Journal of the Korea Convergence Society
Vol. 8. No. 2, pp. 213-225, 2017
https://doi.org/10.15207/JKCS.2017.8.2.213

세무회계사무소 직원의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 상사신뢰의 조절효과를 중심으로

정우성
부산외국어대학교 경영학부

A Study of the Factors that Affect Tax Accounting Firm Employees' Job Satisfaction: Focusing on the Moderating Effect of Trust in Supervisor

Woo-Sung Jung
School of Business Administration, Busan University of Foreign Studies

요 약 본 연구의 목적은 개인적 특성에 따라 세무회계사무소 직원의 직무만족에 유의한 차이가 있는지를 분석하고, 인간중심경영과 긍정리더십이 직무만족에 미치는 영향을 살펴본 후, 이러한 관련성이 상사신뢰에 의해 조절효과를 나타내는지를 분석하는 것이다. 이를 위해 세무회계사무소 직원을 대상으로 설문조사를 시행하였고, 한글 SPSS와 AMOS를 이용하여 통계분석을 수행하였다. 분석결과, 직위, 연봉, 학력, 업무처리 능력에 따라 직무만족에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 인간중심경영과 긍정리더십은 직무만족에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 상사신뢰는 긍정리더십이 직무만족에 미치는 영향을 조절하는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 향후 세무회계사무소의 효율적 운영에 중요한 자료로 활용될 수 있을 것이며, 직원의 직무만족 향상을 통해 조직의 성과를 높이는데 기여할 수 있을 것이다.

• **주제어** : 인간중심경영, 긍정리더십, 직무만족, 상사신뢰, 개인특성

Abstract The objectives of this study are to investigate whether individual characteristics lead to significant differences in job satisfaction among tax accounting firm employees, to analyze how human-oriented management and positive leadership affect job satisfaction, and to examine if trust in supervisor moderates the effects of human-oriented management and positive leadership on job satisfaction. To accomplish these objectives, we surveyed employees of tax accounting firms and conducted statistical analyses using the SPSS and AMOS. The results are as follows. First, there were significant differences in job satisfaction depending on job position, salary, education level, and job performance of individual employees. Second, human-oriented management and positive leadership had a positive and statistically significant effect on job satisfaction. Third, trust in supervisor moderated the effect of positive leadership on job satisfaction. The findings provides practical implications for the efficient operation of tax accounting firms.

• **Key Words** : Human-oriented management, positive leadership, job satisfaction, trust in supervisor, individual characteristics

Corresponding Author : 정우성(pufs@hotmail.co.kr)
Received January 15, 2017 Revised February 9, 2017
Accepted February 20, 2017 Published February 28, 2017

1. 서론

세무회계사무소는 우리나라 세수확보에 중추적인 역할을 하고 있으며[1], 납세자의 위임을 받아 조세에 관한 신고 · 신청 · 청구 등의 대리, 세무조정계산서 기타 세무관련 서류의 작성, 기장 대행, 조세에 관한 상담 및 자문, 납세자의 의견진술 대리, 개별공시지가에 대한 이의신청의 대리, 신고서류 확인 등의 업무를 수행하고 있다. 세무사와 회계사 합격자 수의 대폭적인 증가로 인한 치열한 경쟁과 최근 세계적인 경기불황으로 세무서비스업계의 수익성은 점차 악화되고 있다. 이러한 상황을 극복하고자 세무회계사무소 운영자는 새로운 추가 수입원의 창출과 사무실 운영의 효율화를 꾀하고 있다. 세무회계사무소 직원은 담당회사의 기초자료 입력 및 검토, 기장대리와 관련된 신고, 신청 및 상담의 실질적인 업무를 수행하고 있으므로, 직원의 원활한 직무수행을 통한 성과는 세무회계사무소의 효율적인 경영에 있어서 중요한 부분을 차지한다. 그 동안 다양한 조직들을 대상으로 직무만족 및 근무환경 실태에 대한 연구가 활발하게 진행되어 왔지만[2,3,4,5], 세무회계사무소 직원의 직무환경 및 직무만족에 관한 연구는 각 직원이 수행하고 있는 업무를 구체적인 수치로 계량화하기 어렵다는 세무회계사무소의 특수성으로 인하여 구체적인 측정기준을 설정하지 못함에 따라 많이 이루어지지 않고 있는 실정이다[6]. 따라서 세무회계사무소 직원의 직무만족을 향상시키기 위한 구체적인 방안들을 찾을 필요성이 있다. 왜냐하면 직원의 직무만족은 세무서비스 품질에 영향을 미칠 것이고, 수준 높은 세무서비스 질은 고객만족의 충성도로 이어져 매출향상에 기여할 수 있기 때문이다[7]. 선행연구에서도 직무만족은 조직의 유효성[8], 생산성과 작업성과[9, 10]를 높이는 것으로 나타났다.

본 연구에서는 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 인간중심경영과 긍정리더십을 사용 하였다. 인간중심경영(human-oriented management)은 조직에서 경영자가 구성원들을 존엄한 존재로 존중하고, 그들이 조직의 발전을 위해 기여하도록 기업을 이끌어 나가는 경영방식인데[11], 이러한 경영방식은 구성원의 직무만족을 통해 세무회계사무소의 업무특성상 기계적이고 반복적인 세무서비스를 제공하는 것과는 달리 인간적인 마음에서 우러나는 태도는 납세자들에게 만족감을 가져다 줄 것이고, 이로 인해 재무성과는 높아 질 것이다[12]. 긍정리더십(positive leadership)은 조직 구성원들의 개인별 차이를 파악하여 긍정적인 강점을 개발하고, 긍정에너지를 창출하는 리더십이라 정의할 수 있는데, 정확하고 완벽한 세무업무처리를 요구하는 세무회계사무소에서 긍정리더십은 직원에게 긴장을 완화시키고, 구성원의 긍정적인 삶의 태도[13], 자기 효능감, 내재적 및 외재적 동기부여[14]에 직접적인 영향을 미침으로써 직무만족을 높일 수 있을 것이다.

기존의 선행연구에서는 직무만족에 영향을 미치는 요인을 회계담당자들의 업무량, 역할 모호성, 개인-환경적 합성, 업무량과 시간, 급여 및 복리후생 및 불만 수용, 연봉 및 직원수 등의 업무적인 요인[15,16,17]에서 주로 찾았지만, 세무회계사무소를 대상으로 거시적인 차원에서 인간중심과 긍정심리에 기반을 둔 요인에 대한 연구는 매우 찾기가 어렵다.

따라서 본 연구에서는 선행연구를 검토하여 첫째, 개인적 특성에 따라 세무회계사무소 직원의 직무만족에 유의한 차이가 있는지를 분석하고, 둘째, 인간중심경영과 긍정리더십이 직무만족에 미치는 영향을 분석하며, 셋째, 상사신뢰가 인간중심경영과 긍정리더십이 직무만족에 미치는 영향에 있어서 조절효과를 보이는 가를 분석하는데 연구 목적이 있다. 이러한 분석을 통해 직원의 직무만족 향상을 통해 궁극적으로 조직의 유효성과 성과를 높이기 위해서 세무회계사무소 관리자가 나아갈 방향을 제시할 것으로 생각된다.

