

Empirical study on the influence of emotional leadership on business performance in the fashion industry

- Focused on the moderating effects of organizational culture -

Sook-Hee Kim and Dong-Woo Yang[†]

Dept. of Venture Business, Hoseo Graduate School of Venture, Korea

패션기업 CEO의 감성적 리더십이 기업성과에 미치는 영향 - 조직문화의 조절효과 연구 -

김 숙 희 · 양 동 우[†]

호서대학교 벤처대학원 벤처경영학과

Abstract

The purpose of this study is to assess whether the emotional leadership of the CEO of a fashion company has a significant influence on corporate performance. In this study, a survey was conducted on employees of fashion companies from August 1 to 30, 2015, and 350 copies of questionnaires were collected and used for analysis. Factor analysis, reliability analysis, and regression analysis were employed to analyze the data using SPSS software (ver. 21.0). According to the study results, if a fashion company CEO has higher emotional leadership, it leads to an increase in the job satisfaction and performance of the staff members, and an improvement in new product performance thanks to more investment and development and an expanded R&D staff. Additionally, the higher emotional leadership of the CEO contributes to an increase in operating profits, sales, and market share. Therefore, the importance of organizational culture was confirmed by its regulation effect on the emotional leadership and management performance of a fashion company. According to the results of this study, the emotional leadership of a CEO plays an important role in improving the performance of a fashion company, and future studies are needed to identify how to enhance the corporate performance of a fashion company from various perspectives.

Keywords: emotional leadership(감성적 리더십), organizational culture(조직문화), management performance(경영성과), task performance(직무성과), new product performance (신제품성과)

I. Introduction

세계의 주요 산업은 1970~1980년대 생산의 시대와 1990년대 기술의 시대를 지나 21세기 감성의 시대에 도달했고(Kim, B. G., 2008), 유행을 선도하는

패션기업에서 CEO의 기업가 정신이나 가치관, 리더십 등은 직원들의 의사 결정을 원활히 하거나, 성과를 향상시키는 중요한 요소가 되고 있다(Hong, 2010). 특히 패션은 극심한 경쟁과 빠른 변화를 추구하는 산업으로 CEO의 경영철학, 성격, 리더십이 브랜드

Received 26 October 2015, revised 8 December 2015, accepted 9 December 2015.

본 논문은 박사학위 논문의 일부임.

[†] Corresponding author (designer61@naver.com)

이미지나 사업성패에 있어 결정적인 영향 요소이며, 조직원들이 CEO의 감성적 리더십을 어떻게 평가하는가에 따라 CEO에 대한 신뢰와 직무성과 및 신제품성과, 경영성과가 달라질 수 있다.

그동안 CEO의 리더십에 관한 연구는 경영학 중 조직관리 분야에서 활발하게 진행되어 왔으며, 조직내 구성원의 상호지원과 협동이 중요해지고, 조직을 이끌어가는 리더의 능력이 크게 부각되면서 감성적 리더십은 조직 관리의 핵심과제로서 지속적으로 연구되어야 할 주제라고 할 것이다.

CEO의 감성적 리더십에 관한 선행연구를 살펴보면, Lee, J. J.(2010)의 연구에서 행정학, 교육학, 경영학 등 조직문제를 안고 있는 다양한 분야에서 진행되고 있는 것을 알 수 있었다. Baek(2014)은 직무성과에 미치는 영향을, Rhee and Ha(2014), Kim, B. G.(2008)은 짧아진 제품 수명주기와 시장의 세분화, 국제경쟁의 심화 등으로 신제품 개발 성과에 미치는 영향에 관한 연구를 하였고, Choi and Kim(2014) 및 Goo and Mok(2009)의 연구에서는 경영성과와 관련된 연구가 이루어져 왔다.

하지만 패션 분야에서의 관련 선행연구는 브랜드 가치측면에서 CEO의 이미지를 분석한 Kim, M. K. (2008)의 연구와 팀장 혹은 CEO의 리더십에 관한 연구(Choi & Lee, 2009)가 일부 수행되고 있을 뿐, 패션기업 CEO의 감성적인 리더십에 관한 연구는 전혀 이루어지지 않고 있는 실정이다. 지금과 같이 글로벌한 시장 환경에서 패션기업의 경쟁력을 강화하기 위해서는 CEO의 철학과 역할이 무엇보다 중요하며, CEO가 지닌 감성적 리더십에 대한 연구가 필요하다고 하겠다. 또한 CEO들은 기업의 장기적인 성장을 위해 CEO의 감성적 리더십을 기업경영에 잘 반영하고, CEO에 대한 존경과 신뢰를 형성하여 직무만족과 신제품 성과에 몰입할 동기를 부여함으로써 조직원들이 성과와 목표를 이루는데 효과적으로 기업을 운영해야 하는 것이다(Hong, 2010).

이에 본 연구의 목적은 패션기업의 경영성과를 높이기 위해 패션기업 CEO의 감성적 리더십이 기업성과에 얼마나 영향을 미치는지를 알아보고자 하였고, 그 과정에서 조직문화의 조절효과를 분석하는데 있다. 조직문화는 한 기업의 경쟁적 우위를 가능하게 하는 원천으로 변화를 추구하고, 패션기업에서

성과를 높이는데 조직문화의 영향력이 크게 작용할 것으로 생각된다. 조직문화에 관한 선행연구는 기업이 어떠한 조직문화를 갖느냐에 따라 조직 구성원들의 몰입과 충성심, 직무동기, 직무성과는 물론 조직 성과에 직·간접적인 영향을 받는다고 하였다(Kim, J. H., 2007).

따라서 본 연구는 서울지역 대기업 및 중소기업 직원들을 대상으로 설문조사를 실시하여 패션기업 CEO의 감성적 리더십이 기업성과에 미치는 영향을 실증 분석하고, 이 과정에서 조직문화가 감성적 리더십과 기업성과에 미치는 영향에 대한 조절효과도 함께 분석하고자 한다. 이 연구는 앞으로 패션산업 전반에 경영성과의 효율을 높이고, 직무만족 및 신제품 개발을 하는데 많은 도움이 되는 자료를 제공할 것이다.

II. Background

1. Emotional leadership

1) Concept and elements of emotional leadership

감성적 리더십이란 조직의 목표를 향하여 적합한 동기를 부여하는 관리자의 기능이며, 집단을 하나의 총체로 종합할 수 있는 능력이다. Bennis(1997)는 리더가 가져야 할 기본요소로 비전 제시, 열정, 성실성, 신뢰, 호기심, 용기 등을 제시하였다. 감성적 리더십이 관심을 받는 이유는 사회적으로 성공한 리더들은 자기인식, 자기관리, 동기화, 공감, 사회적 기술의 5가지 공동특성을 지니고 있기 때문이라고 했다(Baek, 2014).

이렇게 중요한 감성적 리더십의 구성요인을 Goleman(2000)은 크게 개인적 능력과 사회적 능력으로 구분하고, 개인적 능력의 하부요인으로는 자기인식과 자기관리, 사회적 능력의 하부요인으로는 사회적 인식과 관계 관리로 분류하였다.

지금까지 연구되어온 리더십 이론들은 리더에게 비전과 사명의 제시하고, 동기부여 및 변혁과 혁신을 강조하며, 조직몰입과 증진, 환경에 대한 능동적 접근 등을 강조하였는데, 이는 조직 구성원들의 특성과 조직 환경이 변화함에 따라 감성지능을 리더

십에 병행한 연구임을 알 수 있었다(Lee, 2004). 즉, 리더십의 개념을 이성적인 측면과 비교하여 감정적인 측면에서의 영향력을 더욱 강조한 것이다(Yukl, 2002).

