

중소 ICT 기업 학습조직 참여자의 셀프리더십이 학습지향성과 LMX를 통하여 직무만족에 미치는 영향

김 남 환* · 황 찬 규**

Effect of Small ICT Businesses' Learning Organization Participants' Self-Leadership on Their Job Satisfaction, Through Learning Orientation and Leader-Member Exchange

Kim Nanhwan · Hwang Changyu

〈Abstract〉

Global conglomerates in the late 2010s are seeking changes from the existing method of financial growth into that of sustainable growth, as they are facing the age of 4th industrial revolution. In preparation for this change of the times and to stay competitive, small businesses are required to produce creative knowledge, and systematically share and store it by means of implementing voluntary and specific changes in their convictions and actions.

This study aims to empirically examine how the ICT small businesses' organizational learning participants' self-leadership affect their job satisfaction through organization orientation and Leader-Member Exchange(LMX). The research sample consists of the first to third-year employees that have previously participated in the small businesses' organizational learning support project, and of learning leaders, group leaders, and group members from companies that have previously concluded the project. The results are as follows: First, the self-leadership at the ICT small businesses' organizational learning project has been shown to have a positive effect on job satisfaction. The same positive results are shown in learning orientation and LMX. Second, the learning orientation has been shown to have a positive effect on job satisfaction. Third, the LMX has been shown to have a positive effect on job satisfaction.

Key Words : Job Satisfaction, Learning Orientation, Learning Organization, LMX(Leader-Member Exchange), Small ICT Businesses, Self-leadership

I. 서론

2010년대 후반 글로벌 대기업들은 4차 산업혁명 시대를 맞이하여 기존 경제 성장 방식에서 벗어나 지속 가능한 성장 방식으로 변화를 꾀하고 있다. 이런 시대적인 흐름의 변화에 대비하여 중소기업들은

* 서울벤처대학원대학교 융합산업학과 박사과정(주저자)

** 서울벤처대학원대학교 융합산업학과 교수(교신저자)

자체 경쟁력 확보를 위해 직무능력과 관련한 조직구성원의 자발적이고 구체적인 신념, 행위의 변화를 통하여 창조적인 지식을 창출하고 이를 체계적으로 공유·축적하는 학습이 요구되고 있다. 이러한 학습은 조직원 스스로가 강해져 타인과 소통하는 힘을 키우는 셀프리더십을 통해 조직과 결합할 때 기업의 지속적인 경쟁력을 배가시킬 수 있다.

학습조직이란 학습을 통하여 창출된 지식·경험·노하우 등을 체계적으로 축적하고 이를 기업 내 공유하여 구성원의 능력이나 기술을 향상시키고, 작업현장의 문제를 구성원 스스로 개선하거나 해결하며, 기업 내·외부의 환경을 주도적으로 변화시킬 수 있는 조직을 말한다.

한국산업인력공단 통계자료[1]에 의하면 고용노동부 중소기업 학습조직 지원사업에 참여한 기업 수는 2006년에 111개에서 2016년까지 총 누계 2,761개 기업으로 늘어났으며, 지원금액은 71,815,000,000원으로 매년 꾸준한 상승세로 참여하였다.

이는 국가 정책적으로 중소기업이 새로운 아이디어와 팀워크를 중시하는 학습조직으로 성장할 수 있도록 지원한 결과이다. 이러한 추세에 힘입어 국내 중소기업에서는 조직원 상호간에 소통과 공유를 통해 애사심을 고취시키고 직무능력향상의 성과를 창출하고자 노력하고 있다. 이와 같이 학습조직화 사업의 활성화에도 불구하고 기존 선행연구에서는 기업의 학습조직에 대한 성과분석, 활성화 방안에 대한 대책 마련이 대다수이며, 중소기업 학습 조직의 셀프리더십과 관련한 실증연구는 거의 없는 실정이다. 이에 따라 본 연구자는 다음과 같은 목적과 차별성을 가지고 본 연구를 진행하였다.

첫째, 중소기업에서의 학습조직에 대한 인식의 주요 요인들을 고찰하고 국내 중소기업 학습조직 참여자의 업무 효율성 증대와 경영성과 증대방안에 대한 전략적인 대안을 제안하고자 한다.

둘째, 중소기업 학습조직 참여자의 셀프리더십이 학습지향성, LMX를 통해 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지를 실증 분석한다. 셋째, 중소기업 학습조직 참여자가 셀프리더십을 발휘하여 주제와 이슈에 대한 문제를 해결하여 기업의 업무프로세스 개선에 시사점을 준다. 넷째, 중소기업의 학습조직 참여자간의 관계 개선을 통해 조직성과 목표달성을 위한 방향성을 제시한다.

