

건설현장 소장의 진성리더십이 현장직원의 이직의도에 미치는 영향

- 조직후원인식의 매개효과 -

윤인한* · 장영철**

<요 약>

본 연구는 건설현장 소장의 진성리더십이 현장직원의 이직의도에 미치는 영향과 이들 간의 관계에 있어서 조직후원인식의 매개역할을 살펴보았다. 본 연구의 조사대상자는 고속도로 건설현장(37개), 인천공항 건설현장(12개), 철도 건설현장(10개), 광역지자체 건설현장(14개), 국도 건설현장(2개)으로 총 75개 건설현장에 근무하고 있는 현장직원을 대상으로 하였다. 회수된 설문지 630부 중에서 불성실한 응답자를 제외한 622부가 분석 자료로 활용되었다. 설문분석결과는 다음과 같다. 첫째, 현장소장의 진성리더십은 현장직원의 조직후원인식에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 둘째, 현장소장의 진성리더십은 이직의도와는 직접영향관계가 없는 것으로 나타났다. 셋째, 현장직원의 조직후원인식은 이직의도에 부(-) 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 넷째, 현장직원의 조직후원인식은 현장소장의 진성리더십과 이직의도 사이에서 완전매개 작용을 하는 것을 확인하였다. 이러한 결과는 현장소장의 진성리더십이 현장직원의 조직후원인식을 향상시키고 향상된 조직후원인식은 현장직원들의 이직의도를 저하시킨다는 것을 알 수 있었다. 본 연구는 건설현장 내에서 절대적 권한을 갖고 있는 건설현장 소장의 진성리더십의 영향력을 평가하였고, 매개변수로써 조직후원인식의 역할을 검증하였다는 점에서 의의가 있다.

핵심주제어: 진성리더십, 조직후원인식, 이직의도

논문접수일: 2015년 03월 03일 수정일: 2015년 04월 13일 게재확정일: 2015년 04월 17일

* 경희대학교 대학원(제1저자), yih2883@naver.com

** 경희대학교 경영대학 교수(교신저자), ycchang@khu.ac.kr

I. 서론

현재와 같이 급변하는 경영 환경 속에서 리더십에 대한 중요성이 더욱 커지게 되었으며 진정성을 갖추지 못한 리더의 비전은 종업원들에게 영감을 불러일으키지 못하고 오히려 부하의 냉소적 반응을 일으키고 있다. 이에, 최근 인간 자신에 바탕을 둔 접근이 리더십과 조직연구에서 진성리더십(authentic leadership)을 부각시키고 있다. 건설업 관점에서 보면, 우리 건설업은 그동안 부족했던 사회기반시설을 짧은 기간 내에 완성시키면서 우리 경제의 압축 성장에 크게 기여하였지만 우리 사회의 부정과 비리의 온상으로 비판도 받아왔다. 그러나 최근 사회간접자본(SOC)분야와 주거시설의 증축으로 인한 국내 건설시장은 급격히 위축되었고 건설업계의 위기로 다가왔다. 따라서 이러한 환경변화는 치열한 경쟁에서 우위를 차지하면서도 도덕적 비판을 극복하기 위해서 자아인식, 관계적 투명성, 균형 잡힌 처리 그리고 내적 도덕 가치를 갖고 실천하는 진성지도자를 필요로 하게 되었다.

현장소장은 부하에게 긍정적으로 영향을 주고, 여러 활동들을 함께 관리하고, 동시에 여러 이해관계자들과 대화하고, 갈등을 관리하는 등의 힘들고 어려운 의사결정을 한다. 또한, 다수의 사회경제적 그리고 문화적 도전을 처리하고, 몇 개의 준공기한을 관리하고, 자원을 조절하고, 분쟁을 해결하고, 최종적으로 프로젝트 목표를 달성하여야 한다. 그러나 현재의 리더십은 미래의 리더를 개발하는데 충분하지 않으며, 격동의 사업 환경과 싸우기 위해서는 새로운 리더의 발굴과 육성이 필요하다. 이 새로운 리더십은 현장소장들 속에 진성리더십을 개발함으로써 제공될 수 있고, 진성리더십이 현장관리관행에 유일하고 가장 적합하다(Toor et al., 2007).

건설업은 사람이 중심이 되는 산업으로 사람

을 어떻게 효과적으로 관리하느냐에 따라 현장의 성과가 달라질 수 있다. 건설현장을 성공리에 마치기 위해서는 직원뿐만 아니라 기능공에 이르기 까지 모든 공사 참여자가 화목하게 일할 수 있는 분위기를 조성하는 것이 가장 중요하다. 또한 현대의 건설현장은 규모도 크고 관리해야 할 일이 너무 많아서 현장소장이 일일이 모든 것을 간섭하고 통제하기에는 어렵고 비능률적이다. 따라서 현장소장은 함께 근무하는 직원들로부터 신뢰를 얻고 이를 바탕으로 직원들이 스스로 업무에 몰입하여 프로젝트를 성공리에 마무리 할 수 있도록 진성리더십을 발휘해야 한다.

본 연구는 현장소장의 진성리더십이 현장직원의 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지를 논의하고자 한다. 이직의도는 조직으로부터 금전적 보상을 받는 개인이 자의로 조직을 떠나는 전 단계로서 이는 남아있는 종업원의 사기를 떨어뜨리고, 기업의 성과를 저하 시킨다. Schlesinger & Heskett(1991)의 연구에서는 이직률이 증가하면 경영자로 하여금 인력관리에 대한 투자를 위축시키고, 이로 인하여 종사원들이 제공하는 서비스의 질이 저하되며, 종사원 자신의 성과 및 기업의 성과에 부정적인 영향을 미칠 것이라고 하였다. 조동환·조현창·성행남(2011)은 중소기업 IT종사자의 직장 내 희생이 높거나, 경력만족이 높거나 직무만족이 높을수록 이직의도는 낮아진다고 하였다.

한편 본 연구는 현장소장의 진성리더십과 이직의도의 관계에 있어서 조직후원인식의 매개역할을 살펴보고자 한다. 조직후원인식은 조직이 종업원의 가치와 기여 그리고 안녕에 관심을 갖고, 종업원의 불평에 귀를 기울이고, 종업원이 난관에 직면했을 때 도와주기 위해서 노력하며, 종업원을 공정하게 대우하는지에 대한 종업원의 인식이다. 고성국·문태원(2013)는 컴페션과 조직

몰입간의 관계에서 조직후원인식의 조절효과가 유의한 것을 밝혔다. 기존 연구들(최우재·조운형, 2013; 김명희·남차현, 2013; 문혜강, 2013; Walumbwa et al., 2010, 2011)은 진성리더십이 부하의 태도와 행동에 미치는 영향에 있어서 신뢰, 동일시, 임파워먼트, 긍정적정서, 심리자본, 자기권능감 등의 역할을 살펴보고 있다. 그러나 진성리더십이 결과변수에 미치는 영향에 있어서 부하의 조직후원인식이 어떠한 역할을 하는지를 검증한 연구는 찾아보기 어려웠다. 더욱이 건설현장은 2-3년 동안의 임시로 형성된 조직이기 때문에 이러한 조직 내에 있는 직원의 회사에 대한 조직후원인식이 어떠한 역할을 했는지에 대한 연구는 매우 가치가 있다고 사료된다.

따라서 본 연구는 회사로부터 건설현장을 운영하는데 필요한 일체의 권한을 부여받고, 현장에 소속된 직원에 대해 절대적 영향력을 갖고 있어서 다른 분야의 리더와는 상당한 차이가 있을 것으로 기대되는 건설현장 소장의 진성리더십이 현장직원의 이직의도에 미치는 영향력을 검증하고 이 과정에서 현장직원의 조직후원인식에 대한 매개역할을 살펴봄으로써 진성리더십 연구의 확장을 도모하고자 한다.