Lee(2006)와 Jung(2006), Goleman, Boyatzis, and McKee(2002)에 의하면 감정적 리더십의 구성요소로서 첫째, 자기인식능력(self-awareness)은 자신의 감정을 이해하고, 자신의 감정이 타인에게 미치는 영향을 이해하는 능력이라 하였고, 둘째, 자기관리능력(self-awareness)은 자신의 감정을 다스리고, 부정적인 감정을 통제하여 바꿀 수 있는 능력이라 하였다. 셋째, 사회적 인식능력(social-awareness)은 타인의 감정을 이해하고, 타인의 감정을 대응하여 처리할 수 있는 능력이라 하였고, 넷째, 관계 관리능력(relationship management)은 인간관계를 형성하고 관리하는 능력이라 하였다(Baek, 2014).

2) Previous studies on emotional leadership

감성리더십과 감성지능에 관한 연구는 최근에 주목을 받기 시작하였다. 감정적 리더십의 선행논문을 살펴보면, 감정적 리더십이 조직몰입과 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구(Baek, 2014), 국내 기업체를 대상으로 감성지능의 조절효과에 관한 연구(Lee, 2004), 위탁급식업체 종사자들을 대상으로 감정리더십의 영향에 관한 연구(Jung, 2006), 감정적 리더십이 창의성과 업무성과에 미치는 영향에 관한 연구(Nam, 2011) 등이 진행되어 왔다.

그러나 패션기업에 관련된 감성리더십에 관한 연구는 일반적 리더십 연구에 비해 연구된 바가 미비하여, 본 연구는 패션기업 CEO들의 감정적 리더십이 기업성과에 미치는 영향을 분석하고자 하였다.

2. Organizational culture

1) Concept and elements of organizational culture

Heiskala(2011)에 의하면 조직문화란 조직구성원들 간의 상호작용에 의하여 끊임없이 창조되고 재구성되는 메커니즘인 동시에 인간 상호작용의 결과적 산물로서 사회적 실체라고 하였다. 조직문화의 구성요소는 한 조직의 문화를 구성하고 있는 최소 단위

로서 Pascale and Athos(1982)와 Perter and Waterman(1982)은 일본과 미국의 우수기업을 대상으로 조직문화를 공유가치(shared value), 전략(strategy), 조직구조(structure), 제도 및 절차(system), 구성원(staff), 관리기술(skill), 리더십 스타일(style) 등의 7가지 요소로 7S 모형을 제시했다(as cited in Ahn, 2011).

조직문화의 유형 분류에 관한 연구에서 Quinn and MacGrath(1985)는 인간의 정보처리의 관점에서 외부환경에 대한 확실성의 인지 정도와 환경변화에 따라 집단문화, 발전문화, 위계문화, 합리문화로 구분하였다(as cited in Kim & Chung, 2012). 이러한 조직문화 유형분류의 일반적인 기준은 존재하지 않고 있으며, 각 연구자의 관점과 관심에 따른 분류차원으로 조직문화의 유형을 구분하여 분석하고 있다(Yoo, 2011).

따라서 본 연구자는 조직문화의 하위 요소는 개발문화와 합리문화로 분류하였다. 개발문화는 감정적 리더십을 바탕으로 신제품 개발을 위한 새로운 아이디어 개발과 같은 특성을 의미하며, 합리문화는 체계적이고 능률적인 조직 관리와 실적위주의 업무 관리를 통해 환경변화에 적극적으로 대처해 나가는 것을 의미한다(Kim & Chung, 2012).

2) Previous studies on organizational culture

Chah(2005)는 리더십과 조직문화 관계에서 CEO의 리더십 스타일과 기업경영의 요소들과의 관계성을 연구한 논문은 늘어났으나, 대다수의 논문이 CEO의 리더십과 조직의 성과에 어떤 영향을 미치는가에 대한 연구에 국한되었다고 하였다(Lee & Chae, 2010).

조직문화와 관련된 선행연구들은 조직문화가 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구를 Ju(2004)가 했으며, 조직문화와 조직몰입과의 관계(Kim & Chung, 2012), 조직문화의 유형에 따른 조직문화의 효과성에 관한 연구(Kim & Lee, 2005) 등이 이루어져 왔다.

또한 Kim, H. G.(2007)은 위계문화가 조직몰입에 미치는 영향을 분석하였으며, Yoo(2011)는 조직문화의 유형이 조직몰입과 직무성과에 미치는 영향을, Koo(2005)는 조직문화 유형과 리더십 유형이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구를 하였다.

3. Business performance

1) Concept and elements of business performance

기업은 일정기간 동안 조직이 달성해야 할 다양한 목표를 가지고 있으며, 조직의 목표 달성 여부는 성과로서 표현될 수 있다. 경영성과는 조직의 목표 달성도, 조직이 필요로 하는 자원획득을 위한 환경의 개척능력, 변화하는 환경에 대한 적응 및 생존능력, 인적자원 개발과 구성원의 욕구를 충족시킬 수 있는 조직능력, 기업의 생산성 또는 수익성 등으로 다양하게 정의하고 있다(Choi & Kim, 2014).

본 연구에서 기업성과의 구성은 첫째, 직무성으로서 직무성과는 조직 내에서 자신이 맡은 직무를 수행해 낸 성과 또는 자신에게 주어진 목표를 달성할 수 있을 것이라 믿는 정도를 의미한다.

둘째, 신제품성으로서 기업이 지속적인 성장, 발전하기 위한 신제품 개발혁신을 성공적으로 이루어 내는 것을 의미한다.

셋째, 경영성과로서 효과성과 효율성으로 구분할 수 있다. Lee, Y. B.(2010)는 효과성은 기업의 목적달성을 나타내는 척도이며, 조직화된 시스템의 전체적인 성과라 했다. 효율성은 경영과정에서 소비된 자원의 투입량에 대한 산출량 수준을 나타내는 척도를 말하는 것으로 기업의 성과는 효과성과 동시에 충족시키는 경우에 극대화 될 수 있다고 했다(Goo, 2012).

이렇게 패션기업의 효과적인 경영성과를 내기 위해서는 다양한 정보와 기술 개발을 통하여 기업의 경쟁우위를 확보하여 핵심역량을 잘 분석하고, 성과를 내기 위한 다양한 방법을 모색해야 한다(Hong & Lee, 2010).

2) Previous studies on business performance

기업성과는 기업이 어떠한 전략을 추구하는가에 따라 기업 간의 경영성과가 다르고, 연구자에 따라 선행 연구가 다르다.

기업성과에 관한 선행논문을 살펴보면 글로벌 기업의 리더십 유형이 경영성과에 미치는 영향을 Choi and Kim(2014)이, 호텔기업의 감성적 리더십과 경영성과 간의 관계에 관한 연구를 Goo and Mok(2009)이, 최고경영자의 환경 친화적 성향이 신제품 개발 역량과 경영성과에 미치는 영향을 Choi(2013)가 연

구했고, CEO의 윤리경영이 기업성과에 미치는 영향에 대한 연구를 Shin(2009)이 연구한 바 있다.

기업성과에 관한 연구 논문은 다양한 기업에서 많이 관심을 가지고 연구하고 있었고, 현재 선행연구는 리더십의 변화가 직접적으로 기업의 성과와 연계되어 있다는 내용을 확인할 수 있었다.

4. Studies on emotional leadership, organizational culture, and business performance

1) Previous studies on emotional leadership, organizational culture

패션기업 CEO의 감성적 리더십과 기업성과 간의 영향관계에서 조직문화는 조절역할을 하는 요인이라 할 수 있다. 이에 관련된 선행 논문을 살펴보면 리더십, 조직문화와 조직몰입과의 관계를 Kim and Chung(2012)이, 감성리더십이 조직효과성에 미치는 영향을 Son and Yoo(2012)가, 조직문화 유형이 조직몰입과 직무성과에 미치는 영향을 Yoo(2011)가 연구했으며, 조직구성원이 인지한 CEO의 감성리더십과 조직유효성의 관계에서 신뢰와 조직구성원의 감성지능의 조절효과를 Gang(2010)이 연구한 것을 보면 감성적 리더십이 조직문화에 미치는 중요함을 선행연구자들의 논문을 통해 알 수 있었다.