II. 관련연구

2.1 학습조직

Collie[2]는 학습조직은 계속학습을 통해 지속적으로 발전하기 위해 헌신하는 조직이며, 학습조직은 단기적인 문제해결보다 개인 및 조직수준의 일상적인 학습을 통해서 지식의 창출, 확산, 공유를 가속화시키고 궁극적으로 변화하는 환경에 신속하고 성공적으로 적응할 수 있는 이상적인 조직형이라고 정의하였다[3]. Yang et al.[4]은 학습조직(Learning Organization)은 학습에 조직의 목적과 활동의 중심을 두고 조직의 활동을 전개해 나가는 시스템으로 이해할 수 있으며, 학습조직을 주장하는 학자들의 입장에서는 조직은 그 자체가 학습기관이라고 하였다.

학습조직 운영의 경우, 실질적 참여자가 개인임에 따라 개인이 지니고 있는 다양한 성향, 특히 학습조직 참가자의 개인적 참여의지 및 학습에 대한 조절능력 등에 따라 조직성과에 차이가 나타날 것이다[5]. 기업의 미래지향적 대응능력을 위해서는 조직 학습이 요구되며 조직의 생존을 위해서도 매우 중요하다. 이러한 학습조직과 교육의 필요성에 따라 기업 내 교육 담당 부서에서는 내용적으로는 리더십

교육, 직무교육을 시행하고, 형식적으로는 집합교육, 원격교육 등의 다양한 방법으로 직원들에게 교육 과정 및 학습의 상호학습의 환경을 조성하고 제공하며 운영한다[6,7].

학습조직에 관한 선행연구는 다음과 같다. 김태욱 외[8]의 연구에서는 호텔기업의 진정성 리더십이 흡수역량과 학습조직과의 인과관계를 검증하였다. 또한 김인숙·김진옥[7]의 연구에서는 직무소진이 학습조직활동에 미치는 영향에 관한 연구를 하였다. 이지혜·이찬[9]은 대기업 대졸 초기 경력자를 대상으로 자기주도학습능력이 조직학습에 미치는 영향을 밝히고 두 변인 관계에서 의사소통능력의 매개효과를 검증하며, 이러한 매개효과를 조절하는 변혁적 리더십의 조절된 매개효과를 검증하는 것을 목적으로 한 연구를 통해 연구의 이론적 의의와 시사점에 대해서 논의하였다.

2.2 셀프리더십

셀프리더십은 자신을 리더십의 주체로 인식하고 스스로에게 영향력을 행사하는 리더십 유형이다[10-11]. 현대 조직에서 직무는 전문화되고 세분화되는 추세이며, 이러한 상황에서 조직을 활성화시키고 효율적으로 직무를 수행 할 수 있는 새로운 리더의 모델을 찾고자 하는 노력이 필요하게 되었다. 이러한 과정에서 태동된 리더십 이론 중 하나가 셀프리더십이다[12]. 셀프리더십이란 조직원 스스로가 스스로의 영향력을 발휘하여 직무를 완수하는 것 이외에 추가하여 다른 무엇을 어떻게 해야 하는지에 대하여 스스로가 영향력을 발휘하고 자신을 리드하는 것을 말한다[13].

셀프리더십은 스스로에 대한 독립성, 자긍심, 주어진 직무 혹은 과제수행에 대한 자발적 만족감, 자기 효능감, 창의적이고 혁신적 사고의 자기고양 등

의 요인에 긍정적인 영향을 미친다[11-15]. Manz[10]는 셀프리더십의 구성요소를 효과적으로 행동하는 것에 초점을 둔 행동 중심적 전략과 효과적인 사고와 태도에 초점을 둔 인지적 전략으로 구분하였다. 행동 중심적 전략은 개인은 자신이 속한 사회에 서로 영향을 주고받으며 살아간다는 사회적 인지이론에 근거를 두고 있다. 사회적 인지이론에서는 개인이 행동하는 동기가 내적인 요인과 자신이 처한 환경적인 영향에 의해 끊임없이 상호작용하여 생기는 것이라고 말한다.

박기호·김연정[16]의 연구에서는 정보기술(information technology) 및 엔지니어링 과목을 수강한 학부재학생들의 셀프리더십 전략이 수강태도에 영향을 미치는지, 수강태도가 매개변인의 역할을 하여 학업성과에 어떤 영향을 미치는 지를 연구하였다. 김서영·김상순[17]은 신입사원의 셀프리더십이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구에서 셀프리더십의 긍정적인 영향을 극대화 할 수 있는 조직관리 전략을 구체적으로 제시하였다.

2.3 학습지향성

학습지향성은 조직성장 과정에서 축적된 경험으로 시장을 이해하려는 성향을 학습지향성이라고 규정하였다[18]. 새로운 지식이나 통찰력을 배양하고자 하는 조직문화이며[19], 경쟁우위를 증진시키기 위해 지식을 창조하고 활용하는 조직의 특성을 말한다[20].

학습지향성의 개념은 크게 두 가지로 초점이 맞추어져 있다. 첫째 학습을 통한 정보생성과 확산에 초점을 맞춘 개념과[21], 둘째, 조직의 학습몰입, 비전공유, 개방성, 부서 간 지식공유로 구성된 개념이다[20].

