

융복합 시대의 진정성 리더십이 조직유효성에 미치는 영향요인에 관한 연구: 상사신뢰 조절효과를 중심으로

김재봉
한국교통대학교 경영학과

A Study on the Influence of Authentic Leadership in the Age of Convergence on the Organizational Effectiveness: Revolved around Effect of Tuned from Confidence of Superior

Jae-Boong Kim

Dept. of Business Administration, Korea National University of Transportation

요약 하루가 다르게 변화하고 있는 사회에서 혁신적인 역할을 수행할 수 있는 선도적인 리더의 역할이 그 어느때 보다도 중요해지고 있다. 현재와 같이 기술의 융복합 시대에서는 이에 부응할 수 있는 리더의 역할이 더욱 더 중요해지고 있다. 그러나 리더십에 대한 대부분의 연구들은 특정한 분야의 리더십(변혁적, 거래적)에 초점이 맞추어져 있으며, 진정성 리더십에 대한 연구는 부족한 실정이다. 이에 본 연구에서는 진정성 리더십에 대한 선행연구들에 대하여 고찰을 하고, 이를 통해 현업에 종사하는 종사자들을 대상으로 실증 분석을 수행하였다. 분석결과 진정성 리더십은 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동에는 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 진정성 리더십이 직무만족과 조직시민행동에 미치는 효과는 상사 신뢰에 영향을 받는 것으로 나타났다.

주제어 : 진정성 리더십, 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동, 상사신뢰

Abstract Business organizations need to introduce trans-oriented response way and efficient management skill to survive in these days of severe struggle for existence. The new management models now ask organizations for building a new employee-employer relationship. As the economic recession continues and consumption shrinks around the world, many companies are in trouble. Companies will fall behind in the market unless they respond to this seamless and fast-changing business environment and market in a structured fashion. Therefore, the importance of leadership is growing bigger and bigger. This study reviewed prior literatures dealing with the servant leadership and surveyed workers in the service industry. Resultingly, it was found that servant leadership had positive effects on organizational commitment and organizational citizenship behavior, and that the superior's trust affected the effect of servant leadership on organizational commitment.

Key Words : Authentic Leadership, Job Satisfaction, Organization Commitment, OCB, Superior Trust

* 2015년 한국교통대학교 지원을 받아 수행하였음

Received 4 October 2015, Revised 9 November 2015

Accepted 20 December 2015

Corresponding Author: Jae-Boong Kim

(Korea National University of Transportation)

Email: jbkim@ut.ac.kr

ISSN: 1738-1916

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1. 서론

ICT의 급속한 발전으로 인해 기업들을 많은 변화를 겪고 있다. 최근까지 장기적으로 경기침체가 계속되고 있으며, 기업들은 살아남기 위한 방안을 강구하는데 여념이 없다. 미국과 유럽 등 선진국들의 경우에는 자국의 경기를 부양할 많은 정책들을 내놓고 있지만, 실질적으로 경기 회복에는 큰 영향을 미치지 못하고 있다.

경기불황이 지속되면 될수록 소비의 위축이 심화되고 결국에는 기업의 생존에 지대한 영향을 미치게 된다. 이에 기업들은 끊임없이 변화하는 경영환경과 글로벌 시장에 대한 대응을 체계적으로 하지 못하면 결국 도태되게 된다[1].

이러한 경영환경의 변화들은 기업의 리더들에게 새로운 책임과 역할을 요구하게 되기 때문에 리더십이 과거와는 다르게 더 중요하다고 할 수 있다. 리더십은 과거에도 중요하였지만, 지금과 같이 경영환경의 불확실한 상황에서는 더욱 더 중요한 역할을 하고 있다. 특히나 최근과 같은 상황에서 진정성 리더십은 위기를 성숙으로 변화시킬 수 있는 리더의 모습이 필요하다고 할 수 있다.

리더십은 기업이 환경의 변화에 대한 적응과 생존을 위해서 조직구성원들의 역량을 집중과 증대, 유발시킬 수 있는 매우 중요한 요인이다. 최근에 리더십은 직접적인 감독과 통제에 근거하기보다는 자율성(autonomy)과 창의성(creativity)에 입각하여 전체적인 방향과 범위, 종업원들의 직무나 또는 조직에의 몰입(invovement)을 증대시킬 수 있는 탄력적인 리더십이 요구되고 있다[2].

진정성 리더십은 변혁적 리더십, 서번트 리더십, 윤리적 리더십 등에 그 간격을 두고 있는 개념이라고 할 수 있다. 진정성 리더십은 사람들이 생각 및 행동하고 다른 사람들의 가치, 도덕적 관념, 지식, 자신감, 희망, 도덕적 인격 등을 깊게 인지를 하는 것을 의미한다[3].