2) Previous studies on emotional leadership, business performance

패션기업 CEO의 감성적 리더십은 기업성과를 높이는 요인으로서 CEO의 감성적 리더십으로 인해 직원의 직무성과, 신제품성과, 경영성과가 달라질 수 있다. 이에 관련된 선행논문으로는 글로벌 기업의 리더십 유형이 경영성과에 미치는 영향을 Choi and Kim(2014)이, 호텔기업의 감성적 리더십과 경영성과 간의 관계에 관한 연구를 Goo and Mok(2009)이, 리더십 유형과 조직문화가 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구를 In(2013)이 하였고, CEO의 윤리경영이 기업성과에 미치는 영향에 대한 연구를 Shin(2009)이, 최고경영자의 환경 친화적 성향이 신제품 개발 역량과 경영성과에 미치는 영향에 대해 Choi(2013)가 연구한 것을 보면 감성적 리더십이 기업성과에 미치는 중요성을 선행연구를 통해 알 수 있었다.

III. Methods

1. Research model

본 연구에서는 선행연구의 고찰을 바탕으로 <Fig. 1>와 같이 연구모형 및 연구 문제를 수립하였다.

2 Research questions

연구문제 1. 패션기업 CEO의 감성적 리더십이 기업성과에 미치는 영향을 분석한다.

- 1-1. 패션기업 CEO의 감성적 리더십이 직무성과에 미치는 영향을 분석한다.
- 1-2. 패션기업 CEO의 감성적 리더십이 신제품성과에 미치는 영향을 분석한다.
- 1-3. 패션기업 CEO의 감성적 리더십이 경영성과에 미치는 영향을 분석한다.

연구문제 2. 패션기업 CEO의 감성적 리더십이 기업성과에 영향을 미칠 때 조직문화의 조절효과를 분석한다.

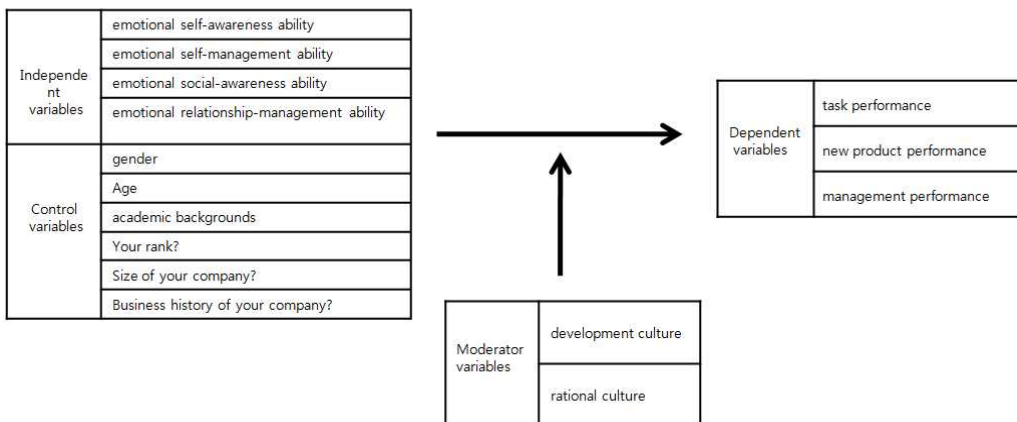
- 2-1. 패션기업 CEO의 감성적 리더십이 직무성과에 영향을 미칠 때 조직문화의 조절효과를 분석한다.
- 2-2. 패션기업 CEO의 감성적 리더십이 신제품성과에 영향을 미칠 때 조직문화의 조절효과를 분석한다.
- 2-3. 패션기업 CEO의 감성적 리더십이 경영성과에 영향을 미칠 때 조직문화의 조절효과를 분석한다.

3. Data collection and analysis

본 연구는 서울에 있는 27개 대기업 및 중소기업의 직원을 대상으로 2015년 8월 1일부터 30일까지 430부의 설문조사를 실시하여 350부 자료만 분석에 사용하였다.

자료의 분석은 SPSS 프로그램 Ver. 21.0을 이용하였고, 다음과 같이 통계분석을 하였다. 첫째, 연구대상의 인구통계학적 특성은 빈도분석으로 빈도와 백분율을 산출하였고, 둘째, 측정도구의 타당성과 신뢰성은 요인분석과 신뢰성 분석을 통해 검증하였다. 요인분석은 Kaiser 정규화가 있는 직각회전인 배리맥스 회전을 이용한 주성분 요인분석을 실시하였고, Cronbach's α 계수를 산출하여 신뢰성을 검증하였다. 셋째, 패션기업 CEO의 감성적 리더십과 기업성과 간의 영향관계는 다중회귀분석을 실시하였고, 조직문화의 조절효과는 조절회귀분석으로 검증하였다.

연구대상의 인구통계학적 특성을 분석한 결과, 남성이 143명(40.9%), 여성이 207명(59.1%)으로 남성보다는 여성의 비중이 더 높았고, 연령은 20~24세 33명(9.4%), 25~29세 68명(19.4%), 30~34세 108명(30.9%), 35~39세 62명(17.7%), 40~44세 36명(10.3%), 45세 이상 43명(12.3%)으로 나타났다. 학력은 고등학교 졸업 이하 29명(8.3%), 전문대학교 졸업 81명(23.1%), 대학교 졸업 219명(62.6%), 대학원 재학이상 21명(6.0%)으로서 대학교 졸업자가 가장 많았다. 직급은 사원 94명(26.9%), 대리/계장 106명(30.3%),



<Fig. 1> Research model

과장 73명(20.8%), 차장 33명(9.4%), 부장 이상 44명(12.6%)으로서 대리/계장의 비중이 가장 높았고, 회사규모는 100억 원 미만 79명(22.6%), 100억 원~200억 원 미만 57명(16.3%), 200억 원~300억 원 미만 64명(18.3%), 300억 원 이상 150명(42.8%)으로서 70% 이상이 100억 원 이상의 규모를 지닌 패션기업에 근무하고 있었다. 또한 회사업력은 10년 미만 42명(12.0%), 10~15년 미만 24명(6.9%), 15~20년 미만 53명(15.1%), 20년 이상 231명(66.0%)으로 나타났다.

IV. Results and Discussion

1. Validity and reliability analysis

본 연구는 개념변수의 타당성과 신뢰성을 검증하기 위하여 요인분석과 신뢰성 분석을 실시하였다.

요인분석에서는 고유값(eigenvalue) 1.0 이상인 요인을 도출하였고, 요인 부하량 .5 이상인 경우를 유효한 변수로 하였다. 신뢰성 분석에서는 Cronbach's α 계수를 구하였으며, 이 값이 .6 이상이면 신뢰성에 문제가 없다고 평가하였다.

