

Running head: LEAD 901 Research Design III Final Paper

LEAD 901 Research Design III Final Paper
Seongnyun-Kim
Beulah Heights University

LEAD 901 Research Design III Final Paper

LEAD 901 Research Design III Final Paper

연구논문이란 무엇인가?

연구논문은 습관적 신념에 따라 논문을 작성할 수 없고 이는 검증되지 않는 공허한 해결책에 불과할 것이므로 연구 논문이 될수 없다. 연구논문은 권위 있는 사람들의 생각이나 말에 의존해서 문제를 해결하는 방법으로 선행 연구를 찾아서 권위 있는 사람의 주장을 찾아서 연구논문을 논리적으로 응용하여 작성해 나가는 것이다. 그러므로 연구논문은 논리적 추론을 통해서 문제를 해결해 나가는 것이며 직관적으로 과정을 인정해서는 안 된다. 연구논문은 과학적 방법과 절차에 따라 문제를 해결해 나가야 한다. 과학적 방법은 문제 해결의 근거를 신념, 편견, 가치, 태도의 개인적인 요소 보다는 객관적인 사실에 두어야 한다. 과학적 방법에 의한 연구에는 생성된 과학적 지식을 경험적으로 정확성과 타당성이 검증 될 수 있어야 하며 연구자들에 의해 그 논문의 이론의 진위여부가 반복적으로 검증 될 수 있어야 한다. 그러므로 연구논문은 반드시 연구 체계적이고 과학적인 절차를 통해서 연구 논문이 작성되어야 한다.

양적, 질적 연구

질적 연구와 관련해서는 8주차 강의 연구설계Ⅲ를 통해서 중요한 내용은 양적 연구에 있어서 연구 패러다임은 후기 실증주의로서 이론, 가설, 연구하는 방식이 중요하며 질적연구에서는 구성주의, 비평적 이론과 주장을 중요시 하는 사회 현상 분석과 구성주의를 택하고 있다. 전략, 전통 탐구 장르에 있어서는 양적 연구는 기술상 관성 원인과 비교 실험 연구를 중요시 한다. 질적연구는 사례연구, 근거이론, 문화기술지, 현상학, 실행연구, 포스트모더니즘, 후기 구조주의를 중요시한다.

연구목적에 있어서는 양적 연구는 표준을 추구하며 결과의 수량화를 위해 주제를 검토하며 변수간의 관계와 원인 결과의 현상을 살핀다. 질적 연구는 연구 결과의 범위와 변이를 모색한다. 주제의 본질을 파고든다. 연구자의 역할에 있어서는 양적 연구는 외부자의 관점을 취하며 이론을 시험하고 확인하려 한다. 변수를 찾고 예측하며 가설을 지지하거나 부인할 특정 증거를 찾는다. 연구는 가치 판단에서 자유롭다고 믿으며 비 편파적이고 객관적이며 공정하려 한다. 질적 연구는 내부자의 관점을 취한다. 경험의 의미를 발견하고 이해 하고자 한다. 유동적인 입지를 택하며 변화에 열려 있다. 자신의 목소리와 관점에 대하여 반성적 고찰을 한다. 개인적인 가

치를 인정하고 자신의 경험을 연구에 관련시킨다. 활동적으로 개입한다. 연구설계에 있어서 양적 연구는 아이디어를 시험하는 것이며 설계가 처음부터 결정되고 체계적인 과정이 뒤를 따른다. 대규모 표본이 무작위로 추출된다. 대개는 일정 형태의 테스트 이전과 테스트 이후가 취급된다. 사전 구조화된 연구설계 외에 창의력을 위한 기회는 허락되지 않는다. 질적연구는 귀납적 연구에 있어서 아이디어 산출을 위한 것이며 설계가 미리 꾸며지나 정진적이고 고정적이지 않고 개방적이 창발적 이어서 탐색의 여지를 허용한다. 작은 샘플이 목적에 맞게 선택된다. 연구는 자연스런 맥락에서 이루어 진다. 실제 세계적 상황이 자연스럽게 전개되는 대로 연구가 진행된다.

연구자에 의해 디자인된 틀은 유동성과 창의력을 허용한다. 데이터 수집 방법들에 있어서 양적연구는 기존의 도구들을 사용한다. 실험은 엄격한 가이드라인에 따른다. 서베이는 폐쇄형 질문들 척도 순위 나열로 이루어진다. 질적 연구는 연구자들의 도구가 된다. 방법은 생산적이며 유동적이다. 관찰, 서베이, 인터뷰, 다큐먼트, 표적집단, 결정적 사건들이 도구가 된다. 다중적 방법들이 조합되어 상호 점검이 이루어진다. 위와 같이 양적, 질적 연구의 접근 방법들이 조합되어 상호점검이 이루어진다. 위와 같이 양적, 질적 연구의 접근 방법들을 비교 분석함으로써 Research Design III 강의 이후 질적 연구에 대해서 좋은 점과 앞으로 활용성을 알게 되었다.

