

리더십, 조직공정성과 심리적 임파워먼트가 직무성과에 미치는 영향

김재봉

한국교통대학교 경영통상복지학부 교수

Effects of Leadership, Organizational Justice and Psychological Empowerment on Job Performance

Jae-Boong Kim

Professor, School of Business, Trade & Social Welfare, Korea National University of Transportation

요 약 급변하는 시장환경하에서 기업들은 살아남기 위해 많은 노력을 경주하고 있다. 조직구성원들은 자신이 적절하게 보상을 받고 존중을 받고 있으면 성과에도 긍정적인 영향을 미치게 된다. 이에 본 연구는 리더십이 조직공정성과 심리적 임파워먼트에 미치는 인과관계를 파악하고자 하는 연구이다. 또한 조직공정성과 심리적 임파워먼트가 직무성과에 미치는 영향에 대해서도 파악을 하고자 하였다. 이를 위해 직장인들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 분석결과 리더십은 조직공정성과 심리적 임파워먼트에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 심리적 임파워먼트는 직무성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 조직공정성은 직무성과에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

주제어 : 리더십, 조직공정성, 심리적 임파워먼트, 직무성과, PLS

Abstract Under a rapidly changing market environment, most companies are striving to survive in such environment. Organizational members have a positive impact on performance if they are properly rewarded and respected. This study aims to understand the causal relationship between leadership and organizational fairness and psychological empowerment. We also wanted to understand the impact of organizational fairness and psychological empowerment on job performance. To do this, we conducted surveys on workers. Results of this study shows that leadership has a positive impact on organizational fairness and psychological empowerment. In addition, psychological empowerment was found to have a positive impact on job performance, however, organizational fairness was found to have no effects on job performance.

Key Words : Leadership, Organizational Justice, Psychological Empowerment, Job Performance, PLS

1. 서론

4차산업혁명으로 인해 촉발된 변화는 시장에 많은 변화를 일으키고 있다. 특히, 글로벌 경쟁 환경하에서 4차산업의 등장으로 인해 이제는 더 이상 과거의 경쟁 무기들이 이제는 큰 영향을 미치지 못하고 있다[1,2].

최근에는 ICT를 기반으로 한 다양한 변화가 일어나고 있으며, 이제는 ICT를 활용하지 않으면 경쟁에서 뒤처져 가고 있는 추세이다[3].

기업의 입장에서는 이러한 급변하는 변화에 적응하지 않으면 안된다. 예를들면, 모토로라와 노키아는 스마트폰 시장에서 적절하게 대응을 하지 못해서 시장에서 사라지

*This paper was supported by the fund of Korea National University of Transportation in 2017.

*Corresponding Author : Jae-Boong Kim(jbkim@ut.ac.kr)

Received October 5, 2018

Accepted December 20, 2018

Revised November 26, 2018

Published December 28, 2018

고 말했다. 또한 코닥 같은 기업의 경우도 디지털이라는 카메라 기술에 적절하게 대응을 하지 못해 시장에서 사라졌다[45].

이러한 변화는 ICT를 기반으로 한 다양한 상품, 서비스를 통해 고객을 만족하게 하지 못하면 결국 시장에서 외면을 받게 되고 중국에는 시장에서 사라지게 된다는 경각심을 보여주는 사례라고 할 수 있다[4].

기업이 시장에서 우위를 차지하고 경쟁 환경에서 살아남기 위해서는 리더의 역할이 매우 중요하다[6]. 특히 최근에 언론에서도 많이 등장하는 사례들이 올바르게 못한 리더십으로 인해 기업이 이미지에 타격을 입게 되는 경우가 많이 있다. 리더가 올바른 리더십을 갖추고 조직 구성원들을 진심으로 대해야만 한다.

과거에는 리더 한사람이 조직을 이끌었다고 한다면, 이제는 리더 한사람의 역량보다는 조직 전체 차원에서 리더와 조직구성원간의 상호작용을 통해서 성장을 이루게 된다[6,7].