2. 이론적 배경 및 가설설정

2.1 직무만족(job satisfaction_S)

최윤정(2000)은 만족의 개념을 “자신의 목표와 욕구를 얼마만큼 달성했는가에 대한 주관적이고 개인적인 상태”라고 정의 하였다[18]. Lock(1976)은 직무만족을 “자신의 직무를 통해서 얻게 되는 경험을 평가해서 나타나는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태”라고 정의 하였고[19], Smith(1955)는 “개별적인 직무를 통해서 경험되는 모든 감정의 총화 혹은 균형상태에서 좌우되는 태도”라고 정의 하였으며[20], Tiffin and McComick(1965)는 “직무를 통해 얻거나 또는 경험하는 욕구 만족 차원의 함수”라고 정의하였다[21]. 본 연구에서는 직무만족을 세무회계사무소의 직무환경에 대하여 직원들이 느끼는 감정 상태라고 정의한다.

직무만족은 조직의 성과를 높이는데 있어서 조직이

필요로 하는 구성원의 긍정적 태도이며[22], 조직성과를 예측하는데 중요한 역할을 담당하기에[23] 직무만족의 원인을 연구하는 것이 중요하다. 직무만족에 영향을 미치는 요인에는 회계담당자들의 업무량, 역할 모호성, 개인-환경적합성, 업무량과 시간, 급여 및 복리후생 및 불만 수용, 연봉 및 직원수[15,16,17] 등이 있다. 직무만족과 조직성과의 관계를 살펴보면, 직무만족이 높은 노동자는 생산성과 작업성과가 높은 것으로 나타났고[9,10], 직무만족은 조직의 유효성에도 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다[8]. 또한 개인적 특성에 따라 직무만족에 유의한 차이가 있는지를 분석한 결과, 연령이 높을수록, 학력이 낮을수록, 근무기간 길수록, 연봉이 높을수록, 기장건수가 많을수록 직무만족도가 높아 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고[1], 연령, 근속연수, 근무지에 따라 직무만족도에 차이가 있는 것으로 나타났다[24]. 이러한 선행연구를 종합하여 본 연구에서는 개인특성에 따라 세무회계사무소 직원들이 느끼는 직무만족에 유의한 차이가 있는지 검증하고자 한다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정한다.

H1: 개인적 특성에 따라 직무만족에 유의한 차이가 있을 것이다.

H1.1: 직위에 따라 직무만족에 유의한 차이가 있을 것이다.

H1.2: 연봉에 따라 직무만족에 유의한 차이가 있을 것이다.

H1.3: 학력에 따라 직무만족에 유의한 차이가 있을 것이다.

H1.4: 전반적인 업무처리능력에 따라 직무만족에 유의한 차이가 있을 것이다

2.2 인간중심경영 (human-oriented management_HM)

대부분의 기업들은 이익극대화를 목적으로 인간을 비용 수준으로 취급함에 따라 직원들이 직장에서 중요시되는 가치 즉, 자아실현, 일의 사회적 가치 및 의미, 동료관계 등을 소홀히 하여 기업의 바람직한 역할을 수행하기 어렵게 되었다[25]. 또한 정보기술의 발전으로 인한 기업경영환경의 급격한 변화로 인해 기업의 지속적인 경쟁우위를 확보하기 위해서 인적자원이 전략적 자산이라는 인식이 확산되고 있어[26], 사람중심 경영을 통한 혁신역량을 구축하기 위해 인간중심의 경영이 필요하게 되었다.

인간중심경영은 조직에서 경영자가 구성원들을 존엄한 존재로 존중할 뿐만 아니라, 동시에 그들이 조직의 발전을 위해 기여할 수 있다는 믿음을 가지고 기업을 이끌어 나가는 경영방식이다[11]. 즉 인간중심경영의 핵심은 "사람"이며, 사람이 조직경영의 중심에 있다는 것이다. 이처럼 인간중심의 경영이 강조되는 이유는 토지, 노동, 자본을 통한 경쟁우위는 기업에게 지속적인 경쟁우위를 제공해 줄 수 없기 때문이다[27].

세무회계사무소는 우리나라 재정에 중추적인 역할을 담당하고 있고, 담당회사의 자료 입력 등은 대부분 직원들에 의해 수행되고 있어 직원의 중요성은 강조되고 있다. 양질의 세무서비스를 제공하기 위해서는 우선 직원의 직무만족이 선행되어야 할 것이고, 인간중심경영 방식은 정확하고 체계적인 세무업무의 특성에 비추어 세무회계사무소 직원의 직무만족을 높일 것이다.

선행연구를 살펴보면, 인간중심경영은 기업이 재무성과 및 조직문화 수용성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고[12], 사람중심의 인적자원관리 활동 중 자율경영, 성과보상, 교육훈련, 평등주의는 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며[28], 인간중심경영요소 중 선별채용 및 고임금은 재무적 성과에 영향을 미치는 것으로 나타났다[8]. 또한 조직 구성원들을 자율적인 존재로 인식하는 경영자의 경영성과가 높게 나타났다[29]. 이러한 선행연구를 종합하여 아래와 같은 가설을 설정하였다.

H2: 인간중심경영은 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.3 긍정리더십(positive leadership_PL)

리더십의 개념에 대해서 많은 학자들이 다양하게 정의 하고 있다. Jago(1982)는 "집단목표의 달성을 위해 구성원들에게 방향을 제시하고 그들의 활동을 조정하는 과정"이라고 정의 하였으며[30], 김남현(2009)는 "공동목표를 달성하기 위하여 한 개인이 집단의 구성원들에게 영향을 미치는 과정"이라고 정의 하였다[31]. 즉 리더십은 조직의 목표를 달성하기 위해 리더가 조직 구성원들의 능력(ability)이나 행동(behavior)에 영향력을 행사하고 이들을 바람직한 방향으로 이끌 수 있는 힘이라고 할 수

있다. 이러한 리더의 역할은 구성원들의 능력을 개발하고 의욕을 북돋우며[32], 조직 형태를 구성하고 조직문화와 조직성과에 영향을 미친다[33]. 훌륭한 리더십은 집단과 조직의 성패를 좌우하기도 한다[34].

긍정리더십의 기반이 되는 긍정심리학은 1998년 미국심리학회(APA: American Psychological Association)의 회장을 맡고 있는 Seligman에 의해 처음으로 명명 되었다. 긍정심리학은 인간의 부정적인 측면에 대한 반성과 새로운 긍정적 감정의 필요성에 의해 등장되었고, 인간의 긍정적 심리, 미덕, 강점과 행복에 초점을 두고 있다[35].