학습지향성은 개별적인 성향의 학습동기에 의한

개인학습과 조직의 가치와 필요에 의한 조직학습이 있다. 개인 학습지향은 개인이 가지고 있는 특성으로서 새로운 기술의 습득, 새로운 상황에 대한 숙달, 자신의 역량개선을 통한 자기개발에 대한 욕구로 파악하고 있다[23]. 또한 노력과 개선에 가치를 두고 자신의 역량을 개선하기 위하여 목표에 도전하는 개인의 성향을 말한다[24].

학습지향성에 관한 선행연구는 다음과 같다. 정대용, 박권홍[25]은 중소기업 최고경영자의 학습지향성이 기업성공에 미치는 영향에 관한 연구를 통해 선행연구결과를 이론적으로 고찰하였으며, 중소기업 기업성공을 높이는데 필요한 최고경영자의 기업가적 리더십 특성을 제시하였다. 유봉호[26]는 학습지향성이 기업성공에 미치는 영향에 관한 연구에서 조직특성의 중요성을 강화시킬 수 있는 기업 경영전략에 대한 시사점을 제시하였다. 신소현 외[27]는 학습지향성과 시장지향성이 마케팅역량과 기업성공에 미치는 영향에 관한 연구에서 이론적, 관리적 시사점과 향후 연구방향을 제시하였다.

2.4 LMX

리더-멤버 교환관계(Leader-Member Exchange: LMX)란 리더와 구성원이 쌍 관계에서 서로 다른 감독이나 역할관계를 맺는 것을 의미한다[28]. LMX는 리더와 조직구성원간의 관계의 질에 바탕을 둔 리더십이다[29]. LMX 이론은 Dansereau, et al.[30]의 연구를 기점으로 많은 연구자들을 통해 다루어져 왔다. LMX이론의 중요한 특징은 리더십을 집단에서 일어나는 현상으로부터 가정하였던 전형적인 리더십 유형에서 벗어나 리더와 구성원간의 관계와 특성을 고려하였다[31].

LMX 이론은 리더와 부하의 개별적인 관계의 질에 따라서 내집단과 외집단으로 구분된다. 내집단은

리더와 부하 사이에 강한 공동운명체적 성질을 바탕으로 배려와 친밀감으로 이루어져 있다. 내집단에 속할수록 리더는 부하를 신뢰하고, 정보와 자원을 공유하며, 업무 연장선에서도 유연한 관계가 형성된다[33-35]. 반면, 외집단의 부하는 리더와 좋지 않은 관계 속에서 제한적인 지원과 정보만을 제공받는 형식적이고 사무적인 관계에 그친다[35-36]. 상사와 부하 간 높은 교환관계의 질은 리더와 공통의 이해관계가 있고 높은 신뢰, 후원, 상호작용, 의사소통 그리고 공식적 혹은 비공식적 보상 등의 교환을 지속적으로 한다는 것을 의미한다. 반면, 상사와 부하 간 낮은 교환관계의 질은 리더와 공통의 이해관계가 적고, 낮은 신뢰와 지원, 일상적이고 낮은 보상 등의 특징을 갖는다[32].

안병주, 차민석[37]은 LMX가 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구에서 군 조직을 대상으로 고용형태의 효과를 중심으로 한 연구를 하였다. 전정호, 이현웅[33]은 LMX가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구에서 조직 구성원의 조직몰입 수준을 향상하기 위한 시사점을 제시하였다. 강성환[38]은 상사-부하 교환관계(LMX)가 부하의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구에서 상사 성격5요인의 조절효과 검정을 통해 이론적, 실무적 시사점을 제안하였다.

2.6 직무만족

Hoppock[39]은 직무만족을 심리적·생리적·환경적 상황을 복합적으로 고려한 가운데 사람들이 진실로 “나는 나의 직무에 만족한다”라고 표현하는 것으로 보았다. Porter[40]는 만족을 실제적으로 받은 보상이 정당한 보상 혹은 그 이상이라고 인식하는 정도로 보았으며, Bentley & Rempel[41]은 주어진 직무 상황에서 개인과 집단이 목표를 성취하려 할 때 갖게 되는 직업적 관심 또는 열의라고 하였고, Locke[42]

는 직무만족을 “직무나 직무경험에 대한 평가결과 의 즐겁고 긍정적인 감정상태”로 정의하면서, 직무 만족은 근로자가 자신의 직무에서 원하는 것과 실제로 받는다고 느끼는 것 사이의 일치 여부를 측정하는 근로자와 업무환경 사이의 상호작용으로 보았다 [43]. 직무만족이란 자기직무에 대한 호의적 태도를 말하는 것으로 자신의 직무생활에 대해 긍정적인 감정을 가진 개인의 심리상태를 의미한다[44].