II. 이론적 배경과 연구가설

1. 진성리더십

진정성(authenticity)에 대한 개념은 “너 자신을 알라”라는 고대 그리스 철학에서부터 시작된다. 진정성은 자아를 발견하는데 요구되는 자신의 생각, 감정, 필요, 욕구, 신념을 포함하는 개인적 경험을 통해서 있는 그대로의 자아를 인정하고, 이에 따라 자기 스스로가 생각하고 믿는 것을 있는 그대로 표현하고 행동하는 것을 의미한

다(Harter, 2002). Goffee & Jones(2005)는 리더는 자신을 진성리더라고 정의할 수 없고, 오직 그 리더를 접해본 사람만이 리더에게 진성을 표현할 수 있다고 지적하였다. 진성은 오직 타인에 의해서 인식된다. 리더는 솔직하고, 진실하며, 그리고 정직함과 진실함으로 정의된다. 이들은 아무도 “나는 진실한 사람이다.”라고 말할 수 없고, 타인에 의해서 표현되어야 한다고 말한다. George(2003)는 진성리더는 그들의 리더십에 대해 깊은 목적의식을 갖고 있다고 표현한다. 그들의 행동은 언제나 그들의 핵심가치를 반영하고, 영구한 조직을 만드는 동안에도 그들 자신을 청지기과 종으로 보고 있으며, 그들의 두뇌와 양심에 따라 행동한다고 말하였다. Farber(2004)는 리더십을 극한 스포츠라고 명명하고, 리더십을 강하게 개인적이고 본질적으로 무서운 것으로서 표현하였다. 그리고 이것은 우리에게 우리의 일상 생활이 그 공포의 점을 넘도록 요구한다. 그는 리더의 가장 큰 의무는 사람들이 세상을 변화시킬 수 있는 환경을 만드는 것이라고 언급하였다.

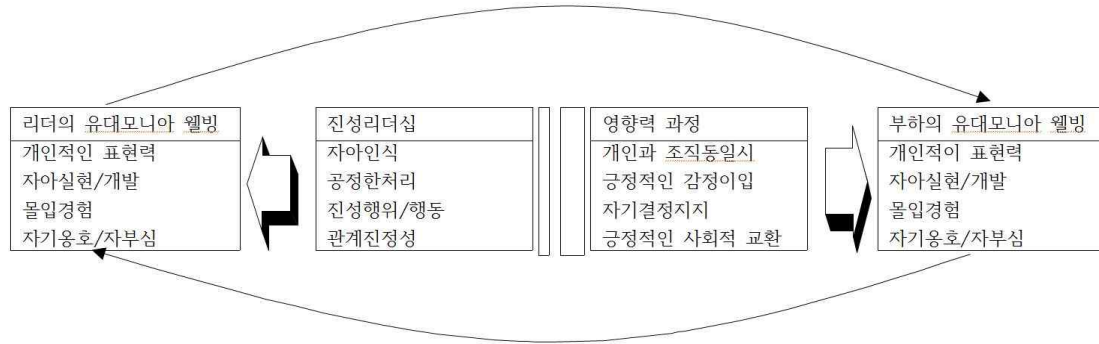
Walumbwa et al.(2008)은 진성리더십을 “긍정적 자기개발을 촉진하면서 부하들과 일하는 리더들에 대해 더 큰 자아인식, 관계적 투명성, 균형 잡힌 처리, 내적 도덕가치를 조성하기 위해서 긍정 심리적 능력과 긍정 윤리적 풍토를 함께 이용하고 촉진하는 리더 행동의 패턴”이라고 정의 하였다. Walumbwa et al.(2008)이 주장하는 각각의 요소를 살펴보면 다음과 같다. 자아인식(self-awareness)이란 자신이 가진 가치, 정체성, 감정, 목표를 명확히 아는 것이며 이것은 또한 자신의 강점, 약점과 다면적 성질에 대해 보여주고 다른 사람에 대한 자신의 영향력을 인식하는 것이다(Kernis, 2003). 내적 도덕가치(internalized moral perspective)는 자기규제의 내적, 통합적 형태이다. 이러한 자기규제는 집단, 조직, 사회적 압력에 대한 내적도덕표준과 가치

의해서 인도된다. 따라서 이들 내적가치와 일치하는 의사결정과 행동이 표현된다(Avolio & Gardner, 2005). 균형 잡힌 처리(balanced processing)는 많은 관련된 정보와 타인의 견해를 참고하여 의사결정을 하는 것을 의미하며 다른 사람의 견해를 자청해 듣고 지금까지 리더 자신의 고착된 입장을 바꾸어 결정하는 것으로 타인의 의견을 거절, 왜곡하고, 과장하는 유혹에 빠지지 않는 것을 의미한다(Giallonardo et al., 2010). 관계적 투명성(relational transparency)은 다른 사람에게 자신의 진정한 자아를 보여주는 것이다. 그러한 행동은 정보를 공개적으로 공유하고 부적합한 감정의 노출을 최소화하는 반면 자신의 진정한 생각과 감정의 표현을 포함하는 노출을 통하여 신뢰를 촉진한다(Kernis, 2003).

진성리더십은 새로운 구조분야에서 관심을 키우고 있다. 이 구조의 창조자들은 사회적 도전(예, 9.11테러, 요동치는 주가, 미국 경제의 침체)의 증가와 윤리적 리더십(예, 월드컴, 엔론, 마스튜어트)에서의 감소가 어느 다른 때보다도 긍정리더십을 필요하게 만들었다고 주장한다. 그들은 또한 현존하는 틀은 미래의 리더를 개발하는데 불충분하다고 주장한다(Avolio & Gardner, 2005; Avolio et al., 2004). 요구된 긍정리더십의 유형을 기술하기 위해서 이들 학자들은 새로운 구조의 창조, 진성리더십을 알리기 위해 리더십, 윤리, 긍정조직학문의 분야로부터 이끌어 냈다. 이 분야 학자들의 궁극적 목표는 사실상 규범적으로 되는 것이다. 이 움직임의 지지자들은 궁극적으로 긍정적 환경을 적극적으로 육성하고 도덕적이고, 사회적으로 책임 있는 방법으로 사업을 하는 리더를 훈련시키고 개발하려고 한다. 이것을 위해서 진성리더들을 위한 개발계획을 만드는데 관심 있는 사람들은 진성리더십 개발을 위한 아이디어를 요청하고 부가적으로 이들 아이디어를 출판함으로써 이 계획에서의 관심을

증가시키기 위해서 대규모 리더십 연구자의 공동체에 의지하였다. Ryff & Keyes(1995)는 인간의 현실화를 반영하기 위해서 자아수용, 환경지배력, 삶의 목적, 대인관계, 개인적 성장, 그리고 자기 결정력을 제안하고 있다. 즉, 자아인식과 공정한 처리는 자아수용과 환경지배력을 증가시키고, 그리고 사람의 삶의 목적을 분명히 하도록 돕고, 관계진정성은 대인관계를 이끌고, 자아인식과 공정한 처리는 자기개발을 통해서 개인적 성장을 확장 시키며, 진성적인 행위와 행동은 자기결정을 하게 하는 것이다. 이론 구축을 유도하는 개념모형이 <그림 1>에 제시되었는데, 진성리더십에 의해 영향을 받는 유대모니아 구조뿐만 아니라 진성리더십의 요소를 열거하였다. 리더 측면에서 진정성과 유대모니아 웰빙 사이의 관계를 보여주고, 어떤 진성리더십이 부하의 유대모니아 웰빙에 영향을 주는지를 통해서 여러 가지 매카니즘을 열거하였다.

진성리더십은 부하들이 일에 더 큰 소유권을 갖도록 하기 위해서 더 심리적으로 권한이 부여된 것을 느끼게 하고 점점 더 동일시하게 한다(George, 2003; Ilies et al., 2005). 최근 문헌은 진성리더십이 업무몰입, 조직시민행동, 성과와 같은 종업원 태도와 행동에 긍정적으로 영향을 미칠 것이라고 제안한다(Avolio et al., 2004; Gardner et al., 2005; George, 2003; Harter, 2002; Ilies et al., 2005). 예를 들면, Ilies et al.(2005)는 진성리더들은 부하들의 자기결정을 지원하기 때문에 부하들의 행동에 긍정영향을 준다고 주장하였다. 다른 저자들(예: Gerge, 2003)은 진성리더들이 부하들을 동기부여 하는 방법은 혁신적인 상품, 우수한 서비스, 최고의 상품 품질을 도덕적으로 공급하는 것에 대한 깊은 감정을 표현하는 것이라고 주장했다. 진성리더십은 긍정리더능력과 높게 개발된 조직맥락을 결합하는 과정이며, 리더와 부하 양쪽에서 자아



출처: R Ilies, FP Morgeson, JD Nahrgang(2005), Authentic leadership and eudaemonic well-being: Understanding leader-follower outcomes, The Leadership Quarterly, 16, pp. 373-394

<그림 1> 리더와 부하의 유대모니아 웰빙에 대한 진성리더십의 영향

인식과 자기 규제된 긍정행위에 긍정적으로 영향을 주고, 이것은 개인의 성장과 자아개발에 긍정적인 자극을 준다(Luthan & Avolio, 2003). 류정란(2014)은 연구에서 상사의 태도와 직무 특성이 창의적 성과를 일으키므로 윤리적 분위기를 구축하고 경영자 및 관리자의 윤리적 리더십 역할을 구축하는 일이 조직에서 다루어야 할 중요한 사안임을 확인하였다.