Cameron(2012)은 긍정리더십을 “인간의 덕과 행복에 중점을 두고 조직내 긍정적 태도를 유발하여 이상적인 성과를 창출하는 리더십”이라고 정의 하였고[36], Youssef-Morgan and Luthans(2013)은 “조직 구성원의 긍정적인 강점, 잠재력과 능력을 개발하는 리더십”이라고 정의 하였으며[37], Cliffton and Harter(2003)은 “조직 구성원들의 개인별 차이를 파악하여 이해하고 배려하며, 힘든 일이 발생하였을 때 긍정적 관점을 유지하는 리더십”이라고 정의 하였다[38]. 본 연구에서는 긍정리더십을 조직 구성원들의 개인별 차이를 파악하여 긍정적인 강점을 개발하고, 긍정에너지를 창출하는 리더십이라 정의한다.

세무회계사무소는 직원별로 담당회사를 배정하여, 그 회사에 대한 세무대리를 주된 업무로 하며, 소속 직원들은 담당회사의 자료 입력 및 검토 등의 실질적인 업무를 담당하고 있다[1]. 직원들이 제공하는 세무서비스 품질은 조직의 성과로 곧바로 귀결되기 때문에 직원들의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 찾을 필요가 있다. 정확하고 완벽한 세무업무처리를 요구하는 세무회계사무소에서 긍정리더십은 직원에게 긴장을 완화시키고, 많은 긍정에너지를 창출하여 직무만족을 높여 줄 것이다.

선행연구를 살펴보면 긍정리더십은 학습조직 활동 및 구성원의 긍정적인 삶의 태도에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났고[17], 자기효능감, 내재적 및 외재적 동기부여에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며[18], 부하의 긍정감정 및 직무열의[39]에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 선행연구를 종합하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

H3: 긍정리더십은 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.4 상사신뢰(trust in supervisor_TS)

신뢰(trust)의 개념은 심리학, 경제학, 사회학 등의 학문에서 많은 관심을 가져 왔으며[40], 조직 구성원의 직무만족, 조직의 유효성 및 구성원의 자아실현을 설명할 수 있는 중요한 변수로 평가 되고 있다[41]. Rousseu et al.(1998)은 신뢰를 “다른 사람에 대한 긍정적인 태도”로 정의 하였고[42], Cook and Wall(1980)은 ”다른 사람의 선의를 의심하지 않고 그 말과 행위에 확신을 가지는 정도“로 정의 하였으며[41], Gambetta(1988)은 ”상대방이 자신에게 이익이 되거나 아니면 해가 되지 않을 어떤 행동을 할 확률이 높다는 기대를 갖고 있는 믿음“으로 정의 하였다[40].

상사신뢰의 개념을 Rousseau et al.(1998)은 구성원들에게 미칠 수 있는 위험을 받아들이려는 심리적 상태라고 하였고[42], Greenberg(1993)은 상사에게 공정하게 대우 받고 있다는 믿음이라고 하였으며[43], Johnson-George and Swap(1982)은 구성원들이 상사를 믿고 의지하려는 심리적 상태라고 하였다[44]. 본 연구에서는 상사신뢰를 복잡한 세무업무를 수행함에 있어 구성원들이 갖게 되는 상사에 대한 믿음으로 정의 한다. 상사신뢰는 조직이나 구성원이 위험에 처했을 때 협력을 가능하게 하여[45], 조직을 안정화 시키는 중요한 역할을 한다[42]. 선행연구에 의하면 상사신뢰는 부하들의 혁신적 행동과[46] 상사에 대한 만족을 증대시키고[47], 이로 인해 조직몰입에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[48, 49]. 또한 상사신뢰는 팀몰입[50], 조직시민행동[51], 조직만족[49]에 유의적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

상사신뢰는 구성원들의 조직에 대한 태도와 직무태도에 영향을 미치고[52], 결국 직무만족에 영향을 미친다[53]. 또한 상사의 능력이 뛰어나고 업무능력이 탁월해도 상하 간의 신뢰가 없으면 훌륭한 리더십을 발휘할 수 없다[54]. 이러한 선행연구를 토대로 세무회계사무소 직원들이 상사에 대한 신뢰가 높은 경우에는 인간중심경영과 긍정리더십이 직무만족에 미치는 영향을 강화할 것으로 예상되어 다음과 같은 가설을 설정 하였다.

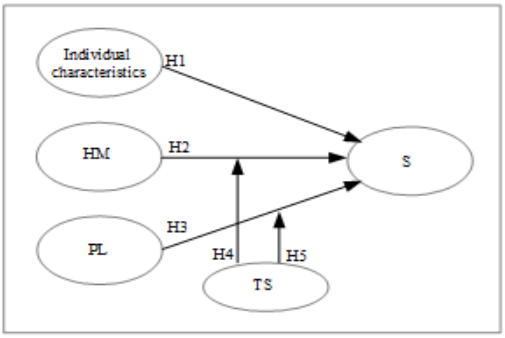
H4: 상사신뢰는 인간중심경영이 직무만족에 미치는 영향을 조절할 것이다.

H5: 상사신뢰는 긍정리더십이 직무만족에 미치는 영향을 조절할 것이다.

3. 연구설계

3.1 연구모형

본 연구에서는 세무회계사무소 직원의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 대해서 알아보고, 상사신뢰가 인간중심경영 및 리더십이 직무만족에 미치는 영향에 있어서 조절효과를 보이는 가를 검증하기 위해 [Fig 1]과 같은 연구모형을 설정하였다.



[Fig. 1] Research Model

3.2 변수의 조작적 정의

본 연구에서 이용되는 변수들에 대한 조작적 정의를 내리고자 한다. 각 변수들은 리커트 7점 척도로 측정되었으며, '1'은 '매우 동의하지 않음'을 '7'은 '매우 동의함'을 나타낸다.

3.2.1 직무만족(S)

Galloway(1982)의 선행연구를 바탕으로 직무만족에 관한 변수를 업무수행에 대한 만족감과 성취감, 즐거움, 자부심, 행복감으로 구분하여 설문문항을 구성하였으며[55], 각 문항에 대한 값이 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 구체적인 설문문항은 다음과 같다.

S1: 세무업무 수행에 대체적으로 만족감을 느낀다.
S2: 세무업무 수행에 대체적으로 성취감을 느낀다.
S3: 세무업무 수행에 대체적으로 즐거움을 느낀다.
S4: 세무업무 수행에 대체적으로 자부심을 느낀다.
S5: 세무업무 수행에 대체적으로 행복감을 느낀다.

3.2.2 인간중심경영(HM)

인간중심경영에 대한 지향정도는 Pfeffer(1998)의 인적자원활동사항을 이용하였다[25]. 회사의 고용안정, 사람에 대한 중요성 등을 포함하여 구체적인 문항을 제시하면 다음과 같다.

HM1: 사람이 갖는 중요성을 매번 강조한다.
HM2: 직원의 고용안정이 중요하다고 말한다.
HM3: 태도, 품성과 같은 기본 자질을 중시한다.
HM4: 직원에게 업무재량권을 많이 부여한다..
HM5: 직원에게 많은 교육훈련기회를 제공한다.