기존의 리더십은 대부분 탑다운 방식으로 조직을 이끌어 나가는 리더의 역할에 초점이 맞추어져 있다면, 진정성 리더십은 기존의 리더십을 통합하려는 노력을 통해 조직과 사회로부터 신뢰와 존경을 받을 수 있는 리더십이라는 점에서 기존의 리더십과는 차이가 있다고 할 수 있겠다.

일반적으로 리더십은 조직의 경영성과에 긍정적인 영향을 미치는 핵심역량 및 원천이다. 그러나 리더의 잘못

된 자질과 품성으로 인해 기업이 시장에서 도태되거나 사회적으로 엄청난 문제를 야기시키는 경우가 많이 있다. 진정성 리더십은 리더에게만 국한된 개념이 아닌 조직구성원 누구나 실천 가능한 리더십으로 최근 들어 주목을 받고 있는 실정이다.

그러나 이러한 관심에도 불구하고 진정성 리더십에 대한 실증 연구는 부족한 실정이다. 따라서 본 연구는 진정성 리더십, 조직의 유효성(직무만족, 조직몰입, 조직시민행동)에 대한 선행 연구를 통하여 첫째, 진정성 리더십, 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동의 관계를 규명한다. 둘째, 조직구성원들이 지각하고 있는 상사의 신뢰는 진정성 리더십, 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동과의 관계에 대한 조절효과에 대해 살펴보고자 한다.

현재 진정성 리더십에 대한 연구가 진행되고 있으나, 직접적인 측정을 통한 검증은 분석한 연구는 부족한 편이다. 이에 본 연구에서는 진정성 리더십에 대한 선행연구들에 대하여 고찰을 하고, 이를 통해 현업에 종사자하는 종사자들을 대상으로 실증 분석을 수행하였다.

2. 이론적 배경

2.1 진정성 리더십

진정성 리더십의 개념에 대해 파악을 하기 전에 먼저 진정성에 대한 개념부터 살펴보고자 한다.

진정성의 개념은 셰익스피어의 작품인 햄릿에서 To Thine Own Self Be True(무엇보다도 너 자신에게 진실하라)에서 그 뿌리를 찾을 수가 있다([4]. Harter(2002), Erickson(1995)은 진정성의 어원은 철학과 심리학 분야에서 찾아볼 수 있다고 하였다 [5,6]. Rogers(1963)와 Maslow(1971)는 진정성이란 스스로의 삶을 자신의 기본 본성에 명료하고 정확하게 일치시킬 수 있는 것이라고 주장을 하였다[7,8].

일반적으로 진정성 리더십에 대한 연구는 2가지 접근법을 중심으로 이루어져왔다. 첫째, 사회과학 연구 결과에 기초한 이론적 접근법이며 둘째, 현장의 경험과 조직구성원들의 교육과 훈련 자료를 중심으로 하는 실무적인 접근법으로 이루어져 왔다[9]. 이러한 방법에 따라 진정성 리더십에 대한 정의는 각각 다른 관점에서 서술이 되고, 연구자마다 강조하는 의미가 다르다고 할 수 있겠다[10].

Eagly(2005)는 리더의 진정성이란 구성원들에게 그것이 인지될 때 비로소 진정성 리더십으로의 기능이 발휘된다고 주장하였다[11].

윤지영(2014)는 진정성 리더십은 긍정적 심리와 긍정적 조직의 맥락에서 유도된 과정으로써 긍정적인 자아개발을 촉진하는 것이라고 정의하였다[12].

이정환(2015)는 진정성 리더십이란 조직 구성원들의 올바르지 못한 행동을 찾아서 교정해 주고, 부족한 역량을 개선하는 역할을 수행할 뿐만 아니라, 리더와 구성원들에게 내재되어 있는 긍정적 측면을 자극하고 일깨워서 긍정적인 행동패턴을 유발할 수 있도록 해주는 리더십이라고 정의하였다[4]. Walumbwa(2008)는 진정성 리더십과 다른 리더십들의 차이점을 분석 및 정리하였다[12, 13].

〈Table 1〉 Authentic Leadership

Factor	Authentic Leadership	Transformational Leadership	Ethical Leadership
Authentic Leadership			
- Self-Cognition	◎	◎	
- Relational transparency	◎	○	
- Balanced analysis processing	◎	◎	◎
- Internalized moral sence	◎	○	
Transformational Leadership			
- Idealization influence	○	◎	◎
- Inspirational motivation		◎	
- Intellectual stimulus		◎	
- Empowerment consider		◎	○
Ethical Leadership			
- Ethical individual	◎	◎	◎
- Ethical manager	○	○	◎

2.2 조직유효성

조직유효성이란 목표 달성을 위해 조직의 구조와 관리, 인간의 부분 요소들이 유기적인 관계를 맺으면서 환경과 지속적으로 발생하는 상호작용을 의미하며 조직평가에 이용된다[3].