이상의 논의로부터 진성리더십은 리더가 자기 자신의 내면에 있는 진실한 기준에 의해 판단하고 마음속에 있는 것을 솔직하게 표현하고 타인의 의견을 경청하고 도덕적 가치에 따라 행동하는 리더 행동의 패턴이며 리더의 진성적인 행위는 부하를 진성적인 사람으로 만든데 직접적으로 영향을 주는 것임을 알 수 있다.

2. 진성리더십과 조직후원인식

Eisenberger et al.(1986)는 사회적 교환이론에 기초하여 조직이 종업원에게 몰입하는 정도를 나타내는 조직후원인식이라는 개념을 제시하고 있다. 그들은 종업원은 조직이 그들의 공헌을 가치 있게 여기고 그들의 복지에 관심을 보이는 정도에 따라서 총체적인 믿음을 형성하게 되는

데 이러한 총체적 믿음을 조직후원인식으로 정의하고 있다. 조직후원이론에 따르면, 만약 종업원들이 조직으로부터 더 많은 후원을 인식한다면 그들은 조직에 대해 더 긍정적인 태도를 개발하려고 한다. 조직후원인식(POS)은 사람의 가치와 기여 그리고 조직이 종업원의 안녕에 대한 관심을 보이는 것이다. 사회적 교환이론에 의하면 구성원이 조직으로부터 인정받고 있다는 믿음은 다시 구성원을 조직에 몰입하게 한다. 즉, 조직이 구성원을 배려하고 관심을 가지고 있다는 구성원의 지각은 조직이 구성원이 바람직한 태도와 행동에 대하여 보상과 인정 등의 방법으로 교환의 의무를 이행할 것이라는 구성원의 신뢰를 강화한다(Wayne et al., 1997). 리더는 보상을 결정할 수 있는 지위에 있기 때문에 구성원들은 리더가 조직을 대신하여 의무를 이행할 것으로 믿는다. 리더가 자기인식과 자기규제를 통해 스스로의 목적을 달성하며 성장하는 과정은 부하에게 역할모형이 될 수 있다. 또한 진성리더가 부하에게 보이는 개인적 관심과 배려, 경청의 자세는 부하로 하여금 리더가 정서적으로 자신을 지원하고 있다고 느끼게 만든다(Ilies et al., 2005). 따라서 진성리더십의 발휘는 부하들로 하여금 조직의 지원을 받고 있다는 인식을 갖게

한다. 이상과 같은 논의를 통해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1: 진성리더십은 조직후원인식에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3. 진성리더십과 이직의도

이직에 대한 개념은 광의와 협의로 나누어 볼 수 있다. 광의의 개념으로, Price(1977)는 사회체계의 구성원이 경계를 넘나드는 개인의 이동 경로라고 할 수 있으며, 취직, 철회, 배치전환, 승진까지 포함하는 것으로 정의하였고, 협의의 개념으로 Mobley(1982)는 조직으로부터 금전적 보상을 받고 있는 개인이 조직 내에서 구성원으로서의 자격을 종결하는 것으로 보았다. 이러한 이직은 조직의 통제 가능성에 따라 회피가능 이직과 회피불가능 이직으로 분류할 수 있다 (Pigors & Myers, 1973). 회피가능 이직은 사용자가 통제할 수 있는 임금, 복지, 근무시간, 작업 조건 등의 이유로 종사원이 이직을 하는 경우이다. 회피불가능 이직은 정년, 사망, 임신 등 사용자가 통제할 수 없는 이직을 말한다. 이직의 간접 비용은 남아 있는 직원의 사기를 떨어뜨리고, 일을 너무 많이 부과하고, 사회적 자본의 손실을 낳게 한다. 종업원 이직은 자발적과 비자발적일 수 있다. 종업원은 근무환경이 나쁜 곳을 피하거나, 경력 또는 금전적인 이유로 더 만족스러운 기회를 찾기 위해서 그 자신의 선호에 따라 조직을 떠나기를 원한다. 이직의도의 선행사건을 인식하고 처리하는 것은 실제 이직을 감소시키는 효과적인 방법이다(Dess & Shaw, 2001). Stone & Anderson(1994)은 이직을 자발적 또는 비자발적 이유에서 종사원들이 영구적 또는 일시적으로 조직을 떠나는 행동으로 정의하였다. 또한 넓은 의미에서 이직은 종사원이 한 지역으

로부터 다른 지역으로 이동하는 지역 간 이동, 한 직업에서 다른 직업으로 전직하는 직업 간 이동, 한 산업에서 다른 산업으로 이동하는 산업 간 이동을 뜻한다. 그러나 일반적으로는 조직구성원이 조직외부로 이동하는 것을 의미하며, 하나의 조직을 단위로 하는 인적자원관리의 측면에서는 이러한 좁은 의미를 이직에 초점을 맞추어서 조직구성원 신분에서 벗어나는 이동으로 정의한다(Price 2001). 따라서 이직의도(Turnover Intention)란 조직에 소속된 종사원임을 포기하고 현 직장을 떠나 가까운 시일 내에 회사를 떠나려는 성향을 의미한다. Manley(1996)는 종업원들의 이직과 이직의도가 강하게 되는 경우, 고객이 인지하고 있는 기대의 욕구에 따라 고객들의 동반 이탈이 이루어질 가능성이 있다고 주장하였고 결국은 높은 이직률은 경영성과의 손실을 가져올 것이라고 하였다. Pizam & Thornburg (2000)는 종업원의 이직은 종업원 대체 비용, 태만과 이직으로 인하여 나타난 서비스 품질의 감소 등 부정적 영향을 미칠 수 있다고 하였다. 특히 건설업은 협동과 경험을 중시하는 산업으로 한 회사에서 최소한 5년 이상을 근무하여야 기업의 시스템을 이해하고 다른 종업원과 협업의 시너지를 낼 수 있다. 사람이 중심이 되는 건설업에서 직원의 이직은 엄청난 경영손실 즉, 생산성을 저하시키는 주요한 요인이 되고 있다. 종업원 몰입은 생산성, 수익성, 종업원보유, 안전 그리고 고객만족과 통계적인 관계를 갖고 있다. Schaufeli & Bakker(2004)는 종업원 몰입이 이직의도에 부정적으로 관련되었다고 주장하였다. 따라서 리더의 진성리더십은 종업원의 자발적 몰입에 영향을 주고 강하게 몰입된 종업원은 그들이 스스로 그렇게 하기를 원하기 때문에 조직에 남으려 한다. 이상과 같은 논의를 통해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2: 진성리더십은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

4. 조직후원인식과 이직의도

조직후원이론에 따르면, 만약 종업원들이 조직으로부터 더 많은 후원을 인식한다면 그들은 조직을 위해 더 긍정적인 태도를 개발하려고 한다 (Eisenberger et al., 1986). 예를 들면, Eisenberger et al.(1986)은 조직후원에 대한 관찰은 결근율을 감소시키고, 조직시민행동과 종업원성과를 증가시킨다는 것을 발견하였다. 높은 수준의 조직후원인식은 신뢰의 생각과 조직과의 강한 유대감을 유도하는 것으로 인식된다 (Rhoads & Eisenberger, 2002). 종업원들은 조직으로부터 그들이 받은 후원에 긍정적으로 응답하기 때문에 (Sherony & Green, 2002) 조직후원인식은 조직에 머물도록 강한 욕구를 자극하는 것으로 인식된다. Eisenberger et al.(1990)은 강한 조직후원인식을 갖은 사람들은 다른 조직에서 직장을 찾으려 하지 않는다는 것을 알았다. 반면에 Allen et al.(2003)은 조직후원인식이 이직의도와 실제 이직과 부정적으로 관련되었다는 것을 발견했다. 이상과 같은 논의를 통해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3: 조직후원인식은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

5. 조직후원인식의 매개역할

조직후원인식은 진성리더십이 팀 구성원의 이직의도에 미치는 영향에 있어 매개역할을 수행할 것으로 예상된다. 조직후원인식의 매개역할은 진성리더십과 조직후원인식과의 관계, 조직후