이러한 리더십 외에도 조직의 구성원들이 자신이 업무를 함에 있어 공정하게 평가가 되고 적절하게 이에 대한 보상이 주어진다는 것을 알게 되면 조직에 만족을 하게 되고, 성과가 높아진다는 연구결과도 있다.

대부분의 기업에서는 조직구성원들의 평가와 보상이 공정하게 이루어지지만, 그렇지 않은 기업들도 많이 존재를 하게 된다. 기업이 경쟁에서 살아남고 성장을 하기 위해서는 조직구성원들에게 우리 조직이 공정하다는 것을 보여주는 것이 필요하다고 할 수 있다.

최근 기업들이 직급 체계를 줄이거나 권한을 이양하는 형태를 많이 취하고 있다. 직급 체계가 많거나 권한이 한곳에 몰려있으면, 조직은 경직되게 된다. 이로 인해 글로벌 기업들을 필두로 하여 직급 체계를 줄이거나 권한을 이양하는 것이 보편화되고 있다. 조직구성원들은 자신에게 권한이 주어지게 되면 책임감을 가지게 되고 이를 통해 조직에 몰입을 하거나 성과를 창출 할 수 있게 된다.

리더의 입장에서도 권한을 한곳에 집중하는 것보다 조직구성원들에게 이양을 하고 능력을 발휘할 수 있도록 해주는 것이 중요하다고 할 수 있다[7,8].

본 연구에서는 중국기업을 대상으로 리더십과 조직공정성, 심리적 임파워먼트가 직무성과에 미치는 영향요인에 대해 연구를 수행하였다.

특히 국내기업을 대상으로 수행한 연구가 많이 있지

만, 중국 기업을 대상으로 수행한 연구가 부족하다는 점에서 본 연구가 갖는 의미가 있다고 하겠다.

또한 한국과 중국의 문화간의 차이로 인해 국내에서의 연구결과와 중국에서의 연구결과에 차이가 있을 것으로 보인다.

2. 이론적 배경

2.1 리더십

리더십에 대한 합의된 정의는 없다고 알려져 있다. 또한 리더십은 연구자마다 각 상황에 맞게 정의를 하고 있으며, 현재까지도 많은 리더십의 유형들이 등장하고 있다. 최근에 리더십은 다양한 형태로 등장하고 있는데, 서번트 리더십, 공유 리더십, 이슈 리더십 등이 있으며, 유명인들의 리더십을 “OOO”리더십 등으로 정의하고 이에 대한 연구들이 많이 진행되고 있다.

그러나 리더십은 조직을 이끌어 나가는 리더가 갖추어야 할 중요한 요인이다[9]. 특히 연구자마다 다르게 정의를 하고 있지만, 공통적으로 일반화할 수 있는 특징을 가지고 있는 것이 바로 리더십이다.

Stogdill(1974)은 조직의 구성원들로 하여금 특정한 목표를 제시해주고, 제시한 목표를 달성할 수 있도록 조직 구성원들이 실제적으로 행동을 하게 하도록 영향력을 행사하는 것을 리더십이라고 하였다[10].

Yukl(1989)은 “리더십이란 조직이나 개인의 목표를 설정하고, 설정된 목표를 추구하기 위해 조직구성원들에게 과업 행동을 유발하여, 조직을 유지하게 하고 영향력을 행사하는 과정”이라고 주장을 하였다[11]. 그리고 조직의 미션 및 비전을 창출하고 이를 통해 조직구성원들을 변화시키고 이로 하여금 조직구성원들이 조직의 목표를 달성하도록 하는 모든 과정을 리더십이라고 주장을 하였다[12].

2.2 조직공정성

조직공정성은 조직행동 분야에서 많이 연구가 되어왔다. 조직구성원의 입장에서는 자신이 업무를 수행하고 이에 대한 결과에 대한 보상이 적절하게 이루어지는 것을 매우 중요하게 여기고 있다. 단순히 보상이 적절하게 이루어지는 결과만이 중요한 것이 아니라 그 과정과 절차 등에도 많은 관심을 기울이고 있기 때문에 조직의 리

더는 이러한 부분에 관심을 기울여야만 한다[13].