1) Emotional leadership

감성적 리더십에 관한 16문항을 요인분석한 결과, <Table 1>와 같이 4개 요인이 도출되었고, 총 분산은 70.338%였으며, 모든 문항의 요인 값이 .5 이상으로 나타나 측정 변수의 타당성이 입증되었다. 요인 1은 CEO가 목표달성을 위해 조직원에게 적절한 보상과 처벌을 하고, 조직원의 사기와 업무효율을 높이는 방법을 잘 알고 있으며, 내부갈등문제의 해결 및 외부와의 좋은 관계를 구축하고 있다는 항목으로 구성되

<Table 1> Analysis results of emotional leadership factors and reliability

Factor	Item	Factor loading	Eigen value	Cumulative dispersion %	Cronbach's α
Emotional relationship management ability	My CEO appropriately gives compensations and punishments to staff members to achieve the goals.	.792	3.281	20.508	.879
	My CEO helps staff members to achieve what they want in return for their efforts.	.732			
	My CEO knows how to improve the morale and job efficiency of staff members.	.726			
	My CEO can solve inner conflicts between staff members.	.686			
	My CEO has a well-established relationship with the outside.	.571			
Emotional social awareness ability	My CEO consigns enough authority and responsibility to staff members to offer them opportunities for career advance.	.756	2.952	38.960	.880
	My CEO can awaken potentials from staff members.	.711			
	My CEO encourages staff members to give new ideas and opinions.	.673			
	My CEO can lead staff members to show their ability with right feedback and guidance.	.645			
Emotional self awareness ability	My CEO knows well about his or her own emotional leadership.	.780	2.571	55.031	.796
	My CEO knows well that he or she is full of emotions.	.770			
	My CEO knows well about his or her merits and demerits.	.676			
	My CEO knows to admit to his or her mistakes.	.515			
Emotional self management ability	My CEO has great passion for work and is good at self-management.	.805	2.449	70.338	.827
	My CEO is good at planning for the future and future-oriented.	.781			
	My CEO is sensitive to external environmental changes but actively responsive to them.	.763			

어 있어 ‘감성적 관계관리 능력(5항목)’이라 하였다. 요인 2는 CEO가 조직원에게 성장의 기회를 제공, 조직원의 능력을 끌어내며, 조직원이 새로운 아이디어나 의견을 제시하도록 격려하고, 적절한 피드백과 지도로 다른 사람의 능력을 리드할 수 있다는 항목으로 구성되어 있어 ‘감성적 사회적 인식 능력(4항목)’이라 하였다.

요인 3은 CEO가 자신의 감성적 리더십에 대해 잘 알고, 감성의 풍부함, 장점과 단점에 대해 잘 알며, 자신의 실수를 인정할 줄 안다는 항목으로 구성되어 있어 ‘감성적 자기인식 능력(4항목)’이라 하였다. 요인 4는 CEO가 일에 대한 열정과 자기관리가 철저하고, 미래지향적이며 적극적으로 외부환경변화에 대응한다는 항목으로 구성되어 있어 ‘감성적 자기관리 능력(4항목)’이라 하였다. 신뢰성 분석에 의한 Cronbach's α 계수는 .7 이상으로서 비교적 높았으며, 감성적 관계관리 능력 .879, 감성적 사회적 인식 능력 .880, 감성적 자기인식 능력 .796, 감성적 자기관리 능력 .827로 나타났다.

2) Organizational culture

조직문화에 관한 10문항을 요인분석한 결과, <Table

2>와 같이 2개 요인이 도출되었고, 총 분산은 65.373%였으며, 1개 문항(우리 회사는 조직원의 합리적 참여를 강조한다)을 제외한 나머지 문항의 요인 값이 .5이상으로 나타나, 측정 변수의 타당성이 입증되었다. 요인 1은 우리 회사가 새로운 개발을 하기 위해 조직원의 능력과 통찰력을 중시하고, 새로운 것에 대한 도전과 창의성, 감수성, 혁신성을 강조하며, 조직원의 신선한 아이디어를 얻기 위해 개발적 문화를 제공하고, 개발성과를 중시한다는 항목으로 구성되어 있어 ‘개발문화(5항목)’라 하였다. 요인 2는 우리 회사가 목표달성 위주로 평가하고, 실적과 계획 수립 및 목표설정을 강조하며, 생산성과 효율성을 중시한다는 항목으로 구성되어 있어 ‘합리문화(4항목)’라 하였다. 신뢰성 분석에 의한 Cronbach's α 계수는 .7 이상으로서 비교적 높았으며, 개발문화 .858, 합리문화 .796으로 나타났다.

3) Business performance

기업성과에 관한 18문항을 요인분석한 결과, <Table 3>와 같이 3개 요인이 도출되었고, 총 분산은 65.704%였으며, 1개 문항(우리 회사는 직원들의 직무만족도가 좋아졌다)을 제외한 나머지 문항의 요인 값이

<Table 2> Analysis results of organizational culture factors and reliability

Factor	Items	Factor loading	Eigen value	Cumulative dispersion %	Cronbach's α
Development culture	My company respects staff members' ability and insight for new development.	.854	3.303	36.695	.858
	My company is always ready to challenge with something new and is studying to do it right.	.833			
	My company places great stress on creativity, sensitivity and innovation.	.817			
	My company offers the environment for development culture to elicit new and fresh ideas from staff members.	.791			
	My company attaches great importance to development achievement.	.544			
Rational culture	My company performs evaluation based on the goal achievement system.	.856	2.581	65.373	.796
	My company stresses the importance of performance records.	.849			
	My company emphasizes the importance of planning and goal-setting.	.750			
	My company attaches great importance to productivity and efficiency.	.547			

.5 이상으로 나타나, 측정 변수의 타당성이 입증되었다. 요인 1은 우리 회사는 신제품을 빠르게 변화시키기 위해 연구자금을 투자하고, 신제품 마케팅 홍보에 적극적이며, 신제품 연구인력의 강화 및 개발이 활발하고 신제품 출시를 위한 시장조사 및 원, 부자재 확보를 위해 노력하고 있다는 항목으로 구성되어 있어 ‘신제품성과(6항목)’라 하였다. 요인 2는 CEO가 직무에 대한 보람과 성과를 느끼고, 자신의 직무에 만족하며, 직무를 수행하면서 창의력을 충분히 발휘하고, 기대했던 것보다 더 많은 성과를 도출한다는 항목으로 구성되어 있어 ‘직무성과(6항목)’라 하였다. 요인 3은 회사의 영업이익과 매출액이 증가하고, 시장점유율과 현금흐름이 좋아졌으며, 신규고객이 증가하였다는 항목으로 구성되어 있어

‘경영성과(5항목)’라 하였다. 신뢰성 분석에 의한 Cronbach's α 계수는 .8 이상으로서 비교적 높았으며, 신제품성과 .900, 직무성과 .852, 경영성과 .896으로 나타났다.

2. Influence of emotional leadership on corporate performance

패션기업 CEO의 감성적 리더십이 기업성과에 미치는 영향을 분석하기 위하여 감성적 리더십의 요인인 감성적 관계관리 능력, 감성적 사회적 인식 능력, 감성적 자기인식 능력, 감성적 자기관리 능력을 독립변수로 투입하고, 기업성과를 종속변수로 투입하여 회귀분석을 실시하였다. 이 과정에서 인구통계학적 특성을 통제변수로 투입하였으며, 불연속 변

<Table 3> Analysis results of corporate performance factors and reliability

Factor	Items	Factor loading	Eigen value	Cumulative dispersion %	Cronbach's α
New product performance	My company invests in R&D for a quick turnover of new products.	.834	4.121	24.243	.900
	My company is actively engaged in marketing campaigns to promote new products.	.834			
	My company is strengthening the research staff for development of new products.	.828			
	My company is actively releasing new products to the market.	.740			
	My company is actively doing the market research for release of new products.	.733			
	My company is making efforts to secure raw and secondary materials required for development of new products at lower prices.	.573			
Task performance	I feel proud of my job and think I have made significant achievement.	.826	3.557	45.164	.852
	I am satisfied with my current job.	.822			
	My job offers opportunities for my personal development and career advance.	.763			
	I fully use my creativity while I am doing my job.	.740			
	I am producing greater outcomes than my CEO thinks.	.587			
	I think my company has the fair promotion management system based on the job performance and achievement.	.505			
Management performance	My company's operating profits have increased.	.868	3.492	65.704	.896
	My company's sales volumes have increased.	.840			
	My company's market share has improved.	.781			
	My company's cash flow has improved.	.734			
	My company's new customers have increased.	.701			

수인 성별과 직급은 더미 변수화 하여 사용하였다. VIF값의 경우, 1.046~2.550으로서 10 이하의 값을 보여 다중공선성의 문제는 나타나지 않았으며, 종속변수인 기업성과가 직무성과, 신제품성과, 경영성과로 구성되어 있어 이들 각각에 대한 분석을 실시하였다.