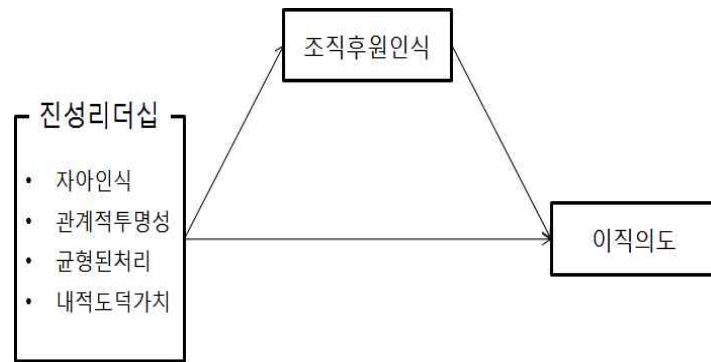
원인식과 이직의도의 영향관계의 결합으로 설명될 수 있다. 조직후원인식은 조직몰입의 사회적 교환이라는 견해에 바탕을 두고 있으며 개인, 집단 또는 조직과의 개인적 관계를 포함하는 것으로 종업원이 조직에 몰입하는 것이 조직몰입이라면, 조직도 개인에 몰입할 수 있다는 것이 조직후원인식이다. 사회적 교환관계의 관점에서 보면 조직후원인식은 종업원이 조직의 목표를 달성하려는 직무관련 행위로써, 조직에 보답하려는 종업원의 의무감을 창출한다. 따라서 종업원들은 진성리더로 부터 높은 조직후원을 인식을 기대하게 되고 자신이 속한 조직에 대한 소속감이 충만하여 조직의 지속적인 발전과 성과창출에 공헌하기 위해서 최선의 노력을 쏟을 것이다 (Eisenberger et al. 1986). Eisenberger et al.(1990)은 높은 조직후원인식을 갖고 있는 종업원은 다른 조직에서 새로운 일자리를 찾으려고 하지 않는다고 주장했다. 조직후원인식이 이직의도와 강한 부정적 관계를 맺고 있는 것은 종업원이 조직의 지지를 받지 못한다고 생각되면 조직을 떠나려는 의사를 보인다는 것은 당연하다. 경험적으로 조직후원인식은 이직의도와 부정적으로 관련되었다고 알려져 있다(Masterson et al., 2000). 이상과 같은 선행연구를 통해 볼 때 진성리더십은 종업원들의 조직후원인식을 향상시키며 향상된 조직후원인식은 종업원들의 이직의도에 영향을 미칠 것으로 판단되어 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 4: 조직후원인식은 진성리더십과 이직의도 사이에 부(-)의 매개 작용을 할 것이다.

6. 연구모형

본 연구는 첫째, 현장소장의 진성리더십이 현장직원의 조직후원인식에 대한 영향, 둘째, 진성리더십이 이직의도에 미치는 영향, 셋째, 조직후원인식이 이직의도에 미치는 영향, 넷째, 조직후

원인식이 진성리더십과 이직의도 사이를 매개하는지를 알아보고자 한다. 따라서 현장소장의 진성리더십, 조직후원인식, 이직의도 간의 관계를 규명하기 위해 선행연구의 이론적 고찰을 토대로 <그림 2>와 같이 연구모형을 설정하였다.



<그림 2> 연구모형

III. 실증분석

1. 자료수집 및 표본특성

본 연구의 조사대상자는 고속도로 건설현장(37개), 국제공항 건설현장(12개), 철도 건설현장(10개), 광역지자체 건설현장(14개), 국도 건설현장(2개)으로 총 75개 건설현장에 근무하고 있는 현장직원을 대상으로 하였다. 본 연구를 위한 설문조사에 앞서 현장소장에게 연구에 대한 취지를 직접방문 또는 전화로 설명하고 허락을 받았다. 설문지는 직접방문 및 우편을 통해서 배포하고 수거하였다. 본 조사는 2014년 10월 25일부터 동년 11월 30일까지 75개 현장에 1,069부의 설문지가 배포되었으며, 회수된 설문지는 55개 현장에서 630부였으며, 20개 현장(274부)에서는 단체로 설문에 답하기를 거부하거나 응답하지 않았

다, 응답한 55개 현장에 배포된 설문지는 795부로 이중에서 630부가 응답하여 회수율은 약 79%가 된다. 그 중 성실하게 응답하지 않았거나 결측치가 많았던 설문지 등 분석에 적합하지 않다고 판단되는 총 8부를 제외하고 622부를 최종 분석에 사용하였다. 조사대상자들의 인구사회학적 특성을 살펴보면, 다음의 <표 1>과 같으며 이 중에서 중요한 특징으로서는 ① 학력수준이 전문대졸 91명(14.6%), 대졸 이상이 494명(79.4%)로 매우 높았으며 ② 총 직장 근속연수 10년 이상이 362명(58.2%)으로 장기근속 비율이 높았고 ③ 비정규직이 276명(44.4%)로 비정규직 비율이 거의 절반을 차지하고 있는데 이는 건설현장이 분야별로 전문적인 지식을 갖추고, 현장경험이 풍부한 엔지니어를 공사기간 동안 현장계약직으로 채용하는 최근의 고용 특성을 잘 나타내고 있다.

<표 1> 표본의 인구통계학적 특성(N=622명)

| 항목 | | 빈도 | 퍼센트(%) | 항목 | | 빈도 | 퍼센트(%) |
|----|----------|-----|--------|-----------------|-----------|-----|--------|
| 성별 | 남자 | 589 | 94.7 | 현직위 | 평직원 | 93 | 15.0 |
| | 여자 | 28 | 4.5 | | 주임/대리 | 171 | 27.5 |
| | 무응답 | 5 | .8 | | 과장급 | 180 | 28.9 |
| 연령 | 20대 | 44 | 7.1 | | 차장이상 | 153 | 24.6 |
| | 30대 | 279 | 44.9 | | 무응답 | 25 | 4.0 |
| | 40대 | 226 | 36.3 | 총직장 근속 년수 | 5년 미만 | 67 | 10.8 |
| | 50대 이상 | 33 | 5.3 | | 5-10년 미만 | 153 | 24.6 |
| | 무응답 | 40 | 6.4 | | 10-20년 미만 | 264 | 42.4 |
| 학력 | 고졸이하 | 25 | 4.0 | | 20년 이상 | 98 | 15.8 |
| | 전문대졸 | 91 | 14.6 | | 무응답 | 40 | 6.4 |
| | 대졸 | 448 | 72.0 | 직급 구분 | 정규직 | 327 | 52.6 |
| | 대학원졸 | 46 | 7.4 | | 비정규직 | 276 | 44.4 |
| | 무응답 | 12 | 1.9 | | 무응답 | 19 | 3.1 |
| 직종 | 토목직 | 464 | 74.6 | | | | |
| | 토목 외 기술직 | 58 | 9.3 | | | | |
| | 관리직 | 61 | 9.8 | | | | |
| | 기타 | 26 | 4.2 | | | | |
| | 무응답 | 13 | 2.1 | | | | |

2. 변수의 조작적 정의와 측정도구

2.1 진성리더십

본 연구에서 진성리더십은 리더가 진실 된 자기 자신을 알고 이에 부합되게 행동하며 구성원 뿐만 아니라 타인에게도 솔직하게 보여주고 타인의 의견을 경청하면서 부하들을 진성리더로 만들고, 부하들은 조직에 몰입함으로써 궁극적으로 조직의 성과를 향상시키는 리더의 행위를 의미한다. 조작적 정의를 위해 진성리더십의 하위 구성요소를 자아인식, 관계적 투명성, 균형 잡힌 처리, 내적 도덕가치 등 4개로 파악하였는데, 본 연구에서는 Avolio & Gardner(2005)가 개발한 이러한 구성개념이 내포된 16개 항목으로 구성된 진성리더십 척도(The Authentic Leadership Inventory: ALI)를 사용하였다. 자아인식의 대표적인 설문문항은 ‘나의 현장소장님은 일 처리가 잘 되도록 상대방과 꼭 피드백을 한다’이며, 내적 도덕가치의 대표적인 설문문항은 ‘나의 현장

소장님은 자신의 내적 도덕기준에 따라 행동을 한다’ 등 이다.

2.2 조직후원인식

본 연구에서 조직후원인식은 조직이 종업원의 복지에 관심을 가지고, 종업원의 불평에 귀를 기울이고, 종업원이 난관에 직면했을 때 도와주기 위해서 노력하며, 종업원을 공정하게 대우하는지에 대한 종업원의 인식이다(Eisenberger et al., 1986, 1990). 즉, 조직이 구성원의 공헌을 소중히 여기며, 복지에 관심을 기울이고 있다는 구성원의 전반적인 지각을 말한다. 본 연구에서는 조직후원인식을 측정하기 위해 Eisenberger et al.(1986)이 사용한 17개의 설문을 사용하였다.

2.3 이직의도

본 연구에서 이직의도를 조직구성원이 조직외부로 이동하는 것을 의미하며, 하나의 조직을 단위로 하는 인적자원관리의 측면에서는 이러한

좁은 의미의 이직에 초점을 맞추어서 조직구성원 신분에서 벗어나는 이동으로 정의한다. 따라서 이직의도란 조직에 소속된 종사원임을 포기하고 현 직장을 떠나 가까운 시일 내에 회사를 떠나려는 성향을 의미한다. Mathieu & Zajac(1990)의 논문을 토대로 개발된 3개의 문항을 사용하여 측정하였다.