2.2.1 조직몰입

조직몰입에 대한 개념은 다양하게 규정되고 있는데, 자기가 속한 조직에 대한 일체감의 정도로 정의할 수가 있다. Sheldon(1971)은 조직몰입을 개인의 정체성을 조직에 연결하고 자신이 속한 조직에 대해 가지는 남다른 애착을 조직의 심리적인 결속을 조직에 대한 긍정적 평가 또는 조직의 목표에 일치시켜 자발적으로 일하고자

것이라고 정의하였다[14]. Scholl(1981)은 조직몰입을 개인이 한 조직의 구성원으로써 자신에게 맡겨진 역할을 수행하고 혁신적이고 자발적인 행동을 하도록 하는 잠재적인 힘이라고 주장하였다[15]. Becker(1960)는 조직몰입을 개인이 특정 조직에 투자를 많이 한 까닭에 조직에 대한 특정한 관심을 가지고 어떠한 행위를 지속하려고 하는 현상이라고 하였다[16].

개인이 자신의 인생을 살아가는 동안 특정한 시점에서 전환기를 맞이하는 상황에서 몰입, 만족, 성과 등이 급격히 저하되는 상황에 처하게 된다면, 이러한 상황을 효과적으로 극복할 수 있는 방법이 바로 조직몰입이라고 주장을 하였다[17, 18].

2.2.2 직무만족

직무만족에 관한 개념들은 다양하게 규정이 되고 있지만, 개인이 주어진 상황에서 조직의 목표를 이루기 위한 직업적인 관심과 열의라고 정의할 수 있다.

Smith(1955)는 직무만족이란 한 개인이 자신의 직무와 관련하여 경험하는 감정의 총화 또는 감정의 균형 상태에서 기인하는 하나의 태도라고 주장하였다[19]. Bently & Remple(1970)는 개인에게 주어진 직무 상황에서 개인과 조직의 목표를 성취하려고 할 때 가지게 되는 직업적 관심과 열의라고 직무만족이라고 정의하였다[20]. Locke(1976)는 직무만족을 개인의 직무를 평가하거나 직무를 통해 얻을 수 있는 다양한 경험을 평가함으로써 얻게 되는 유쾌함이나 좋은 감정 상태라고 주장하였다[21]. 직무만족은 조직의 구성원들에게 긍정적인 행동을 할 수 있도록 영향을 미치고, 성과에도 긍정적인 영향을 미치기 때문에 조직의 입장에서는 매우 중요한 요인이라고 할 수 있다[22].

연구자들의 견해를 종합해 보면, 개인의 태도와 가치, 신념과 욕구 등의 수준이나 차원에 따라 개인이 직무와 관련되어 느끼게 되는 감정 상태로써 조직구성원이 직무에 대해 가지고 있는 태도에 대한 정서적인 반응이라고 할 수 있겠다[3].

2.2.3 조직시민행동

조직시민행동이란 자신의 업무도 아니고 적절한 보상도 없지만, 자신이 속한 조직을 위해 자발적으로 수행하는 다양한 활동을 의미한다[23].

Organ(1988)은 조직시민행동을 공식적인 보상시스템에 의해 직접적인 또는 명백하게 인정된 것이 아니라 자의적인 재량이고, 총체적으로 볼 때 조직의 효과적인 기능을 촉진하는 개인행동이라고 정의하였다[24]. 즉, 조직시민행동은 구성원이 징계나 보상에 대한 염려나 부담 없이 제공과 철회를 자신이 선택할 수 있는 비공식적 공헌들을 포착하기 위해 고안된 용어라고 할 수 있다[25].

Organ(1988)은 조직시민행동에 대한 최초의 정의를 시도하였으며, Graham(1991)은 개인의 조직에 유관한 모든 긍정적인 행동들로 정의하였다. 또한 조직시민행동은 서비스품질, 고객만족, 생산성 등에 긍정적인 영향을 미치며 신뢰, 변혁적 리더십, 리더십 유효성, 조직몰입, 직무만족 등의 영향을 받아 형성이 된다는 연구도 있다 [27, 28].

2.3 상사신뢰

신뢰는 조직의 운영을 더 효율적으로 만드는 역할을 수행할 수 있도록 지원을 해주며, 성공적인 업무를 달성을 할 수 있도록 지원하는 촉진제와 같은 역할을 수행한다[8]. 상사신뢰란, 부하들이 상사에 대한 신뢰가 있으면 이러한 신뢰를 토대로 위험을 감수하더라도 조직의 성과를 달성할 수 있도록 영향을 미치는 행동이라고 할 수 있다. Lewicki(1990)는 부하들의 상사에 대한 신뢰는 상사의 행위에 대한 확신 있는 행동의 결과로서 긍정적인 기대의 상태로 정의를 하였다[29].

Mayer(1995)는 신뢰는 조직의 다른 구성원들이 자신에게 해를 끼치지 않는다는 믿음에 기반하여, 자신 외에도 다른 사람들의 위험을 감수하는 행동이라고 정의하였다[30].