1) Influence of emotional leadership on task performance

인구통계학적 특성으로 통제하고 감성적 리더십이 직무성과에 미치는 영향을 분석한 결과는 <Table 4>와 같다. 인구통계학적 특성에서는 학력이 $t=3.467$, $p<.01$ 에서 직무성과에 정(+)의 영향을 미치고 있었으며, 학력이 높을수록 직무성과가 높아지고 있었다. CEO의 감성적 리더십의 경우, 모든 요인이 직무성과에 영향을 미치고 있었고, 감성적 관계관리 능력은 $t=7.266$, $p<.001$ 에서, 감성적 사회적 인식 능력은 $t=4.884$, $p<.001$ 에서, 감성적 자기인식 능력은 $t=$

4.506, $p<.001$ 에서, 감성적 자기관리 능력은 $t=2.107$, $p<.05$ 에서 직무성과에 정(+)의 영향을 미치고 있었다. 이중에서도 감성적 관계관리 능력의 상대적 영향력이 가장 높았으며, 요인의 전체 설명력은 27.3%로 나타났다.

따라서 패션기업 CEO가 감성적 관계관리 능력, 감성적 사회적 인식 능력, 감성적 자기인식 능력, 감성적 자기관리 능력의 리더십이 높을수록 조직원의 직무에 대한 보람과 만족도 및 발전과 성장의 기회, 창의력의 발휘 등을 통한 직무성과가 높아진다고 할 수 있다.

2) Influence of emotional leadership on new product performance

감성적 리더십이 신제품성과에 미치는 영향을 분석한 결과, <Table 5>와 같이 인구통계학적 특성에서는 성별과 회사규모가 신제품성과에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 성별은 $t=-2.271$, $p<.05$ 에서,

<Table 4> Influence of emotional leadership on task performance

Independent variables		Dependent variables	Task performance		
			β	t	P
Demographic characteristics	Gender (female=1) ^a		-.011	-.227	.820
	Age		.085	1.203	.230
	Academic background		.177	3.467**	.001
	Rank 1(assistant manager/chief=1) ^b		.087	1.355	.176
	Rank 2(manager=1)		.027	.398	.691
	Rank 3(deputy general manager=1)		.002	.030	.976
	Rank 4(general manager=1)		-.008	-.103	.918
	Company size		.060	1.067	.287
	Company' business history		-.072	-1.408	.160
Emotional leadership	Emotional relationship management ability		.353	7.266***	.000
	Emotional social awareness ability		.232	4.884***	.000
	Emotional self awareness ability		.220	4.506***	.000
	Emotional self management ability		.104	2.107*	.036
F			9.715***		
R^2			.273		
Adj R^2			.245		

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

^a Gender: based on males (male=0), ^b Rank: based on associates (associate=0).

회사규모는 $t = -6.463, p < .001$ 에서 신제품성공에 부(-)의 영향을 미치고 있었으며, 여성이면서 회사규모가 클수록 신제품성고가 낮아지는 결과를 보였다. CEO의 감성적 리더십의 경우, 감성적 자기인식 능력은 신제품성고에 영향을 미치지 않았으나, 감성적 관계관리 능력과 감성적 사회적 인식 능력, 감성적 자기관리 능력은 신제품성고에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 감성적 관계관리 능력은 $t = 4.731, p < .001$ 에서, 감성적 사회적 인식 능력은 $t = 5.602, p < .001$ 에서, 감성적 자기관리 능력은 $t = 3.966, p < .001$ 에서 신제품성고에 정(+)의 영향을 미치고 있었고, 감성적 사회적 인식 능력의 상대적 영향력이 가장 높았으며, 요인의 전체 설명력은 32.6%로 나타났다. 따라서 패션기업 CEO가 감성적 관계관리 능력, 감성적 사회적 인식 능력, 감성적 자기관리 능력의 리더십이 높을수록 신제품에 대한 투자와 개발, 연구인력 강화, 시장조사, 원, 부자재의 확보 및 마케팅 홍보에 적극적이라고 할 수 있다.

3) Influence of emotional leadership on management performance

감성적 리더십이 경영성고에 미치는 영향을 분석한 결과, <Table 6>과 같이 인구통계학적 특성에서는 경영성고에 영향을 미치는 요인이 나타나지 않았다. CEO의 감성적 리더십의 경우, 감성적 관계관리 능력, 감성적 사회적 인식 능력은 경영성고에 영향을 미치지 않았으나, 감성적 자기인식 능력은 $t = 3.640, p < .001$ 에서, 감성적 자기관리 능력은 $t = 5.667, p < .001$ 에서 경영성고에 정(+)의 영향을 미치고 있었다. 감성적 자기인식 능력보다 감성적 자기관리 능력의 상대적 영향력이 더 높았으며, 요인의 전체 설명력은 15.9%이었다.

따라서 패션기업 CEO가 감성적 자기인식 능력, 감성적 자기관리 능력의 리더십이 높을수록 기업의 영업이익과 매출액의 증가, 시장 점유율 및 현금흐름 향상, 신규고객 증가 등을 통한 경영성고가 높아진다고 할 수 있다.

<Table 5> Influence of emotional leadership on new product performance

Independent variables		Dependent variables		
		New product performance		
		β	t	P
Demographic characteristics	Gender(female=1) ^a	-.109	-2.271*	.024
	Age	-.133	-1.960	.051
	Academic background	-.006	-.121	.904
	Rank 1(assistant manager/chief=1) ^b	-.051	-.831	.406
	Rank 2(manager=1)	.014	.216	.829
	Rank 3(deputy general manager=1)	.071	1.159	.247
	Rank 4(general manager=1)	.038	.529	.597
	Company size	-.351	-6.463***	.000
	Company' business history	.068	1.381	.168
Emotional leadership	Emotional relationship management ability	.221	4.731***	.000
	Emotional social awareness ability	.257	5.602***	.000
	Emotional self awareness ability	.090	1.908	.057
	Emotional self management ability	.188	3.966***	.000
F		12.520***		
R^2		.326		
Adj R^2		.300		

* $p < .05$, *** $p < .001$

^a Gender: based on males (male=0), ^b Rank: based on associates (associate=0).

〈Table 6〉 Influence of emotional leadership on management performance

Independent variables		Dependent variables	Management performance		
			β	<i>t</i>	<i>P</i>
Demographic characteristics	Gender(female=1) ^a		-.031	-.572	.568
	Age		-.054	-.717	.474
	Academic background		-.045	-.815	.416
	Rank 1(assistant manager/chief=1) ^b		-.019	-.278	.782
	Rank 2(manager=1)		-.060	-.820	.413
	Rank 3(deputy general manager=1)		.014	.212	.832
	Rank 4(general manager=1)		.074	.922	.357
	Company size		.057	.933	.351
Emotional leadership	Company' business history		.067	1.223	.222
	Emotional relationship management ability		.065	1.239	.216
	Emotional social awareness ability		.058	1.132	.258
	Emotional self awareness ability		.191	3.640***	.000
	Emotional self management ability		.301	5.667***	.000
		<i>F</i>	4.873***		
		<i>R</i> ²	.159		
		Adj <i>R</i> ²	.126		

*** $p < .001$ ^a Gender: based on males (male=0), ^b Rank: based on associates (associate=0).

패션기업 CEO의 감성적 리더십이 경영성과에 미치는 영향을 분석한 결과를 요약하면, 직무성과에는 감성적 리더십의 모든 요인이 정(+)의 영향을 미치고 있었다. 신제품성과에는 감성적 관계관리 능력과 감성적 사회인식 능력, 감성적 자기관리 능력이 정(+)의 영향을 미치고 있었으며, 경영성과에는 감성적 자기인식 능력과 감성적 자기관리 능력이 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이 결과는 CEO 감성적 요인이 조직의 직무성과, 신제품성과 및 경영성과로 이어진다는 중요한 점을 알 수 있었다. 선행논문 Goo(2012)와 Choi and Kim (2014)에서도 알 수 있듯이 CEO의 감성적 리더십은 조직구성원들의 감정과 정서를 잘 관리하여 경영성과로 연결시킨다는 중요한 결과를 알 수 있다. 이 연구를 통해 CEO의 감성적 리더십은 경영성과에 영향을 미치는 중요성을 인식하고, 앞으로 다양한 기업들의 리더와 구성원들은 경영성과를 이루기 위해 많이 접목할 것으로 예상된다.