Greenberg(1990)은 리더가 조직구성원들의 노력과 성과에 대해 공정하게 보상과 평가가 이루어지고 있으면 직무동기가 활성화하며, 이를 통해 조직의 목표를 달성하는 데 있어 핵심적인 원천이 된다고 하였다[14]. 특히 조직은 한정된 자원을 통해 성과를 창출해야 하기 때문에 조직구성원들에게 공평한 보상과 평가가 이루어지고 있다는 것을 보여주는 것이 필요하다고 하였다.

2.3 심리적 임파워먼트

사전적인 정의에 따르면, 임파워먼트는 누군가 또는 무언가에게 권한을 부여하는 행위, 혹은 다양한 행위나 의무를 수행 할 수 있는 권한을 의미한다[15].

즉, 임파워먼트란 조직에서 의사결정과정에서 조직구성원들에게 부여할 수 있는 책임의 배분, 재량권 등을 통한 권한의 배분을 의미한다고 할 수 있다. 일반적으로 임파워먼트는 조직의 구성원들에게 직무에 대한 동기의 증진과 직무에 대한 책임성 강화를 통해 효율적으로 구성원들이 가지고 있는 전문성을 활용하기 위한 목적이 있다.

임파워먼트는 일반적으로 개인과 조직 수준으로 확산되는 특징이 있으며, 임파워먼트를 통해 개인은 자긍심이 증진되고 사고의 전환을 통해 자신의 역량이 증대된다. 개인 및 집단의 임파워먼트는 조직 전체로 확산되어 조직 임파워먼트를 형성하는데 있어 토대를 제공하기도 한다.

과업의 성취 관점에서 본다면, 조직구성원들이 자기 자신의 노력이 결과에 미치는 영향, 자신에게 맡겨진 직무를 처리할 수 있는 능력, 조직구성원들이 자신이 직무를 선택하고 결정하는 선택 등 내적인 직무동기를 부여하는 과정을 임파워먼트라고 주장하였다[16].

Greenberg(1993)는 임파워먼트를 조직구성원들이 자신의 직무를 수행하는 과정에서 책임감을 가질 수 있도록 기회를 제공하는 것이라고 주장하였다[17]. 또한 Spreitzer(1995)는 심리적 임파워먼트의 4가지 요소인 역량(competence), 의미성(meaning), 영향력(impact), 자기결정성(self-determinant)을 도출하고 이를 검증하였다[18].

Conger & Kanungo(1988)는 심리적 임파워먼트를 조직구성원들 사이에 자신감을 강화해 주는 하나의 과정이라고 정의하였다[19]. 또한 심리적 임파워먼트는 조직구성원들의 임파워먼트 경험을 의미하기도 한다.

2.4 직무성과

직무성과는 조직구성원들이 자신에게 주어진 업무를 잘 수행하였는지를 평가하는 것을 말한다. 즉, 개인의 노력을 토대로 측정을 하는 개별적인 평가를 말한다. 특히 조직에서 직무 성과는 조직 전체의 성공을 위해 매우 중요하게 생각을 하고 있다[20].

즉, 조직구성원별로 개별적인 직무 수행이 중요하지만 성과를 측정하는 것과 혼동되어서는 안된다. 직무성과는 단순히 조직구성원들의 행동을 측정하는 것이기 때문이다.

직무성과는 조직의 구성원들이 자기 자신의 목표를 달성할 수 있는 정도로도 해석이 가능하며, 조직의 구성원들이 실현하고자 하는 바람직한 일의 상태라고 정의할 수도 있다[21]. 다시말하면, 자기 자신에게 주어진 직무를 어떻게 그리고 얼마나 성공적으로 수행하였는지에 대한 개념이라고 할 수 있다. 이로 인해 직무성과는 조직에서 어떠한 다른 성과 평가요인들보다 미래의 성공가능성을 측정할 수 있는 적합한 개념으로 볼 수 있다[22].