2.4 선행연구

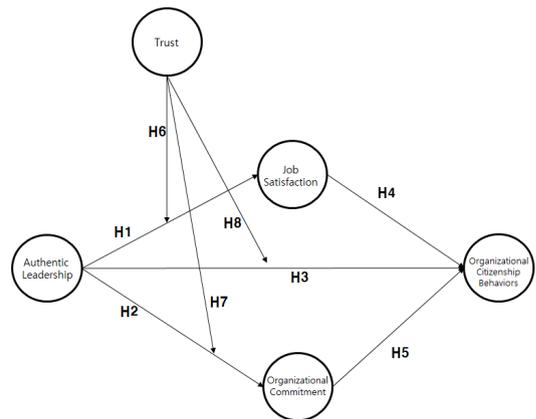
김영형(2013)는 진정성 리더십이 자기효능감과 역할 성과에 미치는 영향에 대한 연구에서 자기효능감을 매개 효과로 추가하여 검증을 하였으나, 매개 변인 효과가 없는 것으로 나타났다[31]. 전준호, 한경일(2015)은 상사의 리더십 유형이 조직시민행동에 미치는 영향을 공정성을 매개효과로 하여 검증을 하였으며, 매개 변인 효과가 없는 것으로 나타났다[32]. 이선규외(2007)는 리더십 유형과 직무태도간의 관계에 조직지원을 조절효과로 하여 분석을 수행하였다[33].

3. 연구모형 및 가설 설정

3.1 연구모형

본 연구는 연구목적에 따라 구조방정식 모형을 통해 인과관계를 파악하고자 한다. 이에 K사를 중심으로 진정성 리더십이 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동에 어떠한 영향을 미치는지 확인을 하고, 상사신뢰가 진정성 리더십과 조직유효성에 조절효과를 가지는지를 검증하고자 한다.

리더십은 목적을 달성하기 위해 개인이나 조직의 구성원들에게 영향력을 행사하는 일련의 과정으로 정의할 수 있다. 이에 따라 상사의 리더십은 조직 구성원들에게 긍정적인 영향과 행동을 일으키게 한다. 이러한 상사의 행동들은 조직 구성원들의 행동에 긍정적 또는 부정적인 영향을 줄 수 있을 것이다.



[Fig. 1] A Summary of Research Model

또한 진정성 리더십과 조직유효성의 관계를 분석한 선행 연구들을 살펴보면, 진정성 리더십이 높을수록 직무만족이 높아진다는 결과가 도출되었다[3, 4, 12]. 즉, 기존의 리더십과는 다르게 진정성 리더십은 조직 유효성에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 보인다. 이러한 면을 고려하여 다음 가설을 설정한다.

- H1. 진정성 리더십은 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- H2. 진정성 리더십은 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

- H3. 진정성 리더십은 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- H4. 직무만족은 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- H5. 조직몰입은 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

Podsakoff et al.(1990)는 리더십이 종속 변수에 영향을 미치는 과정에서 신뢰는 매개변수로서의 역할을 수행한다고 하였다[34]. 송은주와 김명희(2011)는 진정성 리더십이 조직의 유효성에 미치는 영향에서 심리자본을 조절효과로 사용을 하여 분석을 수행하였다. 남차현(2012)는 진정성 리더십이 조직의 유효성의 하위변인 중 조직몰입과 상사신뢰, 심리자본의 매개효과를 검증한 결과 매개효과가 직간접적으로 있다는 것을 검증하였다[35].

일반적으로 진정성 리더십이 조직의 유효성에 긍정적인 영향을 미치기 위해 상사에 대한 신뢰가 추가된다면 효과는 증대될 것으로 보인다. 이러한 면을 고려하여 다음 가설을 설정한다.

- H6. 진정성 리더십은 직무만족에 미치는 관계는 상사신뢰에 영향을 받을 것이다.
- H7. 진정성 리더십은 조직몰입에 미치는 관계는 상사신뢰에 영향을 받을 것이다.
- H8. 진정성 리더십은 조직시민행동에 미치는 관계는 상사신뢰에 영향을 받을 것이다.

3.2 조작적 정의

본 연구는 진정성 리더십이 조직유효성인 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동에 영향을 미치는 요인에 대한 인과관계를 검증하는데 주 목적이 있다.

각 측정문항은 선행연구에서 사용된 문항의 고찰을 통해 선별하였으며, 본 연구에 적합하도록 문항을 수정하였다.

진정성 리더십은 Chan, Hannah & Gardner(2005), Eagly(2005), 윤지영(2014), 이정환(2015)의 연구를 참고하였으며, 상사신뢰는 Cook & Wall(1980), 최동주(2008), 김재봉(2015), 조직유효성 중 직무만족은 Locke(1976), Podsakoff et al.(1998), 김재봉(2015)의 연구를 참조하였다.

조직몰입은 Sheldon(1971), Buchanan II(1974), 김재봉(2008; 2015) 를 참조하였다. 조직시민행동은 van Dyne, Graham, & Dienesch(1994), 김재봉(2015)의 연구 결과를 참조하였다.