3.2.3 긍정리더십(PL)

긍정리더십을 측정하기 위해 Cameron(2012)의 긍정리더십문항(PLQ: positive leadership questionnaire)을 이용하였고[36], 상사에 대한 긍정적 분위기, 관계, 의사소통, 의미등을 고려하여 구체적인 설문항목을 다음과 같이 설정하였다.

PL1: 상사는 긍정에너지가 많다.
PL2: 단점보다 장점에 관한 피드백이 많다.
PL3: 실수한 직원에게 질책보다 관용을 베푼다.
PL4: 상사는 고맙다는 표현을 자주하는 편이다.
PL5: 직원간의 생각을 공유할 수 있게 격려한다.

3.2.4 상사신뢰(TS)

상사에 대한 믿음의 정도는 Robert and O'Reilly(1974)의 측정방법을 사용하였으며[56], 구체적인 설문문항은 다음과 같이 구성하였다.

TS1: 상사의 직무능력이 뛰어나다고 생각한다.
TS2: 상사는 나를 공정하게 평가한다.
TS3: 어떤 어려움이 있어도 상사를 도울것이다.
TS4: 상사에 대한 강한 믿음을 가지고 있다.
TS5: 상사는 직원을 속이며 이익을 얻지 않는다.

3.3 자료의 수집과 분석방법

본 연구를 수행하기 위해 2016년 8월16일부터 9월13일 까지 약1개월간 부산·경남지역에 소재하는 세무회계사무소 직원들을 직접방문하거나 E-mail을 통해 설문지를 배부하였다. 그 결과 총 215부가 회수되었으며, 부실하다고 판단되는 8부의 설문지를 제외하고 총 207부를 이용하여 한글 SPSS 23.0과 AMOS 23.0으로 통계분석을 실시하였다.

4. 실증분석

4.1 응답자의 특성

본 연구는 응답자의 개인적 특성 및 직무환경관련 특성을 파악하기 위해 빈도분석을 실시하였다. 그 결과는 다음 <Table 1>과 같다.

〈Table 1〉 Frequency Analysis

Variables	Item	N	%
Gender	male	36	17.4
	female	171	82.6
Age	20's	32	15.5
	30's	75	36.2
	40's	85	41.1
	over 50's	15	7.2
Employee tenure	below 2 years	25	12.1
	3-4 year	46	22.2
	5-9 year	56	27.1
	10-14 year	34	16.4
	15-19 year	30	14.5
	over 20 years	16	7.7
Job position	Staff	44	21.3
	Assistant Manager	77	37.2
	Section Chief	36	17.4
	General Manager	33	15.9
	Office Administrator	17	8.2
Salary	below 20,000,000won	21	10.1
	below 25,000,000won	57	27.5
	below 30,000,000won	48	23.2
	below 40,000,000won	45	21.7
	over 40,000,000won	36	17.4
Education level	high school diploma	46	22.2
	college graduate	104	50.2
	university graduate	57	27.5
Firm Number	below 10	4	1.9
	10-19	42	20.3
	20-29	52	25.1
	30-39	65	31.4
	over 40	44	21.3
Job-performance	top	115	55.6
	medium	87	42.0
	low	5	2.4
total		207	100.0

본 연구대상자의 일반적 특성을 살펴보면, 성별은 남자가 36명(17.4%), 여자가 171명(82.6%)로 이었고, 연령은 20대가 32명(15.5%), 30대가 75명(36.2%), 40대가 85명(41.1%), 50대가 15명(7.2%)이었다. 근속연수는 5-10년 미만이 56명(27.1%), 3-5년 미만이 46명(22.2%), 10-15년 미만이 34명(16.4%), 15-20년 미만이 30명(14.5%), 1-3년 미만이 25명(12.1%), 20년 이상이 16명(7.7%)이었고, 직위는 대리(주임)이 77명(37.2%), 사원이 44명(21.3%), 과장이 36명(17.4%), 부장(차장)이 33명(15.9%), 실장(사무장)이 17명(8.2%)이었다. 연봉은 2천 5백미만이 57명(27.5%), 3천미만이 48명(23.2%), 4천미만이 45명(21.7%), 4천이상이 36명(17.4%), 2천미만이 21명(10.1%)이었다. 학력은 전문대졸이 104명(50.2%)으로 가장 많았고, 대학교졸이 57명(27.5%), 고졸이 46명(22.2%)이었다. 기장업체개수는 30개-40개미만이 65개(31.4%), 20개-30개미만이 52개(25.1%), 40개 이상이 44개(21.3%), 10개-20개미만이 42개(20.3%), 10개미만이 4개(1.9%)로 30개-40개미만이 가장 많았다. 끝으로 업무처리능력은 상이 115명(55.6%)으로 가장 많았고, 중이 87명(42.0%), 하가 5명(2.4)이었다.

4.2 연구변수의 타당성과 신뢰성 검증

본 연구에서 도출된 가설들의 검증을 위해 측정도구의 타당성과 신뢰성을 검토하였다. <Table 2>와 <Table 3>에서 제시된 모든 연구변수의 Cronbach′ α계수는 0.8 이상으로 나타나 신뢰성이 확보되었다. 측정도구의 요인분석은 공통요인 분석 방법의 최대우도법(maximum likelihood)과 사각회전(oblique orthogonal rotation)방식인 오블리민(Direct Oblimin)의 방법을 이용하였다.

〈Table 2〉 Validity and Reliability Analysis

V	item	1	2	3	4	Cronbach' a
PL	PL2	0.818	0.064	0.076	0.110	.897
	PL1	0.458	0.036	0.232	0.279	
	PL3	0.457	0.305	0.163	0.025	
TS	TS4	0.111	0.943	-0.012	-0.094	.909
	TS1	-0.090	0.793	0.080	0.087	
	TS5	0.026	0.776	-0.021	0.127	
S	S1	0.071	-0.099	0.943	-0.053	.912
	S3	-0.053	0.036	0.858	0.023	
	S4	-0.023	0.207	0.683	0.078	
	S2	0.150	0.047	0.626	0.150	
HM	HM4	-0.092	0.059	0.007	0.833	.882
	HM1	-0.006	-0.028	0.073	0.825	
	HM2	0.198	0.024	-0.085	0.770	
	HM3	0.043	0.022	0.056	0.649	

탐색적 요인분석 결과, KMO=.919, Bartlett의 구형성 검증치는 χ^2(df)=2305.693(785)/p<.001로 요인분석에 적합한 것으로 나타났다. 요인분석 과정에서 요인적재량이 0.40 미만으로 나타난 인간중심경영 1개 문항(HM5), 긍정리더십 2개 문항(PL4, PL5), 직무만족 1개 문항(S5), 상사신뢰 2개 문항(TS2, TS3)이 삭제되었다. 누적분산 비율은 75.359%로 나타났다.