3. Moderating effect of organizational culture between emotional leadership and corporate performance

본 연구는 패션기업 CEO의 감성적 리더십과 기업성과 간의 영향관계에서 조직문화의 조절효과를 검증하기 위하여 회귀분석을 실시하였다. 이 과정에서 조절효과를 나타낼 것으로 예상되는 변수를 투입한 회귀모형과 상호작용항을 추가로 투입한 회귀모형을 비교하여 상호작용항이 유의하지 않을 경우 조절효과가 없고, 상호작용항이 유의하면서 결정계수에 유의한 변화가 있을 경우 조절효과가 있다고 판단하였다. VIF값의 경우, 1단계 1.134~2.524, 2단계 1.137~2.525로서 10 이하의 값을 보여 다중공선성의 문제는 나타나지 않았으며, 종속변수인 기업성과가 직무성과, 신제품성과, 경영성과로 구성되어 있어 이들 각각에 대한 분석을 실시하였다.

1) Regulation effect of organizational culture

between emotional leadership and task performance

감성적 리더십과 직무성과 간 조직문화의 조절효과를 분석한 결과는 <Table 7>과 같다. 1단계에서 인구통계학적 특성으로 통제하고, 감성적 리더십과 조직문화를 독립변수로 투입하여 직무성과에 미치는 영향을 분석한 결과, 감성적 리더십과 조직문화가 직무성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무성과에 대하여 감성적 리더십은 $t=7.805, p<.001$ 에서, 조직문화는 $t=4.952, p<.001$ 에서 정(+)의 영향을 미치고 있었으며, 요인의 전체 설명력은 43.6%이었다. 2단계에서 상호작용항을 추가로 투입하여 분석한 결과, 감성적 리더십과 조직문화, 상호작용항 모두가 직무성과에 유의한 영향을 미치고 있었다. 직무성과에 대하여 감성적 리더십은 $t=8.063, p<.001$ 에서, 조직문화는 $t=4.988, p<.001$ 에서 정(+)의 영향을 미치고 있었고, 감성적 리더십과 조직문화의 상호작용항은 $t=2.726, p<.01$ 에서 직무성과에 정(+)의 영향을 미치고 있었으며, 전체 설명력이 44.8%로서 1단계보다 1.2% 증가하여 유의미한 결과가 나타났다.

다. 이와 같이 설명력의 변화가 있으면서 감성적 리더십과 조직문화의 상호작용항이 직무성과에 영향을 미치고 있었으므로 감성적 리더십이 직무성과에 영향을 미칠 때 조직문화의 조절효과가 있는 것이다. 따라서 패션기업에서 합리적이면서도 개발적인 조직문화를 추구할수록 CEO의 감성적 리더십이 직무성과에 미치는 영향력이 높아진다고 할 수 있다.

2) Regulation effect of organizational culture between emotional leadership and new product performance

감성적 리더십과 신제품성과 간 조직문화의 조절효과를 분석한 결과는 <Table 8>과 같다. 1단계에서 인구통계학적 특성으로 통제하고, 감성적 리더십과 조직문화를 독립변수로 투입하여 신제품성과에 미치는 영향을 분석한 결과, 감성적 리더십과 조직문화가 신제품성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 신제품성과에 대하여 감성적 리더십은 $t=5.344,$

<Table 7> Regulation effect of organizational culture between emotional leadership and task performance

Independent variables		Phase		Phase 1			Phase 2		
		β	t	P	β	t	P		
Demographic characteristics	Gender(female=1) ^a	-.052	-1.199	.231	-.046	-1.058	.291		
	Age	.092	1.488	.138	.087	1.427	.155		
	Academic background	.124	2.756**	.006	.131	2.948**	.003		
	Rank 1(assistant manager/chief=1) ^b	.012	.221	.825	.008	.143	.887		
	Rank 2(manager=1)	-.071	-1.220	.223	-.066	-1.133	.258		
	Rank 3(deputy general manager=1)	-.020	-.368	.713	-.016	-.298	.766		
	Rank 4(general manager=1)	-.037	-.565	.573	-.033	-.513	.608		
	Company size	-.011	-.217	.828	-.009	-.185	.854		
	Company' business history	-.056	-1.278	.202	-.068	-1.547	.123		
Emotional leadership		.429	7.805***	.000	.441	8.063***	.000		
Organization culture		.266	4.952***	.000	.265	4.988***	.000		
Emotional leadership * organization culture					.112	2.726**	.007		
F		23.746***			22.801***				
R^2		.436			.448				
ΔR^2					.012				

** $p<.01$, *** $p<.001$

^a Gender: based on males (male=0), ^b Rank: based on associates (associate=0).

$p<.001$ 에서, 조직문화는 $t=9.573$, $p<.001$ 에서 정(+)의 영향을 미치고 있었으며, 요인의 전체 설명력은 55.6%이었다. 2단계에서 상호작용항을 추가로 투입하여 분석한 결과, 감성적 리더십과 조직문화, 상호작용항 모두가 신제품성과에 유의한 영향을 미치고 있었다. 신제품성과에 대하여 감성적 리더십은 $t=5.556$, $p<.001$ 에서, 조직문화는 $t=9.636$, $p<.001$ 에서 정(+)의 영향을 미치고 있었고, 감성적 리더십과 조직문화의 상호작용항은 $t=2.469$, $p<.05$ 에서 신제품성과에 정(+)의 영향을 미치고 있었으며, 전체 설명력이 56.7%로서 1단계보다 1.1% 증가하여 유의미한 결과가 나타났다. 이와 같이 설명력의 변화가 있으면서 감성적 리더십과 조직문화의 상호작용항이 신제품성과에 영향을 미치고 있었으므로 감성적 리더십이 신제품성과에 영향을 미칠 때 조직문화의 조절효과가 있는 것이다. 따라서 패션기업에서 합리적이면서도 개발적인 조직문화를 추구할수록 CEO의 감성적 리더십이 신제품성과에 미치는 영향력이 높아진다고 할 수 있다.

3) Moderating effect of organizational culture between emotional leadership and management performance

감성적 리더십과 경영성과 간 조직문화의 조절효과를 분석한 결과는 <Table 9>와 같다. 1단계에서 인구통계학적 특성으로 통제하고, 감성적 리더십과 조직문화를 독립변수로 투입하여 경영성과에 미치는 영향을 분석한 결과, 감성적 리더십과 조직문화가 경영성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 경영성과에 대하여 감성적 리더십은 $t=4.542$, $p<.001$ 에서, 조직문화는 $t=5.557$, $p<.001$ 에서 정(+)의 영향을 미치고 있었으며, 요인의 전체 설명력은 32.8%이었다. 2단계에서 상호작용항을 추가로 투입하여 분석한 결과, 감성적 리더십과 조직문화, 상호작용항 모두가 경영성과에 유의한 영향을 미치고 있었다. 경영성과에 대하여 감성적 리더십은 $t=4.853$, $p<.001$ 에서, 조직문화는 $t=5.629$, $p<.001$ 에서 정(+)의 영향을 미치고 있었고, 감성적 리더십과 조직문화의 상호작용항은 $t=3.368$, $p<.01$ 에서 경영성과에 정(+)의

<Table 8> Regulation effect of organizational culture between emotional leadership and new product performance

Independent variables		Phase 1			Phase 2		
		β	t	P	β	t	P
Demographic characteristics	Gender (female=1) ^a	-.097	-2.507*	.013	-.092	-2.386*	.018
	Age	-.089	-1.622	.106	-.092	-1.701	.090
	Academic background	-.005	-.135	.892	.001	.019	.985
	Rank 1 (assistant manager/chief=1) ^b	-.020	-.421	.674	-.024	-.497	.619
	Rank 2 (manager=1)	-.040	-.769	.443	-.035	-.686	.493
	Rank 3 (deputy general manager=1)	.061	1.249	.213	.064	1.324	.186
	Rank 4 (general manager=1)	.012	.214	.831	.015	.267	.789
	Company size	-.258	-5.939***	.000	-.257	-5.952***	.000
	Company' business history	.025	.641	.522	.016	.405	.686
Emotional leadership		.261	5.344***	.000	.270	5.556***	.000
Organization culture		.456	9.573***	.000	.456	9.636***	.000
Emotional leadership * organization culture					.090	2.469*	.014
F			38.410***			36.249***	
R^2			.556			.567	
ΔR^2						.011	

* $p<.05$, *** $p<.001$

^a Gender: based on males (male=0), ^b Rank: based on associates (associate=0).