4. 연구방법

4.1 표본의 특성 및 분석 방법

본 연구 모형의 검증을 위해서 Smart PLS 2.0을 사용하였다. PLS는 표본 크기와 잔차 분포에 대한 요구 사항이 비교적 엄격하지 않으며[41], 측정항목과 구성개념 간의 관계가 조형지표인 모델을 분석할 수 있기 때문에 이를 이용하였다.

본 연구의 조사대상은 K사에 종사를 하고 있는 직장인들이다. 본 연구를 위해 2015년 8월10일-25일 설문지 220부를 배포하였고 회수한 설문지 중 일부 문제가 있는 것을 빼고 210부를 선택하여 최종 분석에 사용하였다. 본 연구의 조사대상 기업은 K사를 대상으로 하였다. 남성 종사자 64%, 여성 종사자 36% 여성보다는 남성이 많은 조직의 형태를 보이고 있으며, 연령층은 20대 13%, 30대 32%, 40대 34%, 50대 이상 21%로 나타났다.

학력사항으로는 고졸 42%, 전문대졸 23%. 대졸 32%, 대학원졸 3%로 나타났으며, 직급으로는 사원이 62%, 대리 27%, 과장 9%, 부장 이상이 3%로 나타났다.

4.2 측정요인의 타당성 분석

PLS 분석에서는 측정문항과 구성개념에 대해 내적일관성(internal consistency), 집중타당성(convergent validity), 판별타당성(discriminant validity) 검증을 요구한다. 또한 내적일관성은 반영지표(reflective indicator)를 대상으로 Fornell & Larcker(1981)의 복합신뢰도(composite reliability)와 신뢰성으로 검증하였다[42].

검증결과, 복합신뢰도는 Nunnally(1987)이 주장하는 기준치인 0.7 이상으로 나타났고, 신뢰성 검증인 크론바하 알파값은 Nunnally(1987)가 주장하는 기준치 0.7 이상으로 나타났대[43]. 집중타당성은 AVE(Average Variance Extracted)와 구성개념에 대한 요인적재값으로 검증을 하였다. AVE는 Fornell & Larcker(1981), Chin(1995)등이 주장하는 기준치인 0.5이상으로 나타났고, 구성개념의

<Table 2> Scale items, Factor Loadings and Reliability

	Loading	Composite Reliability	Cronbach's alpha	AVE
AL1	0.7456	0.9486	0.9422	0.5358
AL10	0.7114			
AL11	0.6983			
AL12	0.6964			
AL13	0.7066			
AL14	0.7822			
AL15	0.7238			
AL16	0.747			
AL2	0.7312			
AL3	0.74			
AL4	0.6733			
AL5	0.7238			
AL6	0.7457			
AL7	0.7456			
AL8	0.748			
AL9	0.7833			
JS1	0.876	0.9196	0.8833	0.7409
JS2	0.8874			
JS3	0.84			
JS4	0.8386			
OC1	0.8452	0.7946	0.6542	0.5355
OC2	0.8025			
OC3	0.3878			
OC4	0.7959			
OCB1	0.842	0.8945	0.8585	0.5902
OCB2	0.8582			
OCB3	0.8252			
OCB4	0.8103			
OCB5	0.6407			
OCB6	0.5894			
LT1	0.8528	0.8882	0.8127	0.7409
LT2	0.8459			
LT3	0.8571			

요인적재값은 일부 항목을 제외하고 모두 Fornell & Larcker(1981)의 검증 기준치인 0.7 이상으로 나타났다 <Table 2>.

판별타당성 분석결과, AVE의 제곱근 값 중 가장 작은 값(0.7318)이 가장 큰 상관계수 값(0.6912)보다 상회하였다. 또한 확인적 요인분석을 통해 판별타당성을 검증해 볼 수도 있는데, 분석결과 모든 설문문항이 본 요인을 모두 충족하였다 <Table 3>.

이상과 같이 본 연구모형에 사용된 구성개념과 측정 문항에 대한 내적일관성, 집중타당성, 그리고 판별타당성을 검증한 결과, 기준 요건을 대부분 충족시켰기 때문에 본 모형은 구조모형 분석에 적합한 것으로 나타났다.

<Table 3> Latent Correlation and Square Root of AVE

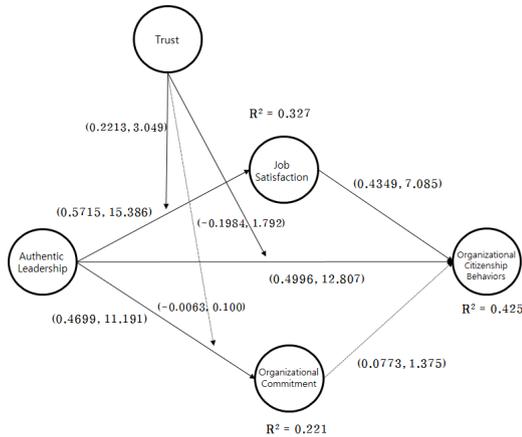
Servant Leadership	0.7320				
Job Satisfaction	0.5715	0.8608			
Superior Trust	0.6652	0.6851	0.8519		
Organizational Commitment	0.4699	0.6912	0.5822	0.7318	
Organizational Citizenship Behaviors	0.4998	0.6131	0.5587	0.4805	0.7682