3. 신뢰성 검정

신뢰성 검정에 대표적으로 쓰이는 Cronbach's Alpha(α)는 일반적으로 둘 이상의 개념 예측변수들의 집합에 대한 신뢰성 측정에 사용되며, 신뢰계수값의 범위는 0과 1사이이다. 일반적으로 신뢰성을 알아보기 위하여 각 변수의 측정항목에 대하여 Cronbach's α 계수를 산출하며 사회과학에서는 이 값이 0.6 이상이면 측정도구에 문제가 없다고 해석 한다(송지준, 2013). 본 연구도 Cronbach's α 를 이용하여 신뢰도를 분석하였다.

<표 2>를 살펴보면 독립변수인 진성리더십의 하위 요인 중 내적도덕가치의 Cronbach's α

값이 0.764로 가장 낮은 신뢰성을 보이고 있지만 신뢰성에는 문제가 없는 것으로 나타났으며, 매개변수인 조직후원인식과 종속변수인 이직의도의 신뢰성이 각각 0.943과 0.878로 나타나 높은 신뢰성을 보이고 있는 것으로 나타났다. 또한 측정변수 중에서 제거된 변수는 없는 것으로 나타났다.

4. 타당성 검정

본 연구에서는 타당성을 검정하기 위해 집중타당성 및 판별타당성을 통해 검정하고자 한다. 집중타당성(convergent validity)은 수렴타당성이라고도 하며 잠재변수를 측정하는 관측변수들의 일치성 정도를 나타내며, 판별타당성은 서로 다른 잠재변수 간의 차이를 나타내는 정도로서, 잠재변수간 낮은 상관을 보인다면 판별타당성이 있는 것이며, 잠재변수간 높은 상관을 보인다면 두 구성개념 간의 차별성이 떨어지는 것을 의미하므로 잠재변수간 판별타당성이 없는 것이다.

<표 2> 신뢰성 검정

| 요인 | | 투입변수수 | 제거변수수 | 최종분석수 | 신뢰도 Cronbach's α |
|--------|--------|-------|-------|-------|-------------------------|
| 진성 리더십 | 자아인식 | 4 | 0 | 4 | 0.855 |
| | 관계적투명성 | 4 | 0 | 4 | 0.820 |
| | 균형된처리 | 4 | 0 | 4 | 0.907 |
| | 내적도덕가치 | 4 | 0 | 4 | 0.764 |
| 조직후원인식 | | 17 | 0 | 17 | 0.943 |
| 이직의도 | | 3 | 0 | 3 | 0.878 |

<표 3> 진성리더십(독립변수) 타당성 검정

| 구성개념 | 항 목 | 타당성 분석 | | | | 개념신뢰도 |
|------|-------|--------|--------|-------|-------|-------|
| | | 요인부하량 | C.R | SMC | AVE | |
| 자아인식 | 자아인식1 | 0.761 | 17.895 | 0.578 | 0.723 | 0.913 |
| | 자아인식2 | 0.801 | 18.800 | 0.641 | | |
| | 자아인식3 | 0.813 | 19.084 | 0.662 | | |

| | | | | | | |
|--------|---------|-------|--------|-------|-------|-------|
| | 자아인식4 | 0.716 | Fix | 0.512 | | |
| 관계적투명성 | 관계적투명성1 | 0.696 | 17.042 | 0.484 | 0.647 | 0.880 |
| | 관계적투명성2 | 0.735 | 18.088 | 0.541 | | |
| | 관계적투명성3 | 0.752 | 18.532 | 0.566 | | |
| | 관계적투명성4 | 0.747 | Fix | 0.558 | | |
| 균형잡힌처리 | 균형잡힌처리1 | 0.845 | 26.008 | 0.715 | 0.770 | 0.930 |
| | 균형잡힌처리2 | 0.881 | 27.761 | 0.777 | | |
| | 균형잡힌처리3 | 0.807 | 24.197 | 0.652 | | |
| | 균형잡힌처리4 | 0.844 | Fix | 0.712 | | |
| 내적도덕가치 | 내적도덕가치1 | 0.821 | 16.058 | 0.673 | 0.640 | 0.840 |
| | 내적도덕가치2 | 0.668 | 13.899 | 0.446 | | |
| | 내적도덕가치4 | 0.644 | Fix | 0.415 | | |
| 진성리더십 | 자아인식 | 0.916 | 13.421 | 0.839 | 0.918 | 0.978 |
| | 관계적투명성 | 0.967 | 14.092 | 0.934 | | |
| | 균형잡힌처리 | 0.840 | 14.236 | 0.706 | | |
| | 내적도덕가치 | 0.905 | Fix | 0.818 | | |

4.1 집중타당성

첫째, 본 연구에서 설정한 독립변수인 진성리더십(2차요인)을 다시 네 가지의 하위요인(1차요인)으로 설정한 다음 2차 확인적 요인분석을 실시한 결과 모든 관측변수에서 요인부하량이 0.5 이상으로 나타나 최소기준 이상으로 나타났고, CR 값도 1.965 이상으로 나타나 바람직한 결과로 나타났으며, SMC 값도 0.4 이상으로 나타났으며, AVE 값과, 개념신뢰도 값이 기준치 보다 높게 나타나 집중타당성에는 문제가 없는 것으로 판단된다. 다만 내적도덕가치 요인은 총 4개의 관측변수를 투입하였으나, 하나의 관측변수가 제거(내적도덕가치3, SMC=0.241)되고 최종 3개의 변수를 최종 분석에 투입하였다.

둘째, 본 연구에서 설정한 매개변수인 조직후원인식에 대한 확인적 요인분석을 실시한 결과 모든 관측변수에서 요인부하량이 0.5 이상으로 나타나 최소기준 이상으로 나타났고, CR 값도 1.965 이상으로 나타나 바람직한 결과로 나타났

으며, SMC 값도 0.4이상으로 나타났으며, AVE 값과, 개념신뢰도 값이 기준치 보다 높게 나타나 집중타당성에는 문제가 없는 것으로 판단된다. 다만 처음 총 17개의 관측변수를 투입하였으나, 6개의 관측변수가 제거(조직후원인식2: SMC=0.130, 조직후원인식13 : SMC=0.332, 조직후원인식5, SMC=0.343, 조직후원인식6 : SMC=0.359, 조직후원인식3 : SMC=0.361, 조직후원인식10, SMC=0.394)*되고 최종 11개의 변수를 최종 분석에 투입하였다.

셋째, 본 연구에서 설정한 종속변수인 이직의도에 대한 확인적 요인분석을 실시한 결과 모든 관측변수에서 요인부하량이 0.5 이상으로 나타나 최소기준 이상으로 나타났고, CR 값도 1.965 이상으로 나타나 바람직한 결과로 나타났으며, SMC 값도 0.4이상으로 나타났으며, AVE 값과, 개념신뢰도 값이 기준치 보다 높게 나타나 집중타당성에는 문제가 없는 것으로 판단된다.

* 각 순서로 관측변수를 제거한 후 재분석하였음.

<표 4> 조직후원인식과 이직의도 타당성 검정

| 구성개념 | 항 목 | 타당성 분석 | | | | 개념신뢰도 |
|----------|----------|--------|--------|-------|-------|-------|
| | | 요인부하량 | C.R | SMC | AVE | |
| 조직후원인식 | 조직후원인식1 | 0.646 | 17.009 | 0.615 | 0.691 | 0.961 |
| | 조직후원인식4 | 0.775 | 21.268 | 0.671 | | |
| | 조직후원인식7 | 0.771 | 21.127 | 0.665 | | |
| | 조직후원인식8 | 0.787 | 21.675 | 0.425 | | |
| | 조직후원인식9 | 0.804 | 22.299 | 0.715 | | |
| | 조직후원인식11 | 0.852 | 24.053 | 0.725 | | |
| | 조직후원인식12 | 0.846 | 23.824 | 0.647 | | |
| | 조직후원인식14 | 0.652 | 17.206 | 0.619 | | |
| | 조직후원인식15 | 0.816 | 22.719 | 0.595 | | |
| | 조직후원인식16 | 0.819 | 22.84 | 0.601 | | |
| 조직후원인식17 | 0.784 | Fix | 0.417 | | | |
| 이직의도 | 이직의도1 | 0.815 | 23.659 | 0.664 | 0.717 | 0.883 |
| | 이직의도2 | 0.847 | 24.656 | 0.717 | | |
| | 이직의도3 | 0.870 | Fix | 0.757 | | |

4.2 판별타당성

판별타당성을 평가하는 방법(배병열, 2009)으로는 잠재변수의 AVE가 잠재변수간 상관계수의 제곱보다 크면 판별타당성이 있는 것으로 간주한다. 이 식은 잠재변수와 관측변수의 설명량과 잠재변수간 설명량을 비교하는 개념이라고 생각하면 된다. 만약 AVE값이 잠재변수간 상관계수의 제곱(ϕ^2)보다 더 강하다면 판별타당성이 있

는 것이고, 그 반대이면 판별타당성이 없는 것이다.