〈Table 9〉 Regulation effect of organizational culture between emotional leadership and management performance

Independent variables		Phase 1			Phase 2		
		β	<i>t</i>	<i>P</i>	β	<i>t</i>	<i>P</i>
Demographic characteristics	Gender(female=1) ^a	-.054	-1.132	.258	-.045	-.962	.337
	Age	-.048	-.719	.473	-.054	-.822	.412
	Academic background	-.033	-.675	.500	-.023	-.473	.637
	Rank 1(assistant manager/chief=1) ^b	.021	.351	.726	.015	.256	.798
	Rank 2(manager=1)	-.037	-.577	.564	-.029	-.465	.642
	Rank 3(deputy general manager=1)	.039	.639	.523	.044	.739	.461
	Rank 4(general manager=1)	.068	.961	.337	.073	1.046	.296
	Company size	-.016	-.295	.768	-.014	-.257	.797
	Company' business history	.063	1.303	.194	.047	.992	.322
Emotional leadership		.273	4.542***	.000	.288	4.853***	.000
Organization culture		.326	5.557***	.000	.325	5.629***	.000
Emotional leadership * organization culture					.150	3.368**	.001
<i>F</i>		15.013***			15.128***		
<i>R</i> ²		.328			.350		
ΔR^2					.022		

p*<.01, *p*<.001^a Gender: based on males (male=0), ^b Rank: based on associates (associate=0).

영향을 미치고 있었으며, 전체 설명력이 35.0%로서 1단계보다 2.2% 증가하여 유의미한 결과가 나타났다. 이와 같이 설명력의 변화가 있으면서 감성적 리더십과 조직문화의 상호작용항이 경영성과에 영향을 미치고 있었으므로 감성적 리더십이 경영성과에 영향을 미칠 때 조직문화의 조절효과가 있는 것이다.

따라서 패션기업에서 합리적이면서도 개발적인 조직문화를 추구할수록 CEO의 감성적 리더십이 경영성과에 미치는 영향력이 높아진다고 할 수 있다.

패션기업 CEO의 감성적 리더십과 기업성과 간 조직문화의 조절효과를 분석한 결과를 요약하면, 감성적 리더십과 직무성과, 신제품성과 및 경영성과 간 조직문화의 조절효과가 나타났다. 이는 패션기업에서 개발문화와 합리문화를 강조할수록 CEO의 감성적 리더십으로 인한 기업성과가 높아지는 것으로 해석할 수 있다.

이 결과는 CEO의 감성적 리더십과 기업성과 간에 조직문화가 영향을 미치는 중요성을 다시 한 번 강조하는 결과이다. 현 선행연구 Lee and Chae(2010)

와 Kim and Chung(2012)에서는 아직 일반적 CEO 리더십과 조직문화에 내용을 다루고 있을 뿐, CEO의 감성적 리더십과 기업성과간의 조직문화의 조절효과에 대한 선행 논문은 시도되지 않고 있다. 본 연구자는 그 중요성을 인식하고 패션기업의 경영성과에 조직문화의 조절효과를 연구함으로써 앞으로 패션기업 경영성과에 좋은 자료를 제시할 것이다.

V. Conclusion

본 연구는 패션기업의 CEO의 감성적 리더십이 직무성과, 신제품성과, 경영성과에 미치는 영향을 알아보는 과정에서 조직문화의 조절효과를 검증하기 위하여 회귀분석을 실시하였다. 패션기업 CEO의 감성적 리더십과 조직문화의 상호작용 항이 직무성과, 신제품성과, 경영성과에 정(+)영향을 미치고 있었고, 감성적 리더십이 직무성과, 신제품성과, 경영성과에 영향을 미칠 때 조직문화의 조절효과가 있는 것으로 연구되었다.

본 연구의 결과를 요약하면 첫째, 패션기업 CEO의 감성적 리더십이 직무성과에 미치는 영향을 분석한 결과는, 패션기업 CEO가 감성적 관계관리 능력, 감성적 사회적 인식 능력, 감성적 자기인식 능력, 감성적 자기관리 능력의 리더십이 높을수록 조직원의 직무에 대한 보람과 만족도 및 발전과 성장의 기회, 창의력의 발휘 등을 통한 직무성과가 높아진 것을 알 수 있었고, 감성적 리더십의 모든 요인이 정(+)의 영향을 미치고 있었다.

둘째, 패션기업 CEO의 감성적 리더십이 신제품 성과에 미치는 영향을 분석한 결과는, 패션기업 CEO가 감성적 관계관리 능력, 감성적 사회적 인식 능력, 감성적 자기관리 능력의 리더십이 높을수록 신제품에 대한 투자와 개발, 연구인력 강화, 시장조사, 원, 부자재의 확보 및 마케팅 홍보에 적극적인 것을 알 수 있었고, 감성적 관계관리 능력과 감성적 사회적 인식 능력, 감성적 자기관리 능력이 정(+)의 영향을 미치고 있었다.

셋째, 패션기업 CEO의 감성적 리더십이 경영성과에 미치는 영향을 분석한 결과는, 패션기업 CEO가 감성적 자기인식 능력, 감성적 자기관리 능력의 리더십이 높을수록 기업의 영업이익과 매출액의 증가, 시장 점유율 및 현금흐름 향상, 신규고객 증가 등을 통한 경영성과가 높아진 것을 알 수 있었고, 경영성과에는 감성적 자기인식 능력과 감성적 자기관리 능력이 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

넷째, 패션기업 CEO의 감성적 리더십이 직무만족, 신제품성과, 경영성과에 미치는 영향을 알아보는 과정에서 조직문화의 조절효과를 검증한바, 패션기업에서 합리적이면서도 개발적인 조직문화를 추구할수록 CEO의 감성적 리더십이 직무성과와 신제품성과, 경영성과에 미치는 영향력이 높아진다고 연구 되었다.

이러한 연구 결과와 같이 패션 기업의 CEO의 감성적 리더십이 직무성과, 신제품성과, 경영성과에 상당히 영향을 미치는 것을 알 수 있었고, 감성적 리더십과 기업성과 간 조직문화의 조절효과도 영향을 미치는 것으로 연구되어, 패션 기업의 CEO의 감성적 리더십은 기업성과에 있어서 상당히 중요한 것을 알 수 있었다.

그간의 선행연구 Goo(2012)와 Choi and Kim(2014)

에서도 검증된 결과처럼 본 연구도 CEO의 감성적 리더십은 조직구성원들의 감정과 정서를 잘 관리하여 경영성과로 연결시킨다는 중요한 결과를 알 수 있었다. 본 연구에서 CEO의 감성적 리더십이 경영성과에 영향을 미친다는 결과는 앞으로 다양한 기업들에서 조직의 리더와 구성원들은 많이 주목할 것으로 예상된다.