내가 읽은 양적연구 논문에 따른 평가

내가 읽은 논문은 "ICT 산업 CEO의 변혁적 리더십이 구성원의 혁신 행동과 조직 시민행동에 미치는 영향: 자기 효능감의 매개효과" 이다. 이 논문에서 정보통신(ICT) 산업에서 환경 변화에 능동적으로 대응하기 위해서는 CEO의 효과적인 리더십 발휘가 매우 중요하다. 국내 ICT 산업 CEO의 변혁적 리더십에 조직 구성원의 효과적인 리더십의 혁신 행동과 조직시민 행동에 미치는 영향을 실증 분석을 통해서 검증하였다. 이를 위해 ICT 산업에 속한 기업체에서 1년 이상 근무한 종업원을 대상으로 417명의 설문 조사를 통해서 분석한 결과를 통해 ICT 기업 CEO의 변혁적 리더십은 구성원의 자기효능감에 영향을 미치고 있음을 알수 있었다.

이는 조직 구성원의 지각된 자기효능감이 자신의 행동과 조직시민 행동에도 영향을 미치고 있음을 알수 있다. 이러한 긍정적인 조직의 효과는 혁신 중심에 있는 ICT 산업에서 조직 구성원의 자기 효능감 향상을 통해 혁신 행동과 조직시민 행동을 불러 일으키기 위해서는 변혁적 리더십이 CEO의 핵심적 역량이 되어야 함을 알수가 있다.

CEO의 변혁적 리더십이 구성원들의 자기 효능감 고취를 위해 구성원들은 혁신 행동과 조직시민 행동을 촉진 시킴을 실증적으로 검증하고 이러한 영향력 매카니즘을 특히 혁신적인 생각을 기반으로 하는 ICT 산업에서 매우 유의적으로 강하게 나타나고 있음을 실증 분석을 통해 선도적으로 알 수 있다. 기술혁신의 중심에 있는 정보통신(ICT) 산업에서는 변화와 혁신이 매우 중요시 되고 있으며 이러한 산

업의 특성으로 말미암아 조직 구성원의 혁신 행동과 조직시민 행동을 선도하여 조직의 유효성을 높이고 지속가능한 기업의 발전을 이루기 위해서는 구성원의 자기 효능감 향상이 촉매제로서 매개 역할을 하여야 하고 구성원의 자기 효능감을 북돋우기 위해서는 최고경영자의 영향력과 영감적 동기부여, 지적 자극, 개별적 배려등의 변혁적 리더십을 역동적으로 발휘 하는 것이 다른 산업에서 보다 더욱 긴요하게 ICT 산업에서 요구됨을 알 수 있다.

본 논문에서 연구 방향에서 확인적 요인 분석 과정을 거쳐 최종 선택된 항목들 중에서 변혁적 리더십 개념을 측정하는 항목들이 4개의 요인으로 구성되지 않고 단일 요인으로 구성되어 변혁적 리더십에 대해 하위 변수로 구성되어 있지가 않고 있다. 이는 변혁적 리더십이 조직구성원의 태도와 행동에 미치는 매커니즘을 더욱 명확하게 밝혀내는 바람직한 방향인 것을 알수가 있다고 생각한다.

나의 리더십 관심분야, 논문주제, 최적의 연구설계

전략적 리더십을 통한 조직 문화는 구성원들간에 공유된 가정, 신념, 그리고 가치로 구성된다 문화란 사회를 구성하고 있는 모든 사람들이 공통적으로 지니고 있는 가치관과 신념, 이념, 관습 그리고 지식과 기술 등을 총칭하는 것으로서 그 문화권에 속한 인간의 행동에 영향을 끼치는 법칙들에 관한 개념이다. 따라서 문화란 사회구성원의 행동과 사회 체계를 형성하고 이들을 연결, 조정하는 종합 요소라고 할 수 있다. 이와 같은 문화의 개념을 미시적인 조직문화의 개념으로 바꾸어 보면 조직문화는 한 조직의 구성원들이 공유하고 있는 가치관, 신념, 이념, 관습 그리고 지식과 기술을 총칭하는 것으로서 조직구성원과 조직의 행동에 영향을 주는 기본적인 요인으로 볼 수 있다. (Gray yuki, 2013, 강정애, 이상욱, 이상호, 이호선 차동욱, 2013)

한 조직의 문화를 올바르게 이해하기 위해서는 조직구성원이 오랫동안 공유하여 온 기본 믿음이 무엇인지를 살펴보아야 한다. 이 기본 믿음은 조직이 외부환경에 어떻게 대응하여 살아남을 것인가 하는 생존의 문제와 조직 내부 요소들의 통합 문제를 해결하는 과정에서 터득하게 되며 이것이 반복적이면서도 만족할만하게 문제들을 해결해줌에 따라 구성원들이 타당하게 여기고 아무런 의심 없이 당연한 것으로 받아들여지게 되는 것이다.