<표 5>를 살펴보면 조직후원인식과 이직의도의 상관계수 절대 값이 -0.617로 가장 높은 것으로 분석되었으며, 모든 요인의 상관계수 제곱 값이 AVE 값보다 작게 나타나 판별타당성이 있는 것으로 검정되었다.

<표 5> 상관계수 및 판별타당성 검정

| 요인 | 진성리더십 | 조직후원인식 | 이직의도 | AVE |
|--------|-----------|-----------|------|-------|
| 진성리더십 | 1 | | | 0.918 |
| 조직후원인식 | 0.514*** | 1 | | 0.691 |
| 이직의도 | -0.362*** | -0.617*** | 1 | 0.717 |

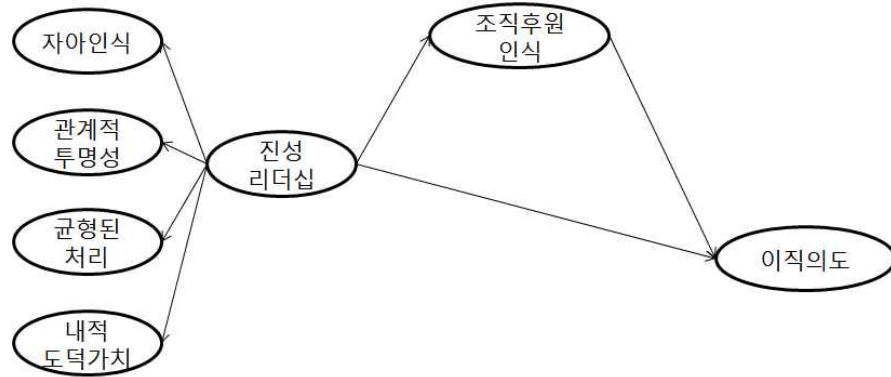
※ N=622, ***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05

5. 타당성 검정

5.1 적합도 검정

본 연구의 가설을 검정하기 위해 <그림 3>

와 같이 구조방정식 모형을 설정하여 분석을 실시하였으며, 신뢰성 검정 및 타당성 검정을 통해 제거된 변수를 제외하고 나머지 변수를 이용하여 최종 분석을 실시하였다.



<그림 3> 구조방정식 모형

<표 6>은 구조방정식모형의 적합도 검정 결과로서 적합도 분석결과를 살펴보면, χ^2 은 1213.299(p=0.000), $\chi^2/df=3.279$, RMR=0.034, GFI=0.873, AGFI=0.851, CFI=0.933, NFI=0.906, IFI=0.933, RMSEA=0.061 등으로 나타나 전반적으로 적합도 기준에 어느 정도 충족한 것으로 나타났다. 하지만 χ^2 값과 GFI, AGFI는 부적합 것으로 나타났다. 이는 표본의 크기와 모델의 복잡성에 따라 영향을 받을 수 있으며, 그 신뢰성

이 낮아지고 있는 경향이 있다. 하지만 χ^2/df 값은 기준값 3에 근접하고 있으며, GFI와 AGFI도 표본특성에 기인한 비일관성(inconsistencies)으로 인하여 영향을 받을 수 있기 때문에 표본 특성으로부터 자유로운 CFI 값을 권고하고 있다. 따라서 구조방정식모형에 대한 적합도 검정 결과는 어느 정도 적합도 기준을 충족하고 있다고 할 수 있다.

<표 6> 구조방정식모형 적합도 검정

| 적합도지수 및 기준값 | χ^2 검정값 | | RMR <.05 | GFI >.9 | AGFI >.9 | CFI >.9 | NFI >.9 | IFI >.9 | RMSEA <.1 |
|-------------|-------------------|----------------|----------|---------|----------|---------|---------|---------|-----------|
| | χ^2 p>0.05 | χ^2/df <3 | | | | | | | |
| 지수값 | 1213.299 0.000 | 3.279 | 0.034 | 0.873 | 0.851 | 0.933 | 0.906 | 0.933 | 0.061 |
| 적합여부 | 부적합 | 부적합 | 적합 | 부적합 | 부적합 | 적합 | 적합 | 적합 | 적합 |

5.2 연구가설 검정

본 연구의 가설을 검정하기 위한 결과로 <표 7>과 같이 나타났다. <표 7>의 결과값을 살펴보면 독립변수인 진성리더십이 종속변수인 조직후원인식의 경로에서는 표준화 추정값이 정

(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이직의도와는 부(-)의 관계로 나타났지만, C.R값이 1.965 이하로 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었다.

<표 7> 연구 가설 검정

| 독립변수 | 종속변수 | 표준화추정값 | 비표준화추정값 | S.E | C.R |
|--------|--------|--------|---------|-------|------------|
| 진성리더십 | 조직후원인식 | 0.546 | 0.815 | 0.077 | 10.604*** |
| | 이직의도 | -0.079 | -0.156 | 0.088 | -1.777 |
| 조직후원인식 | 이직의도 | -0.614 | -0.817 | 0.065 | -12.565*** |

※ ***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05

5.3 총효과 및 간접효과 분석 결과

조직후원인식의 매개효과의 검정방법은 간접효과의 유의성을 파악하는데 AMOS에서는 간접효과에 대한 크기는 제공하고 있지만 그것에 대한 유의성은 제공하지 않는다. 즉, “진성리더십→조직후원인식, 진성리더십→이직의도”에 대한 경로의 직접효과에 대한 유의성은 결과표에 나타난 C.R값(1.965 이상)이나 p값을 통해 알 수 있으나, 간접효과 “진성리더십→조직후원인식→이직의도”의 유의성은 제공되지 않는다. 따라서 간접효과에 대한 유의성을 검정하기 위해 부트스

트래핑(bootstrapping) 방법을 사용하고자 한다. 또한 독립변수인 조직후원인식이 종속변수인 이직의도와는 경로에서도 표준화 추정값이 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구의 매개변수인 조직후원인식의 간접효과를 분석하기 위하여 효과분석을 실시한 결과 <표 8>과 같이 나타났다. 즉, 진성리더십이 이직의도에 미치는 총 효과는 -0.414로 나타났고, 그 중 직접효과는 -0.079, 간접효과는 -0.335로 나타났으며, 간접효과의 유의성이 0.05이하(0.010)로 분석되어 간접효과가 있는 것으로 분석되었다.

<표 8> 매개변수 간접효과 분석 결과

| 독립변수 | 종속변수 | 총효과 | 직접효과 | 간접효과 | 간접효과유의성(sig.) |
|--------|--------|--------|--------|--------|---------------|
| 진성리더십 | 조직후원인식 | 0.546 | 0.546 | | |
| | 이직의도 | -0.414 | -0.079 | -0.335 | 0.010* |
| 조직후원인식 | 이직의도 | -0.614 | -0.614 | | |