2.5 선행연구

박용두와 정민숙(2013)은 셀프리더십과 임파워먼트, 직무만족, 직무성과에 미치는 영향요인에 대한 연구를 수행하였다. 연구결과, 리더십과 임파워먼트는 직무성과에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다[23]. 김민환(2003)은 리더십 유형, 임파워먼트, 활동 성향 간의 영향요인에 대한 분석을 수행하였다. 분석결과, 리더십은 임파워먼트와 직업몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 부분적으로 임파워먼트의 매개효과를 검증하였다[24].

권순호와 김병주(2012)는 변혁적 리더십과 조직공정성, 임파워먼트, 조직효과성에 미치는 영향요인에 대한 연구를 수행하였다. 연구결과, 리더십이 조직공정성과 임파워먼트, 조직효과성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 조직공정성과 임파워먼트의 매개효과가 있다는 것을 검증하였다[25]. 노연우와 윤혜현(2017)은 윤리적 리더십과 직무만족, 직무열의, 직무성과에 미치는 영향요인에 대한 연구를 수행하였다. 분석결과, 리더십은 직무만족과 열의에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직무만족과 열의는 직무성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다[26].

3. 연구모형

3.1 연구모형과 가설설정

본 연구에서는 리더십과 조직공정성, 심리적 임파워먼트, 직무성과 등의 변수를 중심으로 하여 이들 간의 인과관계에 대한 분석을 수행하고자 한다. 이에 <그림 1>과 같이 연구모형을 설정하였다. 앞서 살펴본 선행연구를 토대로 하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

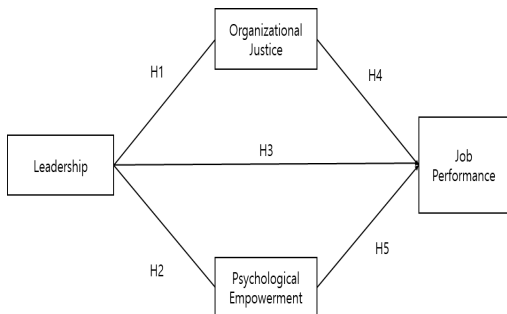


Fig. 1. Research Model

- H1. 리더십은 조직공정성에 유의한 영향을 미친다.
- H2. 리더십은 심리적 임파워먼트에 유의한 영향을 미친다.
- H3. 리더십은 직무성과에 유의한 영향을 미친다.
- H4. 조직공정성은 직무성과에 유의한 영향을 미친다.
- H5. 심리적 임파워먼트는 직무성과에 유의한 영향을 미친다.

3.2 측정도구 및 측정방법

본 연구의 대상은 중국에 소재한 제조 기업이다. 설문 조사 기간은 2017년 11월 1일~30일까지이며, 온라인 서베이 조사를 실시하였다. 설문응답자는 총 185명이었으며, 이 중에서 불성실한 응답 등 17부를 제거한 168부를 최종 분석에 사용하였다.

4. 분석결과

4.1 표본특성

설문응답자의 현황은 다음과 같다. 성별은 남자113명(67.26%), 여자 55명(32.74%) 이다. 연령은 20대 106명(63.10%), 30대(20.83%), 40대 이상(16.07%)이다. 근무기

간은 5년 미만이 107명(63.69%), 5년 ~ 10년 미만이 48명(28.57%), 10년 이상이 13명(7.74%)로 나타났다. 담당업무로는 생산, 인사, R&D 등 다양한 업무를 담당하고 있다.