4.3 가설의 검증결과

본 연구모형의 PLS 분석결과는 [Fig. 2]와 같으며, 경로 모델의 설명력은 분산설명력(explained variance)인 R²값으로 표현한다[44]. R² 분석결과, 조직몰입에 대한

효과는 32.7%, 조직시민행동에 대한 효과는 42.5%, 직무 만족에 대한 설명력은 22.1%로 나타났다.

PLS 분석을 통해 경로계수와 경로계수의 유의성을 검증하였다.



[Fig. 2] A Summary of Hypothesis Testing

전체표본을 이용하여 구조모형에 대한 경로계수를 구하고, 부스트랩 방식을 이용하여 경로계수의 t값을 산출하였다<Table 4>.

<Table 4> Path Coefficient and t-Value

Path	Coefficient	t-value	Result
H1 : AL → JS	0.5715	15.386	accept
H2 : AL → OC	0.4699	11.191	accept
H3 : AL → OCB	0.4996	12.807	accept
H4 : JS → OCB	0.4349	7.085	accept
H5 : OC → OCB	0.0773	1.375	reject
H6 AL * LT → JS	0.2213	3.049	accept
H7 AL * LT → OC	-0.1984	1.792	accept
H8 AL * LT → OCB	-0.0063	0.100	reject

진정성 리더십이 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가설1과 가설 2, 진정성 리더십이 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가설3은 모두 수용되었다. 또한 직무만족이 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가설 4는 수용이 되었으나 조직몰입이 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가설5는 기각되었다.

상사신뢰의 조절효과에 대한 가설에서는 진정성 리더

십과 조직몰입의 관계에서 상사신뢰(H6)와 진정성 리더십과 조직시민행동의 관계에서는 상사신뢰(H8)은 조절 효과가 있는 것으로 나타났다. 그러나 진정성 리더십과 조직몰입의 관계(H7)에서는 조절효과가 없는 것으로 나타났다.

5. 결론

조직내에서 리더십의 중요성에 대한 인식을 함과 더불어 리더십에 대한 다양한 관련 연구들이 학자들에 의해 수행되어져 왔다. 리더십의 정의는 700개 넘는 것으로 알려져 있을 만큼 다양한 유형의 리더십들이 연구가 되고 있다. 그러나 대부분의 연구들은 변혁적 리더십, 카리스마 리더십, 거래적 리더십, 서번트 리더십 등에 초점이 맞추어져 있으며, 진정성 리더십에 대한 연구는 부족한 실정이다. 이에 본 연구에서는 진정성 리더십을 독립변수 조직 유효성인 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동을 종속변수로 설정하고 상사신뢰를 조절변수로 사용하여 실증분석을 수행하였다.

분석결과는 다음과 같다.

첫째, 진정성 리더십은 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무만족은 자신의 직무에 대한 만족을 말한다. 진정성 리더십은 공유된 비전과 목적 의식을 가지고 있기 때문에 직무 만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 진정성 리더십은 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직몰입은 개인이 조직에 대해 가지는 애착감을 말한다. 진정성 리더십은 단기적인 성과 보다는 미래 지향적인 방향 제시에 있기 때문에 진정성 리더십이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보인다.

셋째, 진정성 리더십은 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일반적으로 조직구성원들은 공식적인 보상이 없는 경우라면 자발적으로 참여를 하지 않으려고 한다. 그러나 단기적인 성과가 아닌 미래지향적인 성과를 추구하는 진정성 리더십이 전체가 된다면 공식적인 보상이 없는 경우라도 구성원들은 자발적으로 참여를 하게 된다.

넷째, 직무만족은 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미

치는 것으로 나타났다. 직무에 대한 만족이 높을수록 자발적으로 나서서 조직을 위해 일하게 된다.

다섯째, 조직몰입은 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 자신의 업무에 대한 몰입이 부족하게 되면, 조직내에서 발생을 하는 일에 관심을 가지지 못하게 된다. 이러한 무관심은 조직의 일에 대해 소극적으로 참여를 하게 되며 결국 몰입이 어려워지고, 공식적으로 욕하는 수준 이상의 과업을 수행하지 못해 조직시민행동에 아무런 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

여섯째, 진정성 리더십은 직무만족과 조직시민행동에 미치는 관계는 상사신뢰에 영향을 받는 것으로 나타났다. 진정성 리더십이 직무만족과 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미친다는 것이 일반적이지만, 상사에 대한 신뢰가 높다고 한다면 그 효과는 증대될 것이다. 일곱째, 진정성 리더십은 조직몰입에 미치는 관계는 상사신뢰에 영향을 받지 않는 것으로 나타났다.