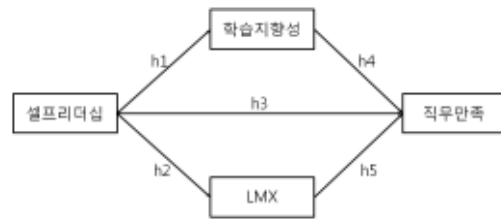
Porter and Steers[45]는 직무만족의 중요한 요인으로 조직전체(급여, 승진기회, 정책과 절차), 작업환경(감독유형, 참여적 의사결정, 작업집단규모, 동료관계), 직무내용(범위, 역할보호성, 역할갈등), 그리고 개인적 특성을 설명하였다[46]. 직무만족이 높은 조직구성원은 직무활동에 보다 긍정적으로 접근하며, 자신이 속한 조직에 대해 호의적이며, 외부에 자신이 속한 조직을 홍보하며, 조직 내에서 원만한 인간관계를 형성한다[47-49].

이영희[50]의 연구에서는 학교의 환경적 특성 요인들이 교사의 조직몰입과 직무만족에 각각 어떤 영향을 미치는지를 확인하고, 두 변인에 유의한 설명효과가 있는 학교 특성변인들을 비교분석함으로써 교사의 조직몰입과 직무만족을 제고할 수 있는 방안을 모색하였다. 최호규, 심우극[51]은 지방정부의 내부마케팅이 직무만족, 고객지향성, 서비스 제공수준에 미치는 영향에 관한 연구를 하였다. 오세희, 이지혜[52]는 지방공무원의 조직몰입에 영향을 미치는 변혁적 리더십, 팔로워십, 직무스트레스, 직무만족 간의 구조적 관계를 검증하고, 각 변수의 영향력에 관한 연구를 하였다.

III. 연구모형 및 가설설정

3.1 연구모형

본 연구방법은 중소 ICT 기업 학습조직 참여자의 셀프리더십이 학습지향성, LMX를 통해 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하고자 한다. 본 연구의 연구모형을 실증적으로 검증하기 위해 중소 ICT 기업에 재직 중인 서울 소재 기업 임직원을 대상으로 설문 조사를 실시하였다. 구체적으로 설명하면, 중소 ICT 기업 학습조직 참여자에 대한 독립변수는 셀프리더십의 주요요인들을 살펴보고, 매개변수는 학습지향성과 LMX를 통해 종속변수인 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 알아보하고자 하였다. 본 연구의 연구 모형은 <그림 2>와 같다.



<그림 1> 연구모형

3.2 연구변수의 조작적 정의

본 연구는 선행연구들을 기반으로 도출된 중소 ICT 기업 학습조직 참여자의 직무만족에 관한 영향요인의 개념적 정의를 내리고 선행연구들의 측정항목을 수정하여 연구문항을 구성하였다. <표 1>는 변수의 조작적 정의 및 측정항목으로 독립변수는 셀프리더십의 주요 요인들을 살펴보고, 매개변수는 학습지향성과 LMX를 통해 종속변수인 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지를 정리한 것이다.

3.3 연구가설의 설정

3.3.1 셀프리더십과 학습지향성

<표 1> 변수의 조작적 정의 및 측정항목

변 수	조작적 정의	선행연구
셀프리더십	학습조직 구성원들이 주어진 과업을 스스로 계발하고 수행하여 자신을 리더십의 주체로 인식하여 영향력을 행사하는 정도를 의미한다.	나용주[70]
학습지향성	학습조직 구성원들이 내재화 된 학습에 대한 성향으로서 학습자의 내·외부적 요인에 의해 형성된 가치관 및 노력을 의미한다.	전병철[71]
LMX	학습조직 구성원들과 리더와의 상호작용을 통해 높은 신뢰와 소통의 관계를 지속적으로 유지하는 것을 의미한다.	나용주[70]
직무만족	학습조직 구성원들이 조직에서 직무를 수행하면서 전체적으로 느끼는 감정의 정도를 의미한다.	전병철[71]

본 연구에서는 중소 ICT 기업 학습조직 참여자에 대한 영향요인으로 셀프리더십 요인을 제시하고, 이들 영향요인이 학습지향성에 어떠한 영향을 미치는지 분석하고자 한다.

김용완[53]의 연구에서는 학습지향성 매개효과를 중심으로 공공기관 구성원의 셀프리더십이 혁신행동에 미치는 영향을 살펴보았다. 연구결과 공공기관 구성원의 셀프리더십이 학습지향성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 유용상[54]의 연구에서는 U광역시에 소재한 스포츠센터에 근무하는 종사원들의 셀프리더십이 직무만족과 고객지향성에 미치는 영향을 실증적으로 검증하고자 하였다. 연구결과 스포츠센터에 근무하는 종사원들을 대상으로 셀프리더십이 고객지향성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 장형욱·강찬호[55]의 연구에서는 소몰리에 교육을 중심으로 학습의 즐거움과 셀프리더십이 고객지향성에 미치는 영향을 알아보고자 하였다. 연구결과 셀프리더십이 고객지향성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셀프리더십과 학습지향성간의 관계는 다음과 같이 연구가설을 설정하였다.