4.2 타당성과 신뢰성 분석

본 연구에서 사용하는 주된 통계분석 도구는 PLS(Partial Least Square)이다. PLS는 측정 및 구조모형에 대한 평가를 동시에 지원하는 분석도구로 각 구성개념 간의 인과관계에 대한 분석을 시도하는 분석도구로 알려져 있다[27-30]. 연구모형에 포함된 주요 요인들간의 인과관계를 분석하고자 하였기 때문에 본 연구에서는 다른 구조방정식 도구인 LISREL, AMOS 대신에 PLS를 사용하였다[29-31].

PLS에서는 다음과 같이 모형의 적합도를 검증하게 된다[31,32]. 첫째, 모형의 수렴타당성은 복합신뢰도와 평균분산추출(AVE)에 의하여 판단한다[33].

분석결과, 개별 설문항목의 적재치가 모두 0.5 이상이며, 복합신뢰도도 0.7 이상, AVE도 0.5 이상을 상회하고 있어 구성개념 간 수렴타당도에 문제가 없는 것으로 나타났다. Table 1

Table 1. Scale items, Factor Loading and Reliability

		AVE	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
JP1	0.7706	0.6374	0.8405	0.7177
JP2	0.8040			
JP3	0.8197			
LEA1	0.7960	0.5969	0.9220	0.9032
LEA2	0.8025			
LEA3	0.7416			
LEA4	0.7778			
LEA5	0.7029			
LEA6	0.7850			
LEA7	0.8113			
LEA8	0.7578			
OJ1	0.8408	0.7493	0.9228	0.8884
OJ2	0.8820			
OJ3	0.8884			
OJ4	0.8504			
PE1	0.7859	0.6744	0.8612	0.7583
PE2	0.8572			
PE3	0.8190			

둘째, 판별타당성은 평균분산추출값(AVE)의 제곱근이 구성개념간 상관계수값을 상회하고 0.5 이상이면 충분하다고 판단한다[34,35].

분석결과, AVE의 제곱근 값 중 가장 작은 값인 0.7726

이 가장 큰 상관계수값인 0.6869 보다 상회하였다. Table 2 또한 확인적 요인분석을 통해서도 판별타당성을 검증할 수도 있다.

본 연구에서 사용한 연구모델에 대한 구성개념과 측정문항에 대한 내적일관성, 집중타당성, 판별타당성을 검증한 결과, 기준요인들을 모두 충족하였기 때문에 구조모형 분석에 적합하다고 할 수 있다[34].

Table 2. Latent Correlation and Square Root of AVE

	OJ	PE	JP	LEA
OJ	0.8656			
PE	0.5369	0.8212		
JP	0.4874	0.6569	0.7984	
LEA	0.6072	0.6539	0.6869	0.7726

PLS 분석 결과는 다음과 같다. Fig.2, Table 3, PLS 분석에서는 경로모델의 설명력을 분산설명력인 R² 값으로 표현을 하고 있다[35]. R² 분석결과, 리더십이 조직공정성에 36.87%를 설명하였고, 리더십이 심리적 임파워먼트에 42.76%를 설명하는 것으로 나타났다. 또한 리더십, 조직공정성, 심리적 임파워먼트는 직무성과에 54.79%를 설명하는 것으로 나타났다. 이는 적정 검증력인 10% 보다 매우 높은 값으로 연구모형에 대한 적합도가 높은 것으로 나타났다.

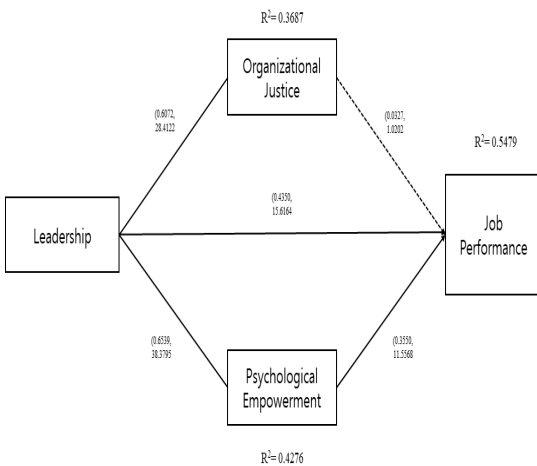


Fig. 2. Results of Study

경로계수의 유의성을 검증한 결과는 다음과 같다. 경로계수의 유의성 검증을 위해서는 전체표본을 통해 구조모형에 대한 경로계수를 구하고, 부스트랩을 이용하여 경로계수에 대한 t-값을 산출하였다.

