 예측 및 통제의 어려움 뿐만 아니라 공급망 전체의 미치는 부정적인 영향 때문에 현지시장 철수의지를 높이는 것으로 보인다. 둘째, 해외시장에 진출한 기업들의 현지시장 몰입도는 현지시장 철수의지에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 확인하였다. 이러한 결과는 선행연구들이 강조하는 바와 같이, 퇴출장벽이 높거나 시장에서의 잠재적 성장성을 높게 판단해 현지시장에 몰입하려는 경향이 강한 기업들의 경우 현지시장에서 철수하려는 의지는 낮아진다는 것을 의미한다. 본 연구는 그동안 선행연구들이 큰 관심을 가지지 않았던 질병/재난위험을 지각된 위험의 주요한 하위차원으로 고려하고 있다는 점, 그리고 지각된 위험과 현지시장 철수의지 간 연관성을 규명하고 있다는 점에서 의미있는 시사점을 제시할 수 있을 것이다. 또, 본 연구의 분석결과는 기업들이 지각하는 위험의 경우 그 특성에 따라 현지시장 철수의지에 미치는 영향이 상이하다는 것을 입증했다는 점에서 의미있는 시사점을 제시할 수 있을 것이다.

핵심 주제어: 상황이론, 철수의지, 기업내부위험, 질병/재난위험, 현지시장 몰입도

\* 본 논문은 제1저자의 석사학위 논문을 요약하여 작성하였습니다.

\*\* 국립순천대학교 무역학전공 박사과정(제1저자, jean9352@scnu.ac.kr)

\*\*\* 국립순천대학교 무역학전공 부교수(교신저자, sky2u@scnu.ac.kr)

# 비인격적 상사의 파괴적 리더십이 조직구성원의 직무소진에 미치는 영향: 긍정 심리 중 회복탄력성의 조절효과\*

이영남\*\*·류성민\*\*\*

## 국문 요약

상사의 비인격적 파괴적 리더십 행위가 조직구성원의 직무소진에 부정적 영향을 미치는 결과를 살펴보았다.

또한 상사의 비인격적 행위와 직무소진간의 관계를 회복탄력성이 조절하는지를 검증하였다. 회복탄력성은 많은 연구에서 긍정적인 조절역할을 하는 것으로 나타났는데, 본 연구에서 설정한 파괴적 리더십과 직무소진의 관계에서도 긍정적인 조절효과가 나타나는지 검증하였다. 검증을 위해 질문지는 총 250명이 참여 하였고 자기보고식으로 진행되었다. 설문내용은 성별, 연령, 교육수준, 근속연수, 직급, 근무지, 직속 상사의 근무기간 등 인구통계학적 변수와 설문 응답자의 상사의 파괴적 리더십에 대한 지각을 측정하는 3개 문항, 직무소진에 대한 지각을 측정하는 15개 문항과 회복탄력성에 대한 지각을 측정하는 6개 문항으로 구성하여 측정하였다.

연구가설 결과는 상사가 비인격적 감독을 통해 파괴적 리더십을 행사 한다면 조직구성원의 직무소진에 영향을 미친다는 것을 알 수 있었다. 나아가 정서적 고갈, 비인간화, 성취감 상실에 영향을 줄 것이라는 상관관계를 파악하였다. 아울러 이러한 비인격적 감독의 파괴적 리더십이 조직구성원의 직무소진에 영향을 주는 것은 사실이나, 긍정심리 하위 요소 중 회복탄력성은 직무소진에 미치는 영향에 있어 조절효과를 가지고 온다는 연구결과도 도출 할 수 있었다.

핵심 주제어: 파괴적 리더십, 직무소진, 회복탄력성

\* 본 논문은 제1저자 이영남의 석사학위논문 일부를 발제한 것입니다.

\*\* 경기대학교 서비스경영전문대학 서비스컨설팅전공 박사과정(제1저자, yn0516@naver.com)

\*\*\* 경기대학교 경영학과 교수(교신저자, ryu@kyonggi.ac.kr)

# 임파워링 리더십이 구성원들의 지속적 개선행동과 주도적 행동에 미치는 영향: 인지된 역량활용의 매개효과를 중심으로

차동옥\*·문명\*\*·최종락\*\*\*·최순주\*\*\*\*

## 국 문 요 약

조직이 지속적으로 성장하고 발전하기 위해서는 구성원들이 자신의 역량을 적극적으로 활용하고, 조직의 프로세스를 지속적으로 개선하기 위한 자발적이고 건설적인 행동을 해야 한다. 그런데 구성원들은 조직이 공식적으로 제공하는 교육 및 훈련만으로는 구성원들의 역량을 효과적으로 확보·유지·활용하기 어렵다(Lai & Kapstad, 2009). 따라서 리더들이 구성원들로 하여금 어떠한 환경에서도 조직을 위해 의욕적으로 자신들의 역량을 활용하게 만들어야 한다. 또한 조직이 경쟁 우위를 확보·유지하기 위해서는 구성원들의 지속적 개선행동과 주도적 행동과 같은 자발적이고 선제적인 행동을 이끌어내는 것이 필요하다.