조직문화의 문화권에 소속된 사람들이 당연하다고 생각하는 가장 기본적인 믿음들이다. 이것은 외부에서 관찰이 불가능할 뿐만 아니라 의식하지 못하는 상태에서 작용하는 것으로 모든 문화의 가장 핵심적 부분이다. 하나의 문제해결 방법이 반복적으로 유효하게 작용하면 구성원들은 그것을 당연한 것으로 여기게 되며 이러한 과정을 통해서 만들어지는 것이 기본 믿음이다. 기본 믿음은 잠재적 수준의 선 의식적 가치로서 구성원들의 태도와 행동에 커다란 영향을 미치며 궁극적으로는 조직문화 형성에 가장 근본적인 요소로 작용하게 된다. (Gray yuki, 2013, 강정애, 이상

욱, 이상호, 이호선 차동욱, 2013).

조직문화에 관한 연구의 역사가 일천함에도 불구하고 많은 학자들에 의해서 활발히 연구가 진행되고 있으며 경영자들의 관심이 지대한 이유는 조직문화의 특성과 강도가 기업의 효과 성을 결정한다고 믿고 있기 때문이다. 기업의 문화가 효과성에 어떻게 영향을 미치는지를 살펴봄으로써 조직문화에 관한 연구의 중요성을 이해할 수 있다. 조직문화가 기업경영의 어떤 측면에 영향을 미치는지를 구체적으로 살펴 보면 다음과 같다. 조직문화는 기업의 전략수행에 영향을 미친다. 기업이 재무, 생산, 마케팅의 관점에서는 타당한 것으로 판단된 새로운 전략을 수립하였다 해도 그의 실현이 보장되는 것은 아니다. 새로운 전략의 실행을 위해서 기존의 문화와 전혀 다른 가치관, 행동 양식, 작업 방식 등을 필요로 하는 경우에 새로운 전략의 수립만으로 오랜 세월에 걸쳐 형성되어 온 조직문화를 일시에 변화시킬 수 없으므로 그 전략의 실현을 기대하기는 어렵다. 따라서 기업은 반드시 그 문화를 분석하여 그에 알맞은 방식으로 경영해야 하며 만약 필요하다면 문화를 변화시켜야 한다.

조직문화는 기업의 다각화를 시도하는 경우에도 문화적 요소를 고려하여야 한다. 합병이 이루어진 두 기업이 서로 조화될 수 없는 상이한 문화적 특성을 지니고 있으므로 진정한 내부 통합이 이루어지지 못하고 심각한 어려움을 겪는 사례가 많이 있다. 그럴 경우 유능한 사원들이 합병 후에 새로운 회사에 적응하지 못하고 기업을 떠나는 등의 부작용이 발생한다. 또한 다각화를 시도하여 새로운 사업 분야에 진출 하는 경우에는 새로운 시장에서 활동해야 하기 때문에 목적인 것을 달성하기 위해서는 관리 방식도 변화해야 한다. 따라서 구성원들은 현재의 문화와는 다른 새로운 문화를 익혀야 하므로 저항하게 되고 두 문화의 특성이 서로 조화될 수 없는 것일 때 그 기업은 새로운 사업 분야에서의 성공을 기대할 수 없다.

조직문화는 조직 내의 집단 간 갈등에 영향을 미친다. 한 집단이 형성되어 시간이 흐르면 그 집단의 문화도 함께 형성되므로 한 기업 내에서도 집단 별로 상이한 문화를 가질 수 있다. 기능부서별, 공장 별, 계층 별 하위문화가 존재하는 것은 자연스러운 현상이지만 모든 하위문화를 통합해 주는 기업의 공동문화가 존재 하지 않는 경우에는 문화적 특성의 차이로 인하여 심각한 집단 간 갈등이 발생하게 된다. 조직문화는 의사소통에 영향을 미친다. 동일 기업 내에서도 상이한 문화적 특성을 지닌 집단의 구성원들 간에는 상황을 해석하는 방식과 지각 내용이 달라질 수 있으며 사용하는 언어의 개념에도 차이가 있게 되므로 상호 간의 효율적인 의사소통이 어려워진다(Gray Yuki , 2013 : 김정애, 이상욱, 이상호, 이호선 차동욱, 2013).