분석결과는 다음과 같다.

Table 3. Path Coefficient and t-value

Hypothesis		Path-Coefficient	T-value	Results
H1	LEA -> OJ	0.6072	28.4122***	Accept
H2	LEA -> PE	0.6539	38.3795***	Accept
H3	LEA -> JP	0.435	15.6164***	Accept
H4	OJ -> JP	0.0327	1.0202	Reject
H5	PE -> JP	0.355	11.5568***	Accept

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

리더십은 조직공정성, 심리적 임파워먼트, 직무성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 가설1, 가설2, 가설3은 채택되었다. 심리적 임파워먼트는 직무성과에 영향을 미친다는 가설5도 채택되었다. 그러나 조직공정성이 직무성과에 영향을 미친다는 가설4는 기각되었다.

4.3 연구결과 논의

본 연구에서 수행한 연구결과가 제시하는 의미를 살펴보고자 한다.

첫째, 리더십은 조직공정성과 심리적 임파워먼트에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 중국기업에서도 리더십이 조직의 공정성과 심리적 임파워먼트에 중요한 역할을 하고 있다는 것을 보여준다. 이는 선행연구에서 검증된 결과들과 일치하고 있다. 조직의 구성원들은 리더십이 매우 중요하고 리더가 올바른 리더십을 발휘했을 때, 공정한 평가와 보상이 이루어지고, 자신감을 가지고 직무를 잘 수행할 수 있는 것으로 판단된다.

둘째, 리더십은 직무성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 많은 선행연구에서 나온 결과와도 일치한다. 올바른 리더십, 상사에 대한 신뢰 등은 직무성과에 긍정적인 영향을 미치기 때문에 리더십이 매우 중요하다는 것으로 판단된다.

셋째, 조직공정성은 직무성과에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 많은 선행연구에서 조직공정성은

직무성공에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 본 연구에서는 기각이 되었다. 이는 문화적인 차이에서 비롯된 것으로 보인다. 동양 문화권에서 중국은 특히 관시(關係)라는 문화가 자리잡고 있다. 학연, 지연 등의 문화와도 유사한데, 아무리 노력을 해도 기존에 자신이 가진 배경이 부족하면, 자신보다 노력을 하지 않아도 더 많은 평가를 받고 보상을 받아가는 문화가 여전히 존재하고 있기 때문이다. 이로 인해 아직까지는 조직이 공정하지 못하다고 판단을 하고 있기 때문에 이러한 결과가 도출이 되었다.

다섯째, 심리적 임파워먼트는 직무성공에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직구성원들은 자신감을 가지게 되면 결국 자발적인 노력을 통해 직무성공에도 긍정적인 영향을 미친다는 선행연구의 결과와도 일치하고 있다.

5. 결론

본 연구에서는 중국의 직장인들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 중국은 전세계에서 가장 성장속도가 빠르며, 과거에는 단순히 공장으로서의 역할만을 수행했지만, 최근에는 R&D 등에 많은 투자를 하고 국가차원에서 공격적으로 기업을 성장시키기 위해 노력을 경주하고 있다.

이에 본 연구에서는 중국의 기업을 대상으로 리더십, 조직공정성, 심리적 임파워먼트, 직무성공의 인과관계에 대한 분석을 수행하였다.

분석결과는 다음과 같다.

첫째, 리더십은 조직공정성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째 리더십은 심리적 임파워먼트에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 리더십은 직무성공에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 넷째, 심리적 임파워먼트는 직무성공에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 조직공정성은 직무성공에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

본 연구의 시사점은 다음과 같다.