임파워링 리더는 구성원들에게 자기효능감, 자기결정, 일의 의미와 역량감 및 영향력과 같은 직무자원을 제공하여 구성원들의 기본심리욕구를 충족시키고 역할내 행동과 역할외 행동에 긍정적인 영향을 미친다. 그런데 임파워링 리더십이 지속적 개선행동이나 주도적 행동과 같은 자발적이고 선제적인 역할외 행동에 미치는 영향에 대한 연구는 많지 않다. 본 연구에서는 임파워링 리더십이 구성원들의 인지된 역량활용에 미치는 영향을 규명하고, 구성원들의 인지된 역량활용이 지속적 개선행동과 주도적 행동에 어떤 영향을 미치는가를 살펴보았다. 연구결과를 살펴보면 임파워링 리더십이 구성원들의 지속적 개선행동과 주도적 행동에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 구성원들의 인지된 역량활용은 임파워링 리더십과 구성원들의 지속적 개선행동과 주도적 행동 간의 관계에서 매개효과를 가지고 있는 것을 알 수 있었다.

본 연구는 조직이 지속적으로 성장·발전하기 위해서는 리더가 구성원들이 의욕적으로 자신들의 역량을 활용할 수 있는 기회를 제공하여 적극적으로 구성원들의 선제적 행동을 촉진해야 한다는 학문적·실무적 시사점을 제시한다.

핵심 주제어: 임파워링 리더십, 인지된 역량활용, 지속적 개선행동, 주도적 행동

\* 성균관대학교 경영대학 교수(제1저자, dochah@skku.ac.kr)

\*\* 성균관대학교 경영대학 경영연구소 연구원(공동저자, affablemoon@gmail.com)

\*\*\* 성균관대학교 경영대학 박사과정(공동저자, joonglarkchoe@gmail.com)

\*\*\*\* 성균관대학교 경영대학 박사과정(교신저자, shinhwash486@naver.com)

# 기업 인수 후 통합 과정에서 상황적합적 리더십이 조직충성도에 미치는 영향: 인천국제공항 사례를 중심으로\*

조수경\*\*·이평수\*\*\*

## 국문 요약

본 연구는 인천공항에 출범된 새로운 통합조직을 대상으로 하여 조직의 안정적이고 효율적인 운영에 반드시 필요한 조직융합관리 기법을 제시하는 것을 목적으로 한다. 조직융합의 핵심적 요소인 리더의 역할을 상황에 적합한 리더십으로 인식하고 연구를 설계하였다. 연구목적 달성을 위해 인천국제공항 자회사 통합조직에 근무 중인 구성원을 대상으로 설문조사를 시행하였으며, 상황적 리더십을 독립변수로, 구성원의 능력과 과업 특성을 조절변수로, 조직충성도와 직무만족을 종속변수로 한 연구모형을 분석하였다. 상황적 요소를 중심으로 실증분석을 실행하였으며 분석한 지시적/지원적/참여적/성취지향적 리더십에 따른 조직충성도와 직무만족의 효과가 선행연구와는 다소 차이가 있음을 보였다. 이 연구를 통해 합병 후 조직 융합과정에서 발생하는 문제에 대해 리더십이론을 통해 해결할 수 있는 단서를 제공하고자 한다. 특히 본 연구의 조사대상인 인천국제공항공사와 유사한 환경에 놓여있는 조직에게는 실무적 시사점을 전달할 수 있다.

핵심 주제어: Post-merger Integration, 리더십, 경로-목표 모형, 조직충성도, 직무만족

\* 본 논문은 제1저자 조수경의 석사학위논문 일부를 발췌한 것입니다.

\*\* 경기대학교 서비스경영전문대학원 서비스컨설팅전공 박사과정(제1저자, skcho@airportos.co.kr)

\*\*\* 경기대학교 경영학과 조교수(교신저자, pyoungsoo@kgu.ac.kr)