확인적 요인분석 결과는 <Table 3>과 같다. 적합도는 Hair 등(2006)이 추천한 χ^2, CFI, TLI, SRMR 및 RMSEA

지수를 이용하였다[57]. χ^2은 0.05 이상일 때, CFI, TLI는 0.90 이상일 때, SRMR은 0.08이하일 때, RMSEA는 0.10 이하이면 적합하다[58, 59, 60]. 도출된 모형 적합도를 살펴보면 χ^2(df)/p=135.758(41)/0.001, CFI=0.948, TLI=0.931, SRMR=0.040, RMSEA=0.106으로 나타났다. RMSEA지수는 적합도 기준에 미미하게 미치지 못하고 있지만 이외의 지수는 적합도 기준을 만족하는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구의 측정모형은 대체적으로 적합하다고 할 수 있다. 또한, 각 개념의 집중타당성(convergent validity)을 확보하기 위하여 요인적재량은 통계적으로 유의하고 0.70 이상을 기준으로 하였으며, 개념신뢰도(CR)와 평균분산추출값(AVE)은 각각 0.70과 0.50 이상을 기준으로 하였다. <Table 3>과 같이 모든 측정문항에 대한 요인적재량이 0.70 이상으로 유의수준 5%에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났고, 개념신뢰도(CR)는 0.834에서 0.894의 범위를 보여 기준치인 0.7보다 높은 것으로 나타났으며, 평균분산추출값(AVE)은 0.606에서 0.677의 범위를 보여 기준치인 0.5를 상회하는 것으로 나타났다. 이에 모든 구성개념이 집중타당성을 확보하는 것으로 볼 수 있다.

〈Table 3〉 Confirmatory factor Analysis

V	item	Beta	S.E	*t*	CR	AVE
HM	HM1	0.847			0.860	0.606
	HM2	0.855	0.083	14.960***		
	HM3	0.733	0.074	11.945***		
	HM4	0.807	0.082	13.722***		
PL	PL1	0.895			0.834	0.627
	PL2	0.900	0.058	18.598***		
	PL3	0.798	0.065	14.852***		
S	S1	0.857			0.894	0.677
	S2	0.876	0.077	16.424***		
	S3	0.850	0.085	15.619***		
	S4	0.843	0.086	15.394***		
Model Fitting		χ^2=135.758(*df*=41, *p*=0.001), CFI=0.948, TLI=0.931, SRMR=0.040, RMSEA=0.106				

***: $p<0.001$

<Table 4>는 가설검증을 위한 선행단계로 연구변수들과 통제변수들의 평균과 표준편차 그리고 상관관계를 보여준다. 일반적으로 상관계수가 0.4 이상인 경우 높은 상관관계를 가지고 있고, 0.8 이상의 경우는 다중공선성의 가능성이 있다고 판단한다[61]. 본 연구에서 이용된 변수들의 상관관계를 분석한 결과 다중공선성의 우려는 없는 것으로 판단되었다. 상관관계 분석을 통해서 인간중심경영과 긍정리더십 그리고 직무만족은 서로 높은 양(+)의 관련성이 있음을 확인하였다.

〈Table 4〉 Mean, Variance and Correlation

V	Mean	SD	HM	PL	S
HM	4.309	0.976	1.000		
PL	4.681	1.209	.718***	1.000	
S	4.889	1.019	.669***	.737***	1.000

***: $p<0.001$

4.3 가설검증

4.3.1 일원배치분산분석 검증

<Table 5>는 개인적 특성에 따른 직무만족의 차이에 대한 일원배치분산분석 결과이다.

직위(p=0.001), 연봉(p=0.027), 학력(p=0.018), 전반적인 업무처리능력(p=0.001)은 직무만족에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타나 가설1.1, 가설1.2, 가설1.3, 가설1.4 모두 채택되었다. 이러한 결과는 이주희(2014)의 연구결과와 일치한다[1]. 이는 세무회계사무소 직원은 전반적으로 직위가 높을수록, 연봉이 높을수록, 학력이 낮을수록, 전반적인 업무처리능력이 높을수록 현재 수행업무에 만족감, 성취감, 즐거움 및 자부심을 느끼고 있음을 보여 주고 있다.

〈Table 5〉 One-way ANOVA

V	Item	*N*	S	
			M	*SD*
Job position	Staff(a)	44	4.83	1.21
	Assistant Manager(b)	77	4.84	0.95
	Section Chief(c)	36	5.05	0.85
	General Manager(d)	33	4.43	0.92
	Office Administrator(e)	17	5.79	0.72
	F(sig)		5.807(0.001)	
	scheffe		e>a, b, d	
Salary	below 20,000,000(a)	21	4.39	1.01
	below 25,000,000(b)	57	4.85	0.85
	below 30,000,000(c)	48	4.93	1.22
	below 40,000,000(d)	45	4.82	0.89
	over 40,000,000(e)	36	5.28	1.02
	F(sig)		2.795(0.027)	
	scheffe		e>a	
Education level	highschool diploma(a)	46	5.23	0.78
	college graduate(b)	104	4.86	1.10
	university graduate(c)	57	4.66	0.98
	F(sig)		4.117(0.018)	
	scheffe		a>c	
Job-performance	top(a)	115	5.17	1.01
	medium(b)	87	4.55	0.90
	low(c)	5	4.25	1.37
	F(sig)		11.186(0.001)	
	scheffe		a>b	

4.3.2 인간중심경영, 긍정리더십, 직무만족 간의 관계 검증

본 연구는 인간중심경영, 긍정리더십과 직무만족 간의 인과관계를 검정하기 위하여 구조방정식모형분석(SEM)을 실시하였으며, 그 결과는 <Table 6>과 같다. 본 연구에서 설정한 연구모형의 적합도를 분석한 결과 χ^2(df)/p=135.758(41)/0.001, CFI=0.948, TLI=0.931, SRMR=0.040, RMSEA=0.106로 나타나 측정모형과 동치모형으로 적합하다고 할 수 있다.

가설 검정 결과의 내용은 다음과 같다. 첫째, 가설 2는 인간중심경영과 직무만족의 관계에 관한 것이다. Table 6에서 보는 바와 같이 인간중심경영(경로계수=0.238, p=0.020)은 직무만족에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설2는 지지 되었다. 이러한 결과는 사람이 갖는 중요성을 강조하고, 태도・품성과 같은 기본 자질을 중요시 하며, 직원의 고용안정을 최우선으로 생각하고, 직원들의 업무에 대한 재량권을 많이 부여 하고 있는 세무회계사무소에 근무하는 직원들은 현재의 세무업무수행에 상당한 만족감, 성취감, 즐거움 및 자부심을 가지고 있음을 보여 주고 있다. 둘째, 가설 3은 긍정리더십과 직무만족의 관계에 관한 것이다. 긍정리더십(경로계수=0.617, p=0.001)은 직무만족에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설3은 지지 되었다. 이러한 결과는 상사가 긍정에너지가 많고 직원들에게 이를 전파하고자 하고, 직원의 단점보다는 장점에 관한 피드백을 더 많이 제공하며, 실수를 범한 직원에게 질책보다는 관용을 베풀고 있는 세무회계사무소에 근무하는 직원들은 현재의 세무업무수행에 상당한 만족감, 성취감, 즐거움 및 자부심을 가지고 있음을 보여 주고 있다.