첫째, 중국기업의 종업원들을 대상으로 설문조사를 실시하였다는 점이다. 그동안 많은 연구들이 수행이 되었지만, 중국의 기업들을 대상으로 리더십, 조직공정성, 심리적 임파워먼트, 직무성공에 대한 인과관계를 분석 수행한 연구는 부족하였다. 둘째, 대부분의 선행연구에서는 심리적 임파워먼트, 조직공정성을 각각 구분하여 검증

수행하였다. 그러나 본 연구에서는 조직공정성과 심리적 임파워먼트를 모두 변수로 사용하여 이에 대한 검증이 수행하였다는 점에서 학문적인 차별성을 가진다고 할 수 있다.

셋째, 본 연구의 결과는 중국기업에서 직무성공, 경영성과 등의 평가요소 및 직무 설계시에 가이드라인으로 활용이 가능할 것으로 보인다. 특히 리더에 대한 신뢰가 있더라도, 조직에 대한 공정성이 부족하다고 느끼는 문화적인 부분이 존재를 하고 있다. 이를 위해 성과평가시에 평가와 보상이 공정하게 이루어지고 있다는 것을 평가전과 평가후에 발표를 하고, 조직구성원들 누구나 공평하다고 느낄 수 있는 조직문화를 만드는 것이 필요할 것으로 보인다.

본 연구의 한계점으로는 중국기업을 대상으로 수행을 하였지만, 온라인 서베이를 통해 조사를 수행하였다는 점이다. 또한 본 연구에서 사용한 샘플의 수가 부족하기 때문에 본 연구의 결과를 일반화할 수 없다는 한계점을 지니고 있다.

이에 향후 연구에서는 분석 대상 기업과 샘플수를 확대하는 것이 필요하며, 본 연구에서 고려하지 않았던, 다양한 변수와 매개효과 및 조절효과, 다양한 분석 방법의 등을 통한 추가적인 분석 등이 필요할 것으로 보인다.

REFERENCES

- [1] Park, S. T., Li, G., & Hong, J. C. (2018). A study on smart factory-based ambient intelligence context-aware intrusion detection system using machine learning. *Journal of Ambient Intelligence and Humanized Computing*, 1-8.
- [2] Park, S. T., Lee, J. D., & Kim, T. U. (2018). An Exploratory Study on the Big Data Convergence-based NCS Homepage : focusing on the Use of Splunk. *Journal of Digital Convergence*, 16(7), 107-116.
- [3] Kim, Y. K., & Park, S. T. (2018). Impacts of Innovation Motives and Activities on Innovation Performance. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 9(8).
- [4] Park, S. T., & Kim, Y. K. (2014). Difference Across Industries of Innovation Appropriability Mechanisms Effectiveness and Classification. *Journal of Digital Convergence*, 12(6), 135-144.
- [5] Park, S., Kim, Y. K., & Kim, T. U. (2013). A study on