가설 1: 중소 ICT 기업 학습조직 참여자의 셀프리더십은 학습지향성에 유의한 영향을 미칠 것이다.

3.3.2 셀프리더십과 LMX

본 연구에서는 중소 ICT 기업 학습조직 참여자에 대한 영향요인으로 셀프리더십 요인을 제시하고, 이들 영향요인이 LMX에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고자 하였다.

유정운·이진호[56]의 연구에서는 항공사 객실승무원의 셀프리더십과 팀유효성(팀만족과 팀몰입) 간의 영향관계에서 LMX(팀장-팀원 교환관계)의 매개효과를 검증하고자 하였다. 셀프리더십은 LMX와 팀유효성에 직접적으로 영향을 미칠 뿐만 아니라 LMX를 거치면서 팀유효성에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 이수희·박영태[57]의 연구에서는 항공사 객실승무원의 셀프리더십이 리더-구성원 교환관계와 사회적 태만에 미치는 영향을 알아보고, 셀프리더십과 사회적 태만의 관계에서 리더-구성원 교환관계에 대한 매개효과를 검증하였다. 연구결과 항공사 객실승무원의 셀프리더십이 리더-구성원 교환관계에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이윤호·양길승[58]의 연구에서는 호텔직원 셀프리더십과 조직유효성인 직무만족과 조직몰입 간의 영향관계에서 LMX가 매개효과를 나타내는지를 실증 연구하였다. 연구결과 호텔직원 셀프리더십이 LMX에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셀프리더십과 LMX간의 관계는 다음과 같이 연구가설을 설정하였다.

가설 2: 중소 ICT 기업 학습조직 참여자의 셀프리더십은 LMX에 유의한 영향을 미칠 것이다.

3.3.3 셀프리더십과 직무만족

본 연구에서는 중소 ICT 기업 학습조직 참여자에 대한 영향요인으로 셀프리더십 요인을 제시하고, 이들 영향요인이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고자 하였다.

양필석·최석봉[59]의 연구에서는 은행 및 증권회사에 근무하는 조직구성원 243명을 대상으로 심리적 자본이 셀프리더십과 직무만족에 미치는 영향과 셀프리더십의 매개효과를 연구하였다. 연구결과 셀프리더십은 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 김영희·이윤미[60]의 연구에서는 간호사의 셀프리더십이 직무스트레스, 직무만족 및 소진에 미치는 영향을 알아보고자 하였다. 연구결과 간호사의 셀프리더십이 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 추윤경·이정화[61]의 연구에서는 커피 전문점 서비스 종사원의 셀프리더십이 직무만족과 직무성취에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고자 하였다. 연구결과 커피전문점 서비스종사원의 셀프리더십은 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셀프리더십과 직무만족간의 관계는 다음과 같이 연구가설을 설정하였다.

가설 3: 중소 ICT 기업 학습조직 참여자의 셀프리더십은 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

3.3.4 학습지향성과 직무만족

본 연구에서는 중소 ICT 기업 학습조직 참여자에 대한 영향요인으로 학습지향성을 제시하고, 이들 영향요인이 LMX에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고자 하였다. 이경희[62]의 연구에서는 간호사의 학습지향성, 자기효능감, 직무만족도의 관계와 자기효능감의 매개효과를 실증 검증하였다. 연구결과 자기효능감은 학습지향성과 직무만족도 간에 부분매개역할을 하였다. 최용호[63]의 연구에서는 사회복지기관 종사자의 학습지향성이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 실증검증하였다. 연구결과 학습지향성 요인인 학습몰입, 비전 공유, 개방성은 구성원의 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 박진영[64]의 연구에서는 호텔종사원의 학습지향성 및 교육프로그램 만족도와 직무만족, 조직몰입에 대해 실증 검증하였다. 연구결과 호텔종사원의 학습지향성이 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

학습지향성과 직무만족간의 관계는 다음과 같이 연구가설을 설정하였다.

가설 4: 중소 ICT 기업 학습조직 참여자의 학습지향성은 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

3.3.5 LMX와 직무만족

본 연구에서는 중소 ICT 기업 학습조직 참여자에 대한 영향요인으로 LMX를 제시하고, 이들 영향요인이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고자 하였다.

지계웅[65]의 연구에서는 호텔 식음료부서 직원의 직무동기와 LMX가 직무만족과 조직몰입에 대한 인과관계를 실증 검증하였다. 연구결과 LMX를 통한 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 정기호[66]의 연구에서는 인터넷전자상거래업체 종업

원이 지각하는 LMX와 TMX가 직무만족과 역할 내 행위에 대한 인과관계를 살펴보았다. 연구결과 LMX는 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 김명희·양성관[67]의 연구에서는 학교장의 감성리더십과 교사 직무만족의 관계에 미치는 리더-구성원 교환관계의 매개효과에 대해 실증 검증하였다. 연구결과 학교장의 감성리더십이 교사 직무만족에 영향을 미치는 과정에서 LMX가 중요한 매개변수로 작용하여 LMX의 완전매개 역할을 하는 것으로 나타났다.