〈Table 6〉 Verification of Hypothesis 2, 3

H	Path	Standardized Path coefficient	*t*
H2	HM → S	0.238	2.332*
H3	PL → S	0.617	5.847***
Model fit		χ^2=135.758(*df*=41,*p*=0.001), CFI=0.948, TLI=0.931, SRMR=0.040, RMSEA=0.106	

*: $p<0.05$, *** : $p<0.001$

4.3.3 인간중심경영 및 긍정리더십과 직무만족의 관계에서 상사신뢰의 조절효과 검증

인간중심경영 및 긍정리더십과 직무만족의 관계에서 상사신뢰의 조절효과를 분석하기 위하여 먼저, 상사신뢰의 평균값을 구하고 이를 기준으로 고집단과 저집단으로 구분하였다. 이후 잠재변수 간의 관계를 그대로 설정한 비제약모델과 잠재변수 간 관계의 크기가 동일하다는 제약모델 간의 χ^2차이 검증을 실시하여 조절효과를 검증하였다.

먼저 인간중심경영과 직무만족의 관계에서 상사신뢰의 조절효과를 검증하기 위한 비제약모델의 적합도는 χ^2(df)/p=106.852(38)/0.001, CFI=0.916, TLI=0.876, SRMR=0.054, RMSEA=0.094로 TLI를 제외하고 적합도 기준을 만족하는 것으로 나타났다.

인간중심경영과 직무만족의 관계에서 상사신뢰의 조절효과를 분석하기 위하여 비제약모델과 제약모델을 비교한 결과는 <Table 7>과 같다. 비제약모델은 χ^2=106.852, df=38, 제약모델은 χ^2=108.673, df=39로 $\Delta\chi^2$=1.821, Δdf=1로 통계적으로 유의하지 않음을 알 수 있다($x^2.05(1)=3.84$). 따라서 인간중심경영과 직무만족의 관계에서 상사신뢰는 조절효과가 없는 것으로 나타나 가설4는 기각되었다. 이러한 결과는 사람의 중요성을 강조하고 있는 세무회계사무소의 경영철학으로 인해 직원들은 상사의 신뢰에 의해 직무만족에 크게 영향을 받지 않음을 보여 주고 있다. 즉 세무업무 특성상 직원별로 주로 업무가 수행되고 있기에, 회사의 인간중심경영만으로도 충분히 직원의 직무만족을 높일 수 있다는 것이다.

다음으로 긍정리더십과 직무만족의 관계에서 상사신뢰의 조절효과를 검증하기 위한 비제약모델의 적합도는 χ^2(df)/p=69.719(26)/0.001, CFI=0.942, TLI=0.906, SRMR=0.038, RMSEA=0.091로 적합도 기준을 만족하는 것으로 나타났다.

긍정리더십과 직무만족의 관계에서 상사신뢰의 조절효과를 분석하기 위하여 비제약모델과 제약모델을 비교한 결과는 <Table 8>과 같고, 비제약모델 경로계수 비교결과는 <Table 9>와 같다. 비제약모델은 χ^2=69.719, df=26, 제약모델은 χ^2=73.609, df=27로 $\Delta\chi^2$=3.890, Δdf=1로 통계적으로 유의함을 알 수 있다($\triangle x^2$=3.890> $x^2.05(1)=3.84$). 따라서 긍정리더십과 직무만족의 관계에서 상사신뢰는 조절효과를 가지는 것으로 나타나 가설5는 지지 되었다. 이러한 결과는 긍정에너지를 많이 가지고 있고, 장점에 관한 피드백을 더 많이 제공하며, 실수를 범한 직원에게 질책보다는 관용을 베푸는 긍정리더십은 직원들의 상사에 대한 확고한 믿음을 통해 직원들의 직

무만족을 한층 강화하고 있음을 보여 준다.

〈Table 7〉 Unconstrained model vs Constrained model (Moderating effect of TS on the relationship between HM and S)

Model	x^2	df	p	Δx^2
Unconstrained	106.852	38	0.001	1.821
constrained	108.673	39	0.001	

〈Table 8〉 Unconstrained model vs Constrained model (Moderating effect of TS on the relationship between PL and S)

Model	x^2	df	p	Δx^2
Unconstrained	69.719	26	0.001	3.890
constrained	73.609	27	0.001	

〈Table 9〉 Unconstrained model path coefficient

TS	Path	Standardized Path coefficient	S.E	C.R. (p)
High	PL→S	0.801	0.074	8.666 (0.001)
Low		0.437	0.116	3.041 (0.002)

상기의 연구결과들을 요약하면 다음과 같다.

〈Table 10〉 Summary of the Results

Hypothesis		Results
H1	Differences in job satisfaction depending on Job position	Accepted
	Differences in job satisfaction depending on Salary	Accepted
	Differences in job satisfaction depending on Education level	Accepted
	Differences in job satisfaction depending on Job-performance	Accepted
H2	The effect of human-oriented management on job satisfaction	Accepted
H3	The effect of positive leadership on job satisfaction	Accepted
H4	Moderating effect of trust in supervisor on the relationship between human- oriented management and job satisfaction	Rejected
H5	Moderating effect of trust in supervisor on the relationship between positive leadership and job satisfaction	Accepted

5. 결론

본 연구에서는 세무회계사무소 직원의 개인적 특성에 따라 직무만족에 유의한 차이가 있는지를 분석하고, 인간중심경영과 긍정리더십이 직무만족에 미치는 영향을 분석한 후, 상사신뢰가 인간중심경영과 긍정리더십이 직무만족에 미치는 영향에 있어서 조절효과를 보이는 가를 분석하는데 연구 목적이 있다. 이를 분석하기 위해 부산・경남지역에 소재하는 세무회계사무소 직원을 대상으로 설문조사를 시행하였고, 한글 SPSS 23.0과 AMOS 23.0을 이용하여 통계분석을 실시하였다.

본 연구의 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 직위. 연봉, 학력, 전반적인 업무처리 능력에 따라 직무만족에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 세무회계사무소 직원은 전반적으로 직위가 높을수록, 연봉이 높을수록, 학력이 낮을수록, 전반적인 업무처리능력이 높을수록 현재 수행하는 세무업무에 만족을 느끼고 있음을 보여 주고 있다.

둘째, 인간중심경영은 직무만족에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 인간을 중심으로 생각하는 인간중심경영은 정확하고 완벽한 업무처리를 요구하는 세무회계사무소 직원들의 직무만족을 높일 수 있음을 보여 주고 있다. 따라서 세무회계사무소 경영자는 이직이 빈번한 직원들의 직무만족을 높여 조직의 성과를 극대화하기 위해서는 인간중심경영 실천에 노력을 기울여야 할 것이다.

셋째, 긍정리더십은 직무만족에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 직원들의 긍정적 태도를 유발하고 긍정적인 에너지를 창출하는 긍정리더십은 세무회계사무소 직원들의 업무긴장을 완화시키고 직무만족을 높일 수 있음을 보여 주고 있다. 따라서 세무회계사무소 경영자는 직원들의 직무만족을 통해 기업의 경쟁우위를 확보하기 위해 스스로 긍정리더십 함양에 많은 노력을 기울여야 할 것이다.