본 연구의 학문적 시사점으로는 서비스 기업인 K사를 대상으로 실증 분석을 수행하였다는 점이다. 그동안 많은 연구들이 있었지만, 서비스 기업을 대상으로 한 연구는 부족하기 때문에 충분한 가치가 있을 것으로 보인다. 또한 본 연구는 기존의 선행연구들과 차이점이 있다. 기존의 선행연구들과는 다르게 조직 유효성의 변수로 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동을 사용하였으며, 상사 신뢰를 사용하여 조직 유효성인 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동에 영향을 주는 변수들에 대해 매개효과를 검증하였다.

그러나 이러한 공헌에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 한계점이 있다. 첫째, 연구대상 및 표본을 특정한 서비스 기업으로 한정하고 있어 이를 일반화시키는데 한계가 있다. 이에 향후 연구에서는 서비스 산업 외에도 다양한 산업 분야에 대한 추가적인 설문이 필요할 것으로 보인다. 둘째, 조직 유효성에 영향을 주는 다른 요인들을 고려하지 못하였다는 점이다. 리더십의 유형도 다양하지만, 매개효과 검증에 대한 선행연구들에서 보는 바와 같이 심리자본, 자기효능감 등의 요인들이 있다. 향후 연구에서는 리더십의 다른 유형들에 대한 검증이 필요할 것으로 보이며, 조직 유효성에 영향을 미치는 매개변수로 상사 신뢰 외에도 자기효능감, 심리자본 등의 변수에 대한 연구와 분석이 추가적으로 필요할 것으로 보인다.

ACKNOWLEDGMENTS

This was supported by Korea National University of Transportation in 2015.

REFERENCES

- [1] Kim, J.B., "A Study on the Influence of Servant Readership on Organizational Effectiveness: Revolved around Effect of Tuned from Confidence of Superior", *The Journal of Digital Policy & Management*, Vol. 13, No. 1, pp. 215-226, 2015.
- [2] Kim, J.B., "The relationship between leadership traits, Team climate and creative behavior of organizational member's - the moderating effect of self-efficacy", *Management Education Review*, Vol. 70, pp. 495-522, 2011.
- [3] Song, E.J., & M.H. Kim, "The Impact of Authentic Leadership on Organizational Effectiveness - The Control of Psychological Capital", *Korean Academy Of Management Conference*, 2011.
- [4] Lee, J.H., "The Effects of Authentic Leadership on Organizational Commitment, Task Performance and Creative Behavior", *Sungkyunkwan University*, 2015.
- [5] Harter, S., "Authenticity in C. R. Snyder & S. J. Lopez(Eds.)", *Handbook of Positive Psychology*, 382-394. London: Oxford University Press, 2002.
- [6] Erickson, R.L., "The importance of authenticity for self and society", *Symbolic Interaction*, Vol. 18, No. 2, pp. 121-144, 1995.
- [7] Rogers, C.R., "On becoming a person", *A therapist's view of psychotherapy*. Boston: Houghton Mifflin, 1963.
- [8] Maslow, A., "The farther reaches of human nature". New York: Viking, 1971.
- [9] Northouse, P.G., "Leadership: Theory and Practice (5th ed.)", Thousand Oaks, CA:Sage, 2010.
- [10] Chan, A., Hannah, S.T. & W.L. Gardner, "Veritable authentic leadership: emergence, functioning, and impact, authentic leadership theory and practice: origin, effects, and development in William L. Gardner, Bruce J. Avolio & Fred O. Walumbwa