LMX와 직무만족간의 관계는 다음과 같이 연구 가설을 설정하였다.

가설 5: 중소 ICT 기업 학습조직 참여자의 LMX는 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

IV. 표본수집방법

본 연구에서는 중소 ICT 기업 학습조직 참여자의 셀프리더십이 학습지향성, LMX를 통해 직무만족간의 영향관계를 분석하기 위하여 서울 소재 학습조직에 참여한 기업의 임직원을 대상으로 설문 조사를 실시하였다. 연구 표본은 중소기업 학습조직화 지원 사업에 참여한 경험이 있는 1년차~3년차 또는 종료 기업의 학습리더, 학습조장, 학습조원이 대상으로

<표 2> 표본의 인구통계학적 특성

구분	항목	빈도(N=275)	비율(%)
성별	남성	189	68.7
	여성	86	31.3
연령	20대	80	29.1
	30대	106	38.5
	40대	75	27.3
	50대	7	2.5
	60대	7	2.5
학력	고졸	26	9.5
	전문대졸	87	31.6
	대졸	146	53.1
	대학원졸	16	5.9
소득	200만원 미만	61	22.2
	200~300만원미만	117	42.5
	300~400만원미만	75	27.3
	400~500만원미만	15	5.5
	500만원이상	7	2.5
근무경력	2년미만	36	13.1
	2년~5년미만	81	29.5
	5년~10년미만	94	34.2
	10년~20년미만	58	21.1
	20년이상	6	2.2
직위	사원~대리	149	54.2
	과장	48	17.5
	차장	38	13.8
	부장	23	8.4
	임원	17	6.2
역할	학습조원	218	79.3
	학습조장	37	13.5
	학습리더	20	7.3

<표 3> 연구 변수의 내적 일관성 검증

	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
A-셀프리더십	0.926	0.510
BA-학습지향성	0.950	0.560
BB-LMX	0.957	0.648
CC-직무만족	0.930	0.626

실시하였고 연구 목적에 부합하는 표본 수집이 가능하기 때문에 선정하였다.

설문조사는 2017년 12월 13일부터 2018년 1월 19일까지 5주간 실시하였다. 이 기간에 총300부를 배포하여 280부가 회수되었으며, 불성실한 5부를 본 조사에 제외시켜 자료 분석에 사용하였다.

V. 연구방법

5.1 표본의 기술적 특성

<표 2>는 자료 분석에 사용된 총 275개(전체) 표본의 성별 분포, 연령 분포, 학력, 소득 수준, 중소 ICT기업에서 근무한 경력, 직위, 학습조 역할에 대한 응답자의 특성을 보여준다. 표본의 성별 분포는 남자가 189명(68.7%), 여자가 86명(31.3%)이며, 연령 분포는 20대가 80명(29.1%), 30대가 106명(38.5%)로 가장 많았고, 40대가 75명(27.3%), 50대가 7명(2.5%), 60대 이상이 7명(2.5%)로 전체 표본의 94.9%가 20~40대인 것으로 조사되었다. 각 기업에서 근무하는 종사자의 학력으로는 고졸이 26명(9.5%), 전문대졸이 87명(31.6%), 대졸이 146명(53.1%)으로 가장 많았고, 대학원 졸업자는 16명(5.9%)로 나타났다. 소득 분포로는 200만원이상~300만원미만이 117명(42.5%)으로 가장 많았고, 200만원미만은 61명(22.2%), 300만원이상~400만원미만은 75명(27.3%), 400만원이상~500만원미만은 15명(5.5%), 500만원 이상은 7명(2.5%)으로 나타났다.

각 기업에서 근무 경력으로는 5년이상 ~ 10년 미만이 94명(34.2%)으로 가장 많았고, 2년미만은 36명(13.1%), 2년이상~5년미만은 81명(29.5%), 10년이상 ~ 20년미만 58명(21.1%), 20년이상은 6명(2.2%) 인 것으로 나타났다. 직위는 사원~대리급이 149명

(54.2%)으로 가장 많았으며, 과장급이 48명(17.5%), 차장급이 38명(13.8%), 부장급이 23명(8.4%), 임원급 이상이 17명(6.2%)로 조사되었다. 학습조직화 사업에서의 역할은 학습조원이 218명(79.3%)로 가장 많았으며, 학습조장이 37명(13.5%), 학습리더가 20명(7.3%) 나타났다.

5.2 측정모형(Measurement Model) 검증

가설 검증에 앞서 본 연구에서 사용된 변수들의 측정도구에 대한 신뢰성과 타당성을 검증하기 위해 확증적 요인 분석 도구인 PLS Graph version 3.0을 사용하였다. 이는 이론적인 구체성 및 표본의 수 그리고 설문자체개발을 통한 연구의 특성들을 고려한 것으로 모형 적합도와 개념의 설명력을 측정하고자 하는 MIS 관련 연구에서 PLS Graph version 3.0 분석도구를 채택하고 있다. 그리고 측정모형의 검증을 통해 각 변수의 신뢰성과 타당성을 먼저 확인하였고 이를 위해 신뢰성, 내적 일관성, 집중타당성, 판별타당성을 분석하였다. 본 연구에서 사용한 측정항목은 연구변수에서의 다른 측정항목과 상관관계가 높기 때문에 반영항목으로 설정하여 분석하였다[68].