또한 선행연구 Lee and Chae(2010)와 Kim and Chung(2012)에서 아직은 일반적 CEO 리더십과 조직문화에 내용을 다루고 있을 뿐, CEO의 감성적 리더십과 기업성과간의 조직문화의 조절효과에 대한 선행 논문은 시도되지 않고 있었다. 본 연구는 그 중요성을 인식하고 패션기업의 경영성과에 조직문화의 조절효과를 연구 결과로, 앞으로 패션기업 경영성과에 좋은 자료를 제시할 것이다.

이번 연구는 서울에 있는 패션기업의 일부를 대상으로 설문조사를 실시한 한계가 있고, 현재 CEO의 일반적인 리더십인 직원신뢰, 직무만족, 조직몰입, 조직문화에 관한 선행 연구는 많이 있으나, 패션기업 CEO의 감성적 리더십은 선행 연구도 많이 부족하였다.

앞으로 더 많은 패션관련 연구자들이 관심을 가지고 창의적 리더십, 디자인적 리더십 등 리더십 유형과 경영성과를 다양한 방법으로 세분화하여 패션기업성과에 도움이 될 수 있는 방안을 모색할 필요가 있으며, 패션업계의 경영성과를 내기 위한 방법을 더욱 다양하고 폭 넓게 모색하여 깊이 있는 연구를 해야 할 것이다.

References

- Ahn, S. H. (2004). *A study on organizational culture types perceived by workers of the community rehabilitation centers in Korea: Focused on the community rehabilitation centers in seoul metropolitan area*. Unpublished master's thesis, The Catholic University of Korea, Gyeonggi-do, Korea.
- Baek, J. H. (2014). *감성적 리더십이 조직몰입과 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구* [Study on the influence on emotional leadership on organizational commitment and task performance]. Unpublished

- doctoral dissertation, Dongshin University, Jeollanam-do, Korea.
- Bennis, W. (1997). The secrets of great groups. *Leader to Leader*, 1997(3), 29-33. doi:10.1002/ltl.40619970310
- Chah, D. O. (2005). A study of recent research on CEO leadership. *The Korean Journal of Human Resource Management*, 29(4), 205-258.
- Choi, S. I., & Kim, D. I. (2014). A study on the effect business performance of leadership on global corporate. *Journal of Digital Convergence*, 12(10), 191-199. doi:10.14400/JDC.2014.12.10.191
- Choi, S. I., & Lee, E. J. (2009). The effect of leadership of team leaders and trust of team members on job commitment and satisfaction in fashion companies. *Fashion & Textile Research Journal*, 11(3), 399-408.
- Choi, S. S. (2013). *The effect of the CEOs' eco-friendly leadership on the new product innovation capabilities and the performance*. Unpublished doctoral dissertation, Seoul Venture University, Seoul, Korea.
- Gang, H. L. (2010). *The relationship between SME CEO's emotional leadership and organizational effectiveness recognized by organizational members: The moderating effect of employee's emotional intelligence*. Unpublished doctoral dissertation, Yeungnam University, Gyeongsangbuk-do, Korea.
- Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. *Harvard Business Review*, 78(2), 78-90.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2002). *Primal leadership: Realizing the power of emotional intelligence*. Boston: Harvard Business School Press.
- Goo, J. D. (2012). A study on the relationship among issue leadership, leader trust, and management performance: Focused on Seoul Deluxe hotel. *Business Management Review*, 45(2), 69-89.
- Goo, J. D., & Mok, J. W. (2009). A study on the relationship between emotional leadership and management performance in the hotel industry. *Journal of Tourism and Leisure Research*, 21(1), 287-302.
- Heiskala, R. (2011). The meaning in sociology. The achievements and shortcomings of Alfred Schutz's phenomenological sociology. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 41(3), 231-246. doi:10.1111/j.1468-5914.2011.00461.x
- Hong, B. S. (2010). The influence of CEO leadership on employee trust, job satisfaction, and commitment in fashion companies. *Journal of the Korean Society of Clothing and Textiles*, 34(1), 102-111.
- Hong, B. S., & Lee E. J. (2010). The effect of leadership by team leaders on team empowerment and the performance of team members in fashion companies. *Journal of the Korean Society of Clothing and Textiles*, 34(10), 1687-1700.
- In, H. S. (2013). *Study on the type of leadership and the impact of the organizational culture on the work outcome: Centered on SMEs with less 100 employee*. Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Gyeonggi-do, Korea.
- Ju, H. J. (2004). Analyzing the relation among organizational structure, organizational culture and organizational effectiveness: Focusing on sub-departments by work patterns. *Journal of Public Administration*, 42(2), 29-53.
- Jung, H. Y. (2006). *Effectiveness of emotional leadership and emotional intelligence of foodservice employees on organizational performance in contracted foodservice management company*. Unpublished doctoral dissertation, Yonsei University, Seoul, Korea.
- Kim, B. G. (2008). *A study on effects of emotional design factors upon product at new product development*. Unpublished master's thesis, Chung-Ang University, Seoul, Korea.
- Kim, G. S., & Lee, K. H. (2005). Organizational Culture and effectiveness of executive agency in Korea. *Korean Public Administration Review*, 39(3), 179-203.
- Kim, H. G. (2007). Organizational culture, leadership,

- organizational commitment between causality review. *Korean Society and Administration Studies*, 18(2), 23-49.
- Kim, J. H. (2007). *A study on satisfaction levels and improvement of employer supported day care centers in office buildings of Gyeonggi Province*. Unpublished master's thesis, Kyungwon University, Gyeonggi-do, Korea.
- Kim, M. K. (2008). The study on identify components of CEO image influence in brand's value. *Journal of Fashion Business*, 12(1), 129-146.
- Kim, Y. C., & Chung, M. S. (2012). Interrelationship between leadership, organizational culture and organizational commitment. *The Journal of the Korea Contents Association*, 12(12), 201-211. doi: 10.5392/JKCA.2012.12.12.201
- Koo, Y. W. (2005). *A study on the effects of organizational culture and leadership on the organizational effectiveness*. Unpublished doctoral dissertation, Yong-in University, Gyeonggi-do, Korea.
- Lee, E. S., & Chae, S. K. (2010). CEO 리더십과 조직문화 [CEO Leadership and organizational culture]. *경영관리연구 [Business Management Research]*, 3(1), 127-150.
- Lee, H. Y. (2004). *A study on the influence of transformation leadership on organizational effectiveness: Based on the moderator of leader's emotional intelligence*. Unpublished doctoral dissertation, Kyung Hee University, Seoul, Korea.
- Lee, J. J. (2010). A study on the effect servant leadership & sensible leadership of hotel restaurant manager have on group efficacy and organizational results. *Korean Journal of Tourism Research*, 24(6), 395-414.
- Lee, S. Y. (2006). Development and validation of an emotional leadership scale for principals. *The Journal of Educational Administration*, 24(3), 51-78.
- Lee, Y. B. (2010). *The impacts to BSC (Balanced Scorecard) indicators on job satisfaction for improving hotel management performance*. Unpublished doctoral dissertation, Kwandong University, Gangwon-do, Korea.
- Nam, J. S. (2011). *The effect of emotional leadership on creatively and task performance: Focusing on the mediating effect of self-efficacy and job involvement*. Unpublished doctoral dissertation, Sungkyunkwan University, Seoul, Korea.
- Rhee, D. Y., & Ha, K. S. (2014). Impact of new product development and new product development activities. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 9(6), 183-198.
- Shin, S. S. (2009). *A study on the effects of ethical management of CEO on the business performance*. Unpublished master's thesis, Dong-A University, Busan, Korea.
- Son, H. J., & Yoo, Y. S. (2012). A study on the influence of emotional leadership on organizational effectiveness: Focus on moderating effect of non-task behavior. *Korean Review of Organizational Studies*, 9(1), 21-48.
- Yoo, K. M. (2011). *The influence of organizational culture types on job performance*. Unpublished doctoral dissertation, Kyonggi University, Gyonggi-do, Korea.
- Yukl, G. A. (2002). *Leadership in organization (5th ed)*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.