넷째, 상사신뢰는 인간중심경영이 직무만족에 미치는 영향을 조절하지 않는 것으로 나타났다. 이는 일반적인 회사의 형태와는 달리 세무회계사무소 업무는 주로 직원별로 담당회사를 배정하여 이루어지기에, 직원들이 회사의 인간중심경영을 통해 느끼는 직무만족은 상사의 신뢰에 의해 크게 영향을 받지 않음을 보여 주고 있다. 따라서 세무회계사무소 경영자는 직원의 고용안정 및 복리제도 등 사람이 갖는 중요성을 강조하는 조직문화를 만

들어 실천하는데 노력을 기울여야 할 것이다.

다섯째, 상사신뢰는 긍정리더십이 직무만족에 미치는 영향을 조절하는 것으로 나타났다. 이는 세무회계사무소 경영자의 긍정리더십은 직원들의 상사에 대한 신뢰를 통하여 직원들의 직무만족을 한층 강화하고 있음을 보여주고 있다. 따라서 세무회계사무소의 경영자는 조직의 성과를 위해서 스스로 긍정리더십 함양에 노력해야 할 것이고, 또한 직원들끼리 서로 믿을 수 있는 조직문화 조성에 노력을 기울여야 할 것이다.

본 연구는 이론적인 측면에서 살펴볼 때 세무회계사무소 직원의 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 보다 거시적인 차원에서 인간중심과 긍정심리를 고려함으로써 주로 업무적인 차원에서 요인을 찾고자 했던 기존 선행연구에 기여한다고 할 수 있다. 또한 실무적인 측면에서 살펴볼 때 첫째, 개인적 특성에 따른 직원들의 직무만족 결과는 세무회계사무소의 효율적 운영에 중요한 자료로 활용될 수 있을 것이며 둘째, 정확한 세무업무처리를 요구하는 세무회계사무소에서 직원의 직무만족 향상을 통해 궁극적으로 조직의 성과를 높이기 위한 가이드라인을 제공할 것이다.

그러나 본 연구에서는 부산・경남지역에 소재하고 있는 세무회계사무소 직원을 대상으로 연구범위를 제한하였기에 연구결과를 일반화하는데 주의를 요하며, 직무만족에 영향을 미치는 다양한 요인들을 고려하지 못했다는 한계점이 존재한다. 따라서 이러한 한계점을 극복하기 위하여 첫째, 국내 모든 세무회계사무소를 대상으로 분석이 필요하며 둘째, 직무만족의 영향요인이 될 수 있는 조직문화, 조세정책 등을 고려하거나 직무만족에 영향을 미치는 조절변수로 통제위치, 가치관 등을 고려하는 것도 상당한 의미가 있을 것이다.

ACKNOWLEDGMENTS

이 논문은 2016년도 부산외국어대학교 학술연구조성비에 의해 연구되었음

REFERENCES

[1] J. H. Lee, Analysis on operation characteristic and job satisfaction in Korean tax preparation firms, Gyeongsang University, master's thesis, 2014.

[2] Hyoung-Ha Lee, "Converged Study on the Factors Affecting of Care Service Personnel's Job Satisfaction: Focusing on mediator effect of supervision", Journal of the Korea Convergence Society, Vol. 7. No. 6, pp. 229-236, 2016.

[3] Eun-Hwi Kim, "A Convergence Study about Influences of Self-efficacy and Mindfulness on Job Satisfaction on General Hospital Nurses", Journal of the Korea Convergence Society, Vol. 7. No. 5, pp. 107-116, 2016.

[4] Young-Nam Park, Sung-Uk Yoon, "Health promotion behavior of some local dental hygienist convergence impact on emotional labor, quality of life, job satisfaction", Journal of the Korea Convergence Society, Vol. 7. No. 3, pp. 25-33, 2016.

[5] Mi-Hwa Lee, "Convergence factor Influencing Job Satisfaction of Radiographer", Journal of digital Convergence, Vol. 13, No. 8, pp. 357-368, 2015.

[6] H S. Kim, A study on enhancing the productivity of employees in tax service Business, Chung-ang University, master's thesis, 2006.

[7] Stephen P. Robbins., Organizational Behavior 11., PEARSON EDUCATION KOREA(prentice Hall), 2005.

[8] J. S. Kim, M. S. Park, D. W. Cha, and J. S. Kim., Organizational Behavior, Daemyeong publisher, 2007.

[9] Muchinsky, P. M., "Employee Absenteeism: A Review of the Literature," Journal of Vocational Behavior, Vol. 10, pp. 326-340, 1977.

[10] Oragan, D. W., "A Reappraisal and Reinterpretation of the Satisfaction-cause- performance Hypothesis," Academy of Management Review, Vol 2, pp. 46-53, 1977.

[11] Y. G. Shin, Human Resource Management, Kyungmoonsa, 1994.

[12] Y. M. Jeong, The effects of entrepreneurship on financial performance : focused on the mediating role of human-oriented management, Inha University, doctorate thesis, 2015.

[13] S. Y. Park, Structural relationships between SEM CEO's positive leadership, members' positive life position, activities of learning organization, job engagement

and organizational performance, Soongsil University, doctorate thesis, 2015.

[14] Y. J. Choi, A study on the impact of positive leadership on the job engagement and process, Hanyang University, doctorate thesis, 2016.

[15] S. B. Hong and H. S. Sim, " An Analysis of the Accountant's Job Satisfaction according to Accounting Environment Change," Tax Accounting Research, Vol. 10, pp. 311-324, 2002.

[16] C. W. Lee, "The Effect of Health Care Professional Employees' Person-Environment Fit on Career Commitment," Review of business & economics, Vol. 25, No 4, pp. 2549-2573, 2012.

[17] Y. S. Park, T. S. Sim, and J. R. Park, "Job Satisfaction of Staff Accountants in Korean Tax Preparation Firms", Journal of Accounting, Vol. 20, No. 1, pp. 265-292, 2011.

[18] Y. J. Choi, "A Sociocultural Study on Young Children's Prosocial Moral Reasonings", Anthropology of education, Vol. 3, No. 1, pp. 89-104, 2000.

[19] Lock, The Nature and Cause of Job Satisfaction, Dunnette Chicago Rand McNally, 1976.

[20] Smith, H, C., Psychology of Industrial Behavior, McGraw-Hill Co, 1955.

[21] Tiffif, J. and McCornick, E. J., Industrial Psychology-5th ed, Englewood Cliffs: Prentice, 1965.

[22] D. S. Kim and J. W. Lee, "A Study on Effectiveness of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior: Focus on Mediating Effects of Group Cohesiveness," Journal of Corporate Education, Vol. 16, No. 2, pp. 1-23, 2014.