5.3 측정모형(Measurement Model) 검증

신뢰성 검증을 위해 성분(복합)신뢰도(Composite Reliability : CR), 크론바흐 알파 계수(Cronbachs Alpha : CA), 평균분산추출(Average Variance Extracted : AVE)값을 산출하였다. 산출한 값이 0.7 이상이면 변수의 측정이 내적으로 일관성이 있다고 판단된다[69]. <표 3>에서 알 수 있듯이, 모든 연구 변수의 내적 일관성 검증 값이 0.7이상이므로, 본 연구의 측정항목들은 내적일관성이 있다고 볼 수 있다.

<표 4> 연구 변수 교차적재량의 탐색적·확인적 요인 분석 : 확인적 요인분석

	A-셀프리더십	BA-학습지향성	BB-LMX	CC-직무만족
AA-행동전략1	0.768	0.376	0.376	0.535
AA-행동전략2	0.763	0.418	0.343	0.539
AA-행동전략4	0.663	0.372	0.280	0.471
AA-행동전략6	0.702	0.340	0.339	0.526
AB-자연전략1	0.716	0.452	0.426	0.470
AB-자연전략2	0.661	0.408	0.327	0.386
AB-자연전략4	0.751	0.475	0.374	0.517
AB-자연전략6	0.720	0.433	0.381	0.545
AC-건설전략1	0.668	0.326	0.308	0.456
AC-건설전략2	0.694	0.353	0.378	0.482
AC-건설전략5	0.725	0.392	0.407	0.562
AC-건설전략6	0.724	0.387	0.378	0.567
BA-학습지향성1	0.542	0.765	0.567	0.549
BA-학습지향성10	0.426	0.709	0.510	0.510
BA-학습지향성11	0.370	0.686	0.388	0.444
BA-학습지향성12	0.397	0.730	0.411	0.424
BA-학습지향성13	0.424	0.782	0.464	0.508
BA-학습지향성14	0.360	0.735	0.450	0.440
BA-학습지향성15	0.325	0.673	0.421	0.426
BA-학습지향성2	0.434	0.754	0.467	0.467
BA-학습지향성3	0.529	0.793	0.507	0.554
BA-학습지향성4	0.390	0.766	0.431	0.451
BA-학습지향성5	0.496	0.774	0.531	0.537
BA-학습지향성6	0.367	0.799	0.456	0.488
BA-학습지향성7	0.402	0.757	0.449	0.479
BA-학습지향성8	0.322	0.705	0.431	0.449
BA-학습지향성9	0.330	0.780	0.428	0.451
BB-LMX1	0.398	0.440	0.827	0.428
BB-LMX10	0.324	0.489	0.829	0.428
BB-LMX11	0.400	0.531	0.851	0.507
BB-LMX12	0.305	0.434	0.795	0.443
BB-LMX2	0.462	0.482	0.784	0.481
BB-LMX3	0.451	0.503	0.836	0.468
BB-LMX4	0.328	0.449	0.765	0.468
BB-LMX5	0.356	0.500	0.804	0.440
BB-LMX6	0.382	0.465	0.786	0.448
BB-LMX7	0.494	0.546	0.825	0.543
BB-LMX8	0.466	0.559	0.779	0.551
BB-LMX9	0.446	0.552	0.772	0.555
CC-직무만족1	0.634	0.563	0.538	0.850
CC-직무만족2	0.547	0.539	0.505	0.831
CC-직무만족3	0.580	0.557	0.438	0.821
CC-직무만족4	0.663	0.518	0.530	0.843
CC-직무만족5	0.455	0.449	0.471	0.766
CC-직무만족6	0.540	0.452	0.432	0.795
CC-직무만족7	0.534	0.578	0.398	0.716
CC-직무만족8	0.508	0.404	0.494	0.693

<표 5> 연구 변수의 판별타당성 검증

주) *AVE 제곱근 값(Square Root of the AVE)

	A-셀프리더십	BA-학습지향성	BB-LMX	CC-직무만족
A-셀프리더십	0.714*			
BA-학습지향성	0.554	0.748*		
BB-LMX	0.506	0.621	0.805*	
CC-직무만족	0.710	0.645	0.603	0.791*

<표 6> 연구모형의 적합도 검증 결과

	가외성 (Redundancy)	공통성 (Communality)	설명력 (R-Square)	전체 적합도 (Good-of-Fit)
AA-셀프리더십	.	0.369	.	0.427
BA-학습지향성	0.155	0.463	0.305	
BB-LMX	0.143	0.545	0.254	
CC-직무만족	0.280	0.498	0.616	
평균		0.468	0.391	