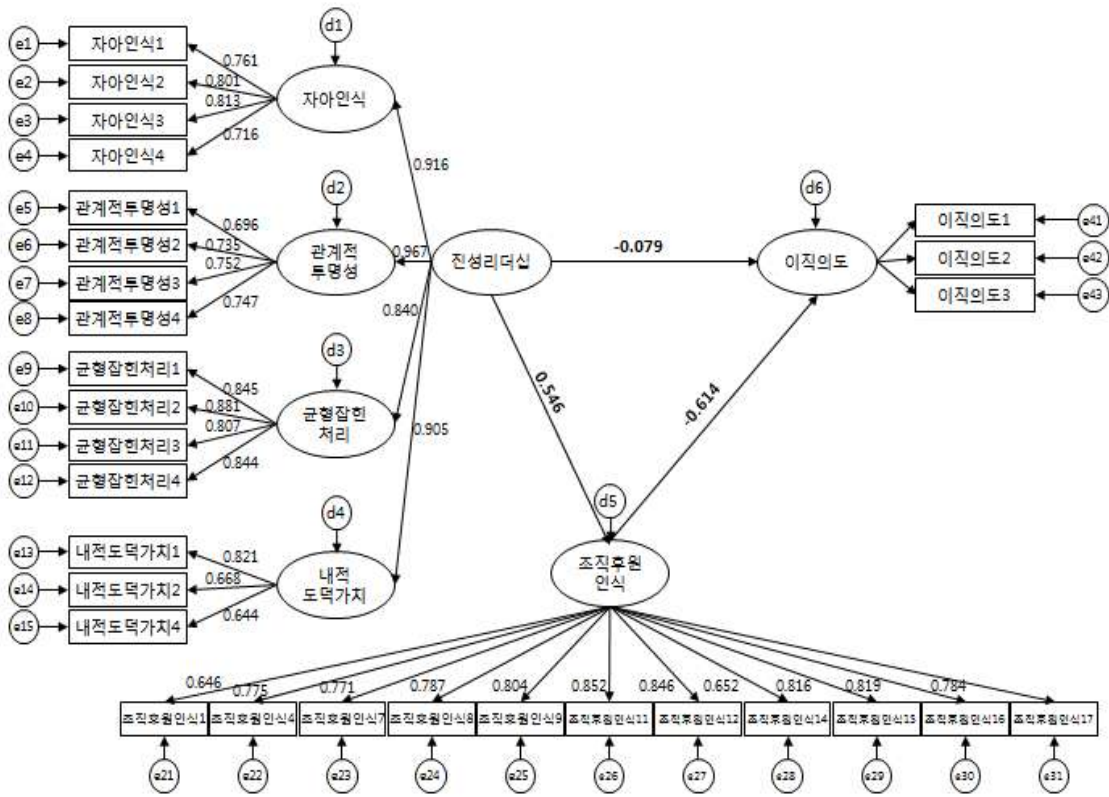
※ ***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05

5.4 구조방정식 모형 분석 결과 및 가설검정

결과 요약

본 연구는 진성리더십이 이직의도에 영향을 미치는데 있어 조직후원인식의 매개효과가 있는지를 중점적으로 분석한 결과로서 <그림 4>와 같이 도식화 할 수 있다. <그림 4>는 진성리더십을 4개의 하위요인을 1차요인으로 설정하고 진성리더십을 2차요인으로 설정하여 조직후원인식과 이직의도와의 관련성을 분석한 결과이다. 진성리더십의 하위요인 중 관계적 투명성의 요

인부하량이 0.967로 가장 높았으며, 자아인식, 내적도덕가치, 균형잡힌 처리의 순으로 요인부하량이 산출되었으며, 진성리더십과 조직후원인식의 정(+)의 관계가 성립됨으로써 진성리더십이 높아질수록 조직후원인식도 높아진다는 결론을 얻을 수 있다.



※ 경로계수 및 요인부하량 값 표기

<그림 4> 구조방정식 모형 분석 결과 요약

또한 조직후원인식과 이직의도와의 관계에서는 부(-)의 영향관계가 있는데, 이는 조직후원인식이 높을수록 이직의도는 낮아진다는 것을 의미한다. 하지만 진성리더십과 이직의도와의 관계에서는 아무런 영향관계가 없는 것으로 분석되었다.

또한 조직후원인식의 매개효과는 간접효과의 결과값을 통하여 얻어진 결과로서 조직후원인식

은 진성리더십과 이직의도와의 관계에서 매개효과(완전매개효과)가 있는 것으로 분석되었다. 즉, 진성리더십과 이직의도와의 직접적인 영향관계는 없지만 조직후원인식이 높을수록 이직의도가 낮아진다는 효과를 볼 수 있는 것으로 분석되었으며, 본 연구의 가설검정 결과를 표로 정리하면 <표 9>와 같다.

<표 9> 가설검정결과 요약

| 가 설 | | 검정결과 |
|-----|-----------------------|------|
| 가설1 | 진성리더십 → 조직후원인식 | 채택 |
| 가설2 | 진성리더십 → 이직의도 | 기각 |
| 가설3 | 조직후원인식 → 이직의도 | 채택 |
| 가설4 | 진성리더십 → 조직후원인식 → 이직의도 | 채택 |

IV. 결론 및 시사점

본 연구는 건설현장소장의 진성리더십이 조직후원인식을 매개로 하여 현장직원의 이직의도에 미치는 영향력을 검증하였다. 이를 위해 연구모형과 가설을 설정하였으며, 연구모형에 의거한 가설검증을 위해 AMOS20.0을 활용한 구조모형 분석을 실시하였다. 본 연구의 연구결과 및 시사점은 다음과 같다.

첫째, 현장소장의 진성리더십은 현장직원의 조직후원인식에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 즉, 진성리더십의 하위요인인 자아인식, 관계적투명성, 균형잡힌처리, 내적도덕가치가 높아질 수록 조직후원인식은 높아진다는 결론을 얻을 수 있으며, 이는 현장소장이 진실하고 진정성을 지닐 때 현장직원들은 그를 진심으로 추종하게 되며, 결과로써 종업원들은 활발한 진성리더십을 발휘하는 현장소장을 회사를 대신하여 그들의 노력에 대하여 보상을 주고 그들의 웰빙을 챙겨주는 사람으로 인식한다.

둘째, 현장소장의 진성리더십은 이직의도와는 직접영향관계가 없는 것으로 나타났다. 건설현장소장은 회사로부터 현장을 관리하기 위한 막강한 권한을 부여받은 사람으로서 현장직원에 대한 그의 영향력은 매우 크지만 현장직원(정규직)은 2~3년간의 공사기간이 지나면 다른 현장으로 옮겨가서 새로운 현장소장과 근무할 수 있으므로 현재 함께 근무하는 소장의 리더십에 대한 불만을 이유로 이직을 고려하지 않으며 특히, 현

장계약직원(비정규직)은 공사기간 동안 고용이 보장되지만 공사가 종료되는 시점에서 새로운 직장으로 이직해야하는 최근의 건설업 현실을 잘 나타내고 있다.

셋째, 현장직원의 조직후원인식은 이직의도에 부(-) 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 조직이 종업원의 노력에 대한 교환으로 종업원의 안녕과 복지에 관심을 갖는다는 것을 종업원이 인식할 때 종업원은 자발적으로 회사에 도움이 되는 일을 하고 회사업무에 더욱 몰입을 하게 되며 현재의 직장에서 계속 근무를 하고자하는 태도를 보이는 것은 당연한 귀결로 보인다.

넷째, 현장직원의 조직후원인식은 현장소장의 진성리더십과 이직의도사이에서 완전매개 작용을 하는 것을 확인하였다. 현장소장은 회사를 대표하는 사람이기 때문에 현장직원의 태도와 행동에 상당한 영향을 미치고 있지만 일시적 상사관계인 현장소장의 진성리더십은 현장직원의 이직의도에 직접영향을 주지 않지만 조직후원인식의 매개작용이 있을 경우 현장소장의 진성리더십이 이직의도에 영향을 미친다는 것을 의미한다. 따라서 회사에서 필요한 유능한 직원의 이직을 예방하기 위해서 회사는 현장직원들의 승진, 인센티브, 장기고용계약 및 복지에 관심을 보여야 한다.

이와 같은 연구결과를 바탕으로 다음과 같은 의의를 도출할 수 있다.

첫째, 현장소장의 진성리더십의 중요성을 확인하였다. 협동과 경험을 중시하는 건설현장에서

현장직원의 이직을 감소시키는 것은 생산성 저하를 막기 위해서 필수적이다. 현장소장의 진성리더십이 조직후원인식에 긍정적으로 영향을 미치고 조직후원인식은 이직의도에 부정적 영향을 주는 것을 확인하였다.

둘째, 매개변수로써 조직후원인식의 역할을 확인하였다. 진성리더십이 결과변수에 미치는 영향에 있어서 조직후원인식의 역할을 검증한 연구가 없었는데, 본 연구는 현장직원의 조직후원인식이 현장소장의 진성리더십과 결과변수 간에 매개 역할을 한다는 것을 입증하였다.

셋째, 회사로부터 건설현장을 운영하는 대리인으로써 일체의 권한을 부여받고, 현장에 소속된 직원에 대해 절대적 영향력을 갖고 있어서 다른 분야의 리더와는 상당한 차이가 있을 것으로 기대되는 건설현장 소장의 진성리더십을 살펴봄으로써 진성리더십 연구의 확장을 도모하였다.

본 연구의 한계점과 향후 연구를 위한 제언을 제시하고자 한다.

첫째, 본 연구를 위한 설문조사가 비밀이 보장되었지만 상당수의 건설현장에서 직원들이 현장소장을 평가하는데 심리적으로 부담감을 느껴 직원들 스스로 설문조사를 거부하는 사례가 많이 발생하였다. 아직도 현장소장의 절대적 권한에 대해 직원들이 정서적으로 많이 위축되어 있는 것으로 판단된다. 따라서 향후 연구에서는 본 설문문의 취지를 충분히 설득하는 과정이 필요하다.