[23] D. Y. Gwak, "The Impacts of Compensation System, Relationships with Supervisors and Colleagues, and Job Opportunity on Job satisfaction, Organizatio," International Journal of Tourism and Hospitality Research, Vol. 23, No. 4, pp. 37-52, 2009.

[24] J. D. Hwang, A Study on employee's job satisfaction in the tax accounting firm, Kyungnam University, doctorate thesis, 1999.

[25] Pfeffer, J., Human Equation, Harvard Business School Press, Boston, MA, 1998.

[26] J. H. Jeong, Human Resource Management, Hakhyunsa, 2005.

[27] Pfeffer, J., Competitive Advantage trough People, Harvard Business School Press, Boston, MA, 1994.

[28] D. H. Yang, The Influences of Human Oriented HRM on HRM Performance, Inha University, doctorate thesis, 2008.

[29] G. C. Lee and S. Y. Kim, " An Empirical Study on the Relationship Between Foreign Subsidiary's Autonomy and Performance," Journal of international area studies, Vol. 15, No. 1, pp. 425-446, 2011.

[30] Jago, A. G., "Perspectives in Theory and Research," Management Science, Vol. 28, No 3, pp. 315-336, 1982.

[31] N. H. Kim, Leadership, Northouse P. G.. Leadership: Theory and Pratice., kyungmoon publisher, Seoul, 2009.

[32] Burke. W. W. and Litwin, G. H., "A Casual Model of Organizational Performance and Change," Journal of Management, Vol. 18, No. 3, pp. 523-545, 1992.

[33] Y. H. Jeong, The Effect of Leadership Type on the Corporate Culture and Performance, Korea University, master's thesis, 2004.

[34] Fiedler, F. E., A Theory of Leadership Effectiveness, McGraw-Hill, 3, 1969.

[35] Seligman, M. E., Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize your Potential for Lasting Fulfillment, Simon and Schuster, 2004.

[36] Cameron K, Positive Leadership, 2e Berrett-Koehler Publishers, Inc. San Francisco, 2012.

[37] Youssef-Morgan, C. M. and Luthans, F., "Positive Leadership: Meaning and Application across Cultures," Organizational Dynamics, Vol. 42, No. 3, pp. 198-208, 2013.

[38] Clifton, D. O. and Harter, J. K, Investing in Strengths, Positive Organizational Scholarship of a New Discipline, 111-121, 2003.

[39] J. S. Song, The Effects of Superiors'Positive Leadership on Subordinates'Job Engagement : Focusing on the moderating effects of subordinates, Kwangwoon University, master's thesis, 2011.

[40] Gambetta, D., Can We Trust? In Gambetta(Ed.),

Trust: Making and Breaking Cooperative Relations, New York: Basil Blackwel, 1998.

[41] Cook, J. D. and Wall, T. D., "New Work Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-Fulfillment", Journal of Occupational Psychology, Vol. 53, pp. 39-52, 1980.

[42] Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S., and Camerer, C., "Not so Different after all: A cross-discipline View of Trust", Academy of Management Review, Vol. 23, pp. 393-404, 1998.

[43] Greenberg, J., "Employment as a Reaction to Underpayment Inequity: The Hidden Costs of Pay Cuts", Journal of Applied Psychology, Vol. 75, No. 5, pp. 561-568, 1993.

[44] Johnson, G. C. and Swap, W. C., "Measurement of Specific Interpersonal Trust: Construction and Validation of a Scale to Assess Trust in a Specific Other," Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 43, pp. 1306-1317, 1982.

[45] Golembiewski, R. T. and McConkie, M., The Centrality of Interpersonal Trust in Group Procwss, IN C. L. Cooper (Ed.), Theories of Group Process, New York: Wiley, 1998.

[46] J. S. Song and P. S. Yang, "Mediating Effects of the Psychological Empowerment on the Relationship Between Trust in Supervisor and Innovative Behavior", Review of business & economics, Vol. 22, No. 5, pp. 2437-2455, 2009.

[47] Tan and Tan., "Toward the Differentiation of Trust in Supervisor and Trust Organization", Genetic, Social and General Psychology Monographs, Vol. 126, No. 2, pp. 241-260, 2000.

[48] S. B. Hong, "Effects of Revenue Officers' Trust in Superiors on Organization Validity", Juurnal of Human Resource Management Research, Vol. 13, No 2, pp. 215-228, 2006.

[49] S. J. Jeon and I. J. Kim, "A Study on the Relationships Between Trust and Organizational Effectiveness", journal of secretarial studies, Vol. 15, No. 2, pp. 75-96, 2006.

[50] S. B. Hong, "Team Commitment and Job Productivity Influential from Organizational Trust, Trust in Superior and Trust to Colleague Perceived by Revenue Officers", Journal of the Korea Contents Association, Vol. 10, No. 4, pp. 274-281, 2010.

[51] G. Y. Lee and J. S. Song, "The Effect of Superior's Personal characteristics on the Employees' Organizational Citizenship Behavior : Focusing on the Mediating Role of Ethical Leadership and Trust in Superior", Review of business & economics, Vol. 24, No. 2, pp. 1049-1076, 2011.

[52] McAllister, D. J., "Affect and Cognition-based Trust as Foundation for Interpersonal Cooperation in Organizations", Academy of Management Journal, Vol. 38, No. 1, pp. 24-59, 1995.

[53] Konovsky, M. A. and Pugh, S. D., "Citizenship behavior and Social Exchange", Academy of Management Journal, Vol. 37, No. 3, 1994.

[54] Posner, B. Z. and Kouzes, J. M., "Psychometric Properties of the Leadership Practices Inventory: Updated", Educational and Psychological Measurement, Vol. 53, No. 1, pp. 191-1999, 1993.

[55] D. Galloway, F. Panckhurst, and Boswell, Teachers and Stress, ED. 231, 1982.

[56] Roberts, K. M. and C. A. O'Reilly, "Measuring Organizational Communication," Journal of Applied Psychology, Vol. 59, pp. 321-326, 1974.

[57] Hair, J. F. Jr., W. C. Black, B. J. Babin, and R. E. Anderson, and R. L. Tatham, Multivariate Data Analysis, 6th ed, Prentice-Hall International, 2006.

[58] B. R. Bae, AMOS21 structural equation modeling, crbooks, 2014.

[59] J. P. Woo, structural equation model. hannarae publishing co., 2012.

[60] Steiger, J. H.. "Structural model evaluation and modification: An interval estimation approach", Multivariate Behavioral Research, Vol. 25, No. 2, pp. 173-180, 1990.

[61] G. S. Kim, AMOS 7.0 structural equation model. hannarae publishing co., Seoul, 2007.

저자소개

정 우 성 (Woo-Sung Jung) **[정회원]**

- 1990년 2월 : 동아대학교 일반대학원 경영학과 (경영학석사)
- 1995년 2월 : 동아대학교 일반대학원 경영학과 (경영학박사)
- 1996년 9월 ~ 2017년 현재 : 부산외국어대학교 경영학부 교수

<관심분야> : 세무회계, 자본시장회계, 정부회계, 세무행정