- (Eds)", Monograph in leadership and management, Vol. 3, pp. 3-41, 2005.
- [11] Eagly, A.H., "Achieving Relational Authenticity in Leadership", *Does Gender*, 2005
- [12] Yun, J.Y., "The Effects of Authentic Leadership on Organizational Effectiveness: The Mediating Role of Organization-based Self-esteem and Resilience", Sungkyunkwan University, 2014.
- [13] Walumbwa, F.O., Avolio, B.J., Gardner, W.L., Wernsing T.S., & S.J Peterson, "Authentic Leadership: Development and validation of a theory-based measure", *Journal of Management*, Vol. 34, No. 1, pp. 89-126, 2008.
- [14] Sheldon, M.E., "Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 16, pp. 143-150, 1971.
- [15] Scholl, R.W., "Differentiating Organizational Commitment from Expectancy as a Motivating Force", *Academy of Management Review*, Vol. 16, pp. 4, pp. 589-599, 1981.
- [16] Becker, H.S., "Notes On The Concept Of Commitment", *American Journal of Sociology*, Vol. 66, pp. 32-40, 1960.
- [17] Levinson, S.J., "A conception of adult development", *American Psychologist*, Vol. 41, No. 1, pp. 3-13, 1986.
- [18] Ornstein, S., Cron, W.L., & J.W. Slocum, "Life stage versus career stage: A comparative test of the theories of Levinson and Super". *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 10, pp. 117-133, 1989.
- [19] Smith, H., "Psychology of Industrial Behaviour", New York, McGraw Hill, 1955.
- [20] Bentley, R.R. & A.M. Remple, "Manual for Purdue Teacher Opinionnaire", Bloomington, IN, Indiana University Press, 1970.
- [21] Locke, E., "The nature and causes of job satisfaction", In M. D. Dunnette (Ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology*, pp. 1297-1349, 1976.
- [22] Kim, J.G., "A study on an effect of servant leadership on the employees' job satisfaction and their confidence on senior officials: based on the system of cooperative association", Yonsei University, 2009
- [23] Somech, A., & A. Drach-Zahavy, "Understanding extra-role behavior in schools: the relationships between job satisfaction, sense of efficacy, and teachers' extra-role behavior", *Teaching and Teacher Education*, Vol. 16, pp. 649-659, 2000.
- [24] Organ, D.W., "Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome", Lexington MA: Lexington Books, 1988.
- [25] Organ, D.W., "The motivational basis of organizational citizenship behavior", In B. M. Staw & L. L. Cummings(Eds.). *Research in Organizational Behavior*, Vol. 12, pp. 43-72, 1990.
- [26] Graham, J.W., "An essay on organizational citizenship behavior", *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 4, pp. 249-270, 1991.
- [27] Lee, S.K., "The Impact of Multi-Form Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior - The Moderating Role of Self-Efficacy", *Korea Service Industry Academy*, Vol. 4, No. 2, pp. 1-15, 2008.
- [28] Organ, D.W. & K. Ryan, "A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior", *Personnel Psychology*, Vol. 48, pp. 775- 802, 1995.
- [29] Lewicki, B.B, & D.M Saunders, "Negotiation: Readings, Exercises, and Cases", McGraw-Hill Irwin, 1990.
- [30] Mayer, R.C., Davis, J.H., & F.D. Schoorman, "An integrative model of organizational trust", *Academy of Management Review*, Vol. 20, pp. 709 - 734, 1995.
- [31] Kim, Y.H., "The Effect of Authentic Leadership on Occupational Self-efficacy and Role-based Performance", *The Journal of Digital Policy & Management*, Vol. 11, No. 4, pp. 101-108, 2013.
- [32] Jeon, J.H., & K.I. Han, "Impact of Supervisor's Leadership Styles on Organizational Citizenship Behavior", *The Journal of Digital Policy & Management*, Vol. 13, No. 3, pp. 75-84, 2015.
- [33] Lee, S.K., Lee, U.H., & J.W, Cho, "A Study on the

- relationship between leadership styles and job attitude : Oranizational support as a Mediator”, The Journal of Digital Policy & Management, Vol. 5, No. 1, pp. 17-25, 2007.
- [34] Podsakoff, P.M, MacKenzie, S.B., Moorman, R.H. & R. Fetter, “Transformational leader behaviors and their effects on followers’ trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behavior”, Leadership Quarterly, Vol. 1, No. 2, pp. 107-142, 1990.
- [35] Nam, C.H., “The Effects of Managers’ Authentic Leadership on Organizational Effectiveness in Food Service Industry”, Kyongki University, 2012
- [36] Cook J., & T. Wall, “New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfillment”, Journal of Occupational Psychology, Vol. 53, pp. 39-52, 1980.
- [37] Choi, D.J., “A Study on the Influence of Servant Leadership on Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment: Focused on the Moderating Effect of Superior-Organizational Fit”, Soongsil University, 2008
- [38] Kim, J.B., “The Relationships of The ESOP, Psychological Ownership and Organizational Commitment”, Journal of Industrial Economics and Business, Vol. 21, No. 3, pp. 913-934, 2008.
- [39] Buchanan II,B., “Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations”, Administrative Science Quarterly, Vol. 19, pp. 353-546, 1974.
- [40] Van D.L., Graham, J.W., & R.M. Dienesch, “Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation”, Academy of Management Journal, Vol. 37, No. 4, pp. 765-802, 1994.
- [41] Chin, W.W. & A. Gopal, “Adoption Intention in GSS: Relative Importance of Beliefs”, DATA BASE for Advances in Information Systems, Vol. 26, pp. 42-64, 1995.
- [42] Fornell, C., & D.F. Larcker, “Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error”, Journal of Marketing Research, Vol. 18, No. 1, pp. 39-50, 1981.
- [43] Nunnally, “Psychometric theory”, New York: MacGraw-Hill, 1978.

김 재 봉(Kim, Jae Boong)



· 1985년 8월 : 전북대학교 경영학과 (경영학석사)
 · 1994년 2월 : 전북대학교 경영학과 (경영학박사)
 · 1998년 3월 ~ 현재 : 한국교통대학교 경영학과 교수
 · 관심분야 : 리더십, 인적자원관리, 조직행동

· E-Mail : jbkim@ut.ac.kr