둘째, 표본을 토목공사현장으로 하였기 때문에 실증결과를 건설 분야로 일반화 시키는 데에 무리가 있다. 건축공사와 플랜트공사 등에 일반화하는 데에는 주의가 필요하다.

셋째, 표본에 의한 편향(bias)이 발생했을 가능성이 있다. 본 연구는 모든 변수가 동일 설문지를 통해서 수집되는 과정에서 동일방법편의가 인과적 관계에 혼재되어 있을 개연성이 존재한다.

이상과 같이 본 연구에서 제기된 한계점을 보

완하여 향후 연구에서는 더 치밀한 연구가 필요하다.

참고문헌

1. 고성국·문태원(2013), “기업의 사회적 책임활동 인식이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구”, *경영정보연구연구*, 32(3), 1-32.
2. 김명희·남차현(2013), “관리자의 진성리더십이 구성원의 조직시민행동에 미치는 영향: 심리자본을 매개효과로”, *외식경영연구*, 16(6), 29-47.
3. 류정란(2014), “상사의 태도와 직무 특성이 창의적 성과를 일으키는 과정에 관한 연구”, *경영정보연구*, 33(3), 129-153.
4. 문혜강(2013), “진성리더십이 구성원의 태도 및 행동에 미치는 영향: 상사신뢰의 매개효과 중심”, 영남대학교 대학원, 박사학위논문
5. 배병렬(2009), Amos17.0 구조방정식모델링(원리와 실제), 청람, 제2판.
6. 송지준(2013), 논문작성에 필요한 SPSS/AMOS 통계분석방법, 21세기사.
7. 조동환·조현청·성행남(2011), “중소건설 IT 종사자의 이직의도에 영향을 미치는 요인”, *경영정보연구연구*, 30(2), 161-184.
8. 최우재·조윤희(2013), “진성리더십이 부하의 심리적 웰빙과 적응적 수행성과에 미치는 영향: 자기권능감의 매개효과”, *인사조직연구*, 21(1), 185-228.
9. Allen D. G., Shore L. M. and Griffeth R. W.,(2003), “The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process”, *Journal of Management*, 29(1), 99-103.
10. Avolio, B. J. and Gardner, W. L.(2005),

- “Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership”, *Leadership Quarterly*, 16, 315-338.
11. Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F.O., Luthans, F. and May, D.R.(2004), Unlocking the mask: a look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors, *The Leadership Quarterly*, 15, 801 - 823.
 12. Dess G. G. and Shaw J. D.(2001), “Voluntary turnover, social capital, and organizational performance”, *Acad. Manage. Rev.*, 26, 466-456.
 13. Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. and Sowa, D.(1986), “Perceived organizational support”, *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
 14. Eisenberger R, Fasolo P. and Davis-LaMastro V.(1990), “Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation”, *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
 15. Farber, S.(2004), *The radical leap. A personal lesson in extreme leadership*, Chicago: Dearborn Trade Publishing.
 16. Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R. and Walumba, F. O.(2005), “Can you seetherealm?, A self-based model of authentic leader and follower development”, *The Leadership Quarterly*, 16(3), 343-372.
 17. George, W.(2003), *Authentic leadership: Rediscovering the secrets to creating lasting value*, San Francisco: Jossey-Bass.
 18. Giallonardo, L. M., Wong, C. A. and Iwasiwa, C. L.(2010), “Authentic leadership of preceptors : Predictor of new graduate nurses’ work engagement and job satisfaction”, *Journal of Nursing Management*, 18, 993-1003.
 19. Goffee, R. and Jones, G.(2005), “Managing authenticity,” *Harvard Business Review*, 83(12), 85-94.
 20. Harter, S.(2002), Authenticity. In C. S. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*, Oxford: Oxford University Press, 382 - 394.
 21. Ilies, R., Morgeson, F. P. and Nahrgang, J. D.(2005), “Authentic leadership and eudaemonic well-being: understanding leader - follower outcomes”, *The Leadership Quarterly*, 16, 373-394.
 22. Kernis, M. H.(2003), “Toward a conceptualization of optimal self - esteem”, *Psychological Inquiry*, 14, 1-26.
 23. Luthans, F. and Avolio, B. J.(2003), “Authentic leadership development”, In K.S. Cameron, J. E. Dutton, and R. E. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship*, 241-261, San Francisco : Berrett-Koehler.
 24. Manley, H.(1996), “Hospitality head hunting, australian hotelier”, April, 8-11.
 25. Masterson, S. S., Lewis, K., Goldman, B. M. and Taylor, M. S.(2000), “Integrating justice and social exchange: The differing effects of fair procedures and treatment on work relationships”, *Academy of Management Journal*, 43, 738-748.
 26. Mathieu, J. E. and Zajac, D. M.(1990), “A Review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences, of organizational commitment”, *Psycholo-*

- gical, Bulletin*, 108(2).
27. Mobley, W. H.(1982), *Employee turnover: Causes, consequences, and control*, MA: Addison-Wesley.
 28. Pigors, P. and Charles A. Myers(1973), "Personnel administration : A point of view and a method", 7th Edition, New York : McGraw-Hill.
 29. Pizam, A. and S. W. Thrnburg(2000), "Absenteeism and voluntary turnover on Central Florida hotels : a pilot study", *International Journal of Hospitality management*, 19, 211-217.
 30. Price, J. L.(1977), "The study of turnover", Ames Iowa, Iowa State University Press, 543-565.
 31. Price, J. L.(2001), "Reflections on the determinants of voluntary turnover", *International Journal of Manpower*, 22(1), 600-624.
 32. Rhoades, L. and Eisenberger, R.(2002), "Perceived organizational support: A review of the literature", *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
 33. Ryff, C. D. and Keyes, C. L. M.(1995), The structure of psychological well-being revisited, *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727.
 34. Schaufeli, W. B. and Bakker, A. B.(2004), "Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study", *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
 35. Schlesinger, L. and J., Heskett(1991), "Breaking the cycle of failure in service", *Sloan Management Review*, spring, 17-28.
 36. Sherony, K. M. and Green S. G.(2002), "Coworker exchange: relationships between coworkers, leader-member exchange and work attitude", *Journal of Applied Psychology*, 87, 542-548.
 37. Stone, E. F. and Anderson, L. E.(1994), "Relative power of moderated multiple regression and the comparison of subgroup correlation coefficients for detecting moderating effects", *Journal of applied psychology*, 79(3), 354-359.
 38. Toor, S. R., Ofori, G. and Arain, F. M.(2007), "Authentic leadership style and its implications in project management", *Business Review*, 2(1), 31-55.
 39. Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S. and Peterson, S. J.(2008), "Authentic leadership : Development and validation of a theory-based measure", *Journal of Management*, 34(1), 89-126.
 40. Walumbwa, F. O., Wang, P., Wang, H., Schauboreck, J. and Avolio, B. J.(2010), "Psychological process linking authentic leadership to follower behaviors", *The Leadership Quarterly*, 21, 901-914.
 41. Walumbwa, F. O., Luthans, F., Avey, J. B. and Oke, A.(2011), "Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust", *Journal of Organizational Behavior*, 32, 4-24 (2011).

Abstract

Examining the effects of project manager's authentic leadership on field staffs' intention to leave and mediating roles of field staffs' perceived organizational support

Youn. Inn-Han* · Chang, Young-Chul**

The purpose of this study is to examine the direct effect of project manager's authentic leadership on field staffs' intention to leave, and a mediating role of field staffs' perceived organizational support as a moderator. We collected data from 630 field staffs in the 75 different construction sites.

The results of this study are as follows. First, the project manager's authentic leadership has positive impact on field staffs' perceived organizational support. Second, the project manager's authentic leadership has no significant impact on field staffs' intention to leave. Third, the field staffs' perceived organizational support has negative impact on field staffs' intention to leave. Finally, field staffs' perceived organizational support has perfectly mediated effects on the relationship between project manager's authentic leadership and field staffs' intention to leave.

In conclusion, project manager's authentic leadership has significantly influenced field staffs' perceived organizational support, which also has significantly influenced field staffs' intention to leave.

Especially, because of the rare studies on project manager's leadership this study has an important meaning.

Key Words: Authentic Leadership, Perceived Organizational Support, Intention to Leave

* Graduate School, Kyunghee University, Seoul, Korea(The first Author), yih2883@naver.com

** Professor, Department of Business Administration, Kyunghee University, Seoul, Korea(Corresponding Author), ychang@khu.ac.kr