조직구성원들의 구성하고 있는 신념과 가치는 외부환경에서 생존문제와 내적인 통합문제를 해결하는데 있어서 리더는 조직구성원들에게 도움을 제공한다. 조직 내에서는 하나의 강한 문화가 존재 할 수도 있고 조직 내 하위부서들 내에 조직들 간에 서로 다른 문화가 존재 할 수도 있다. 또한 조직 문화는 리더들에게 상황적 요인이 될 수 있지만 리더들은 조직문화에 영향을 미친다.

조직에 영향을 미치는 예상치 못한 사건들의 원인들을 포함하고 있다. 목표와

전략은 협력 기준, 직위와 권력을 결정짓는 기초, 보상과 처벌의 기준과 절차, 공격성과 친밀성을 다루는 방식에 관한 규칙과 관례, 문자와 상징의 의미에 대한 공유된 합의의 같은 이슈들이 포함된다. 이러한 이슈들에 대하여 형성된 신념들이 행동을 유도하는 역할기대의 기초로서 작용하며 적합한 것이 무엇인지를 구성원들에게 알려주며 구성원들 서로간의 편안한 관계를 유지하는 데 도움을 준다. 내, 외부 문제들은 밀접하게 상호연결 되어 있으며 이러한 문제들은 동시에 해결해야 한다. 경험을 통해 해결책들이 개발되면서 새로운 구성원들에게 전달되며 공유 가정 된다. 시간이 흐름에 따라 관계성은 더욱더 친숙해져서 구성원들이 더 이상 의식적으로 인식하지 않아도 되게 된다. 공유된 신념과 수립된 전통은 조직과 사회에서 안정성과 연속성을 유지하는 데 중요한 문화적 기제가 되며 문화는 조직내 주요 변화들을 촉진하거나 제한하는 역할을 하게 된다(Gray Yuki , 2013 : 강정애, 이상욱, 이상호, 이호선 차동욱, 2013).

성공적인 조직에서의 문화는 문화가 조직의 성공 수단으로서 활용될 수 있을 때 더욱 강화되며, 기본 가정들은 현재의 구성원들로부터 내부화 되고 새로운 구성원들 에게 전수된다. 문화는 경험을 통해 어떤 가정들은 수정될 필요가 있음을 깨닫게 되면서 천천히 시간을 두고 진화한다. 조직이 성숙해지고 조직 구성원들 이외의 사람들이 리더십을 발휘할 수 있는 주요 지위를 차지하게 되면서 문화는 다양화 되고 하위문화들이 서로 다른 부서들에게서 발달한다(Gray Yuki , 2013 : 강정애, 이상욱, 이상호, 이호선 차동욱, 2013).

일반적으로 새로 생성된 조직보다는 성숙한 조직에서 문화를 변화시키는 것이 더욱 어렵다. 구성원들이 공유하는 기본적인 신념과 가정의 많은 부분이 암묵적이고 무의식적인 요소들이기 때문이다. 또한 문화적 가정은 그들이 과거를 정당화해야 하고 자부심과 관련된 부분이 될 때 변화하기 더욱 어려워진다. 더욱이 문화적 가치들은 리더의 선발과 그들에 대한 역할기대에도 영향을 미친다. 성숙하고 비교적 변영한 조직에서 리더가 문화에 영향을 미치는 것보다 문화가 리더에게 미치는 영향은 더욱 크다. 급격한 변화가 조직의 안녕과 생존에 위협을 미치지 않을 경우에는 조직변화는 크게 이루어지지 않는다. 심지어 위시상황에서조차 조직의 현재 문화를 이해하고 성공적인 변화를 실행하는 것은 리더에게 상당한 통찰력과 기술을 요한다(Gray Yuki , 2013 : 강정애, 이상욱, 이상호, 이호선 차동욱, 2013).

Reference List: Books

- gray yuki. (강정애, 이상욱, 이상호, 이호선, 차동욱 역). (2013). *현대조직의 리더십이론*. 시그마프레스.
- John W. Creswell. (조홍식, 정선욱, 김진숙, 권지성 역). (2015). *질적 연구방법론 -여섯가지 접근-*. (주)학지사.
- 임인재, 김신영. (2016). *교육, 심리, 사회연구를 위한 논문작성법*. 서울대학교 출판문화원.

Reference List: Article

- 황규하, 박현숙 (2015). ICT 산업 CEO의 변혁적 리더십의 구성원의 혁신행동과 조직시민행동에 미치는 영향 : 자기효능감의 매개효과. *디지털복합연구*. 제13권. 제7호. pp. 147-161.