- influencing factors of patent activities on management performance. *Entrue Journal of Information Technology*, 12(3), 121-9.
- [6] Park, E. M., Seo, J. H., & Ko, M. H. (2016). The effects of leadership by types of soccer instruction on big data analysis. *Cluster computing*, 19(3), 1647-1658.
- [7] Kim, J. B. (2017). Influence of College Student Leadership Behavior Characteristics on Organizational Citizenship Behavior: Moderating Effect of Self-Efficacy. *Journal of The Korea Convergence Society*, 8(12), 351-357.
- [8] Kim, J. B. (2015). A Study on the Influence of Authentic Leadership in the Age of Convergence on the Organizational Effectiveness: Revolved around Effect of Tuned from Confidence of Superior. *Journal of Digital Convergence*, 13(12), 125-134.
- [9] Stogdill, R. M., & Bass, B. M. (1982). *Stogdill's handbook of leadership: a survey of theory and research revised and expanded*. Macmillan.
- [10] Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York, NY, US: Free Press.
- [11] Yukl, G. A., & Yukl, G. (1989). *Leadership in organizations*.
- [12] Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). *Transformational leadership development: Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Consulting Psychologists Press.
- [13] Thibaut, J. W., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. L. Erlbaum Associates.
- [14] Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of management*, 16(2), 399-432.
- [15] Merriam-Webster.(2018). Empowerment. <https://www.merriam-webster.com/dictionary/empowerment>
- [16] Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of management review*, 15(4), 666-681.
- [17] Greenberg, J., & Cropanzano, R. (1993). The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice. *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- [18] Spreitzer, G. M. (1995). An empirical test of a comprehensive model of intrapersonal empowerment in the workplace. *American journal of community psychology*, 23(5), 601-629.
- [19] Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of management review*, 13(3), 471-482.
- [20] CultureIQ.(2018). Job performance. <https://cultureiq.com/what-is-job-performance>
- [21] Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259-293.
- [22] Kim, T. H. (2006). The relationship between communication and organizational effectiveness of professional dancers. Unpublished master thesis, Chung-Ang University, Korea.
- [23] Park, Y. D., & Chung, M. S. (2013). Effects of Job Satisfaction and the Job Performance by Participants Self-leadership and Empowerment in Senior Employment Programs. *The Journal of the Korea Contents Association*, 13(9), 216-226.
- [24] Kim, M. H. (2003). The relationship between principals' leadership and teacher empowerment and its effects on the teachers' professional commitment and innovative behavior. *The Journal of Korean Teacher Education*, 20(3), 89-115.
- [25] Kwon, S.H., & Kim B.J.(2012). Mediating Effects of Organizational Equity and Teachers' Empowerment in the Relationship between School Principals' Transformational Leadership and Organizational Effectiveness. *The Journal of Korean Teacher Education*. 29(4), 153-176
- [26] Roh, Y.W., & Yoon, H.H.(2017). The effect of supervisors' ethical leadership on job satisfaction, job engagement and job performance of foodservice employees. *Korean Hospitality and Tourism Academic*. 26(5), 1-19.
- [27] Park, S. T., Kim, T. U., & Kim, K. H. (2012). A Study on Factors Influencing the Intention of Playing On-line Games. *Journal of Digital Convergence*, 10(8), 53-61.
- [28] Li, G., & Park, S. T. (2012). A study on the effect of social media on country image and purchasing intention: Focused on Chinese consumers. *Journal of Digital Convergence*, 10(4), 119-128.
- [29] Park, E. M., & Seo, J. H. (2018). A Study on Effect of Technological Innovation and Patent Competency on Business Performance. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 9(8).
- [30] Park, S. T., & Oh, M. R. (2017). An empirical study on the influential factors affecting continuous usage of mobile cloud service. *Cluster Computing*, 1-15.

- [31] Park, S. T., Park, E. M., Seo, J. H., & Li, G. (2016). Factors affecting the continuous use of cloud service: focused on security risks. *Cluster Computing*, 19(1), 485-495.
- [32] Park, E. M., & Seo, J. H. (2016). the effect of authentic leadership on organizational effectiveness: The mediating effects of self-efficacy. *Indian Journal of Science and Technology*, 9(26).
- [33] Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 39-50.
- [34] Chin, W. W., & Gopal, A. (1995). Adoption intention in GSS: relative importance of beliefs. *ACM SIGMIS Database: the DATABASE for Advances in Information Systems*, 26(2-3), 42-64.
- [35] Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1967). *Psychometric theory* (Vol. 226). New York: McGraw-Hill.
- [36] Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. 2nd.

김 재 봉(Kim, Jae-Boong

[정회원]



- 1985년 8월 : 전북대학교 경영학
과(경영학 석사)
- 1994년 2월 : 전북대학교 경영학
과(경영학 박사)
- 1998년 3월 ~ 현재 : 한국교통대
학교 경영.통상.복지학부 교수

· 관심분야 : 리더십, 리더행동특성, 인적자원관리, 조직
행동

· E-Mail : jbkim@ut.ac.kr