<표 7> 연구모형의 경로분석 결과

***P<0.000, **P<0.001, *P>0.05

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	검증
A-셀프리더십 → BA-학습지향성	0.554	0.560	0.064	8.636	0.000	채택
A-셀프리더십 → BB-LMX	0.506	0.512	0.058	8.676	0.000	채택
A-셀프리더십 → CC-직무만족	0.460	0.460	0.057	8.011	0.000	채택
BA-학습지향성 → CC-직무만족	0.261	0.259	0.064	4.061	0.000	채택
BB-LMX → CC-직무만족	0.208	0.209	0.062	3.357	0.001	채택

연구모형에 포함되어 있는 각 변수들의 측정항목에 대한 개념 타당성을 알아보기 위해 수렴 타당성과 판별 타당성을 조사하였다. 이를 위해 각 측정항목과 관련 변수와의 요인 적재값과 다른 변수와의 교차요인 적재값을 구하여 <표 4>에 정리하였다. <표 4>에서 보듯이 각 측정항목의 해당 변수에 대한 요인 적재값이 모두 0.7이상으로 이는 수렴 타당성이 있음을 보여주고 있다.

판별 타당성 측정을 위해 Fornell & Larcker[69]가 제안한 평균분산추출(Average Variance Extracted, AVE)값을 사용하였다. <표 5>에서 별표(*)로 표시한 값은 AVE 제곱근 값이며 나머지 행렬에서의 값은 각 변수의 상관계수 값을 나타낸다. AVE 제곱근 값이 0.7이상이고, AVE 제곱근 값이 다른 변수의 상관계수 값보다 커야 판별 타당성이 있는 것으로 판단할 수 있는데, 본 연구에 사용된 항목들은 모두

0.7보다 큰 AVE 제공근 값을 보여주고 있고, 나머지 변수간의 상관계수가 AVE 제공근 값보다 작게 나타나 판별 타당성의 조건을 만족시키고 있다. 이상의 결과로 본 연구에서 사용한 측정항목은 개념적으로 타당하다고 할 수 있다.

PLS 모형의 적합도를 위해서 연구변수의 가외성(Redundancy), 공통성(Communality), 설명력(R-Square), 전체 적합도(Good-of-Fit)을 도출하였다. 연구모형의 적합도 검증결과는 <표 6>과 같다. R-Square값은 0.26이상이면 높은 설명력으로 판단할 수 있는데, 학습지향성, LMX, 직무만족 변수의 R-Square값이 0.26보다 높은 것으로 나타났다. Redundancy값은 한 연구변수가 다른 변수의 분산을 설명하는 평균이 0보다 크면 예측적합도가 있는 것으로 판단하였다. 본 연구모형의 내생변수의 Redundancy값이 모두 0보다 큰 것으로 분석되어 예측 적합도가 있는 것으로 나타났다. 또한 Good-of-Fit방식도 PLS 모형의 적합도를 판단하는 기준으로 많이 사용되고 있는데, PLS 모형의 적합도 기준은 연구변수 R-Square값들의 평균값과 공통성(Communality) 평균값을 곱한 값의 제공근 값을 통해 판단할 수 있다. 그 값이 0.36이상이면 높은 수준의 적합도, 0.25~0.36 미만이면 중간수준의 적합도, 0.1~0.25 미만이면 낮은 적합도라고 판단한다. 이를 통해 본 연구모형의 연구변수 R-Square값들의 평균은 0.391이며, Communality 평균값은 0.468이다. 두 값의 곱은 0.183이며, 0.183의 제공근 값은 0.427이므로 본 연구모형의 적합도는 높은 수준의 적합도로 판단할 수 있다.

이상의 측정모형 분석 결과를 통해 측정항목의 신뢰성과 타당성이 검증되었다. 이 측정모형 하에서 각 변수간의 경로에 대한 유의성 검증을 실시하여 가설을 검증하였다. 연구모형의 경로분석 결과는 <표 7>과 같다.

먼저, 셀프리더십 요인과 관련된 가설 결과를 살펴보면, 첫째, 중소기업 학습조직에서의 셀프리더십이 학습지향성과 LMX 그리고 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 중소기업 학습조직에서의 학습지향성은 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 중소기업 학습조직에서의 LMX는 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셀프리더십과 직무만족 관계에서 학습지향성이 가지는 매개효과의 검정통계량은 $Z=3.689(p<0.000)$ 로 유의미하게 나타났고, LMX가 가지는 매개효과의 검정통계량은 $Z=3.131(p<0.001)$ 로 나타났다. 이에 따라서 학습지향성과 LMX는 셀프리더십과 직무만족간에 매개효과가 있음을 확인하였다(<표 8>).

<표 8> 셀프리더십과 직무만족 관계에서 매개효과 Sobel test

독립변수	매개변수	종속변수	검정 통계량 (Zab)	p-value
셀프리더십	학습지향성	직무만족	3.689	0.000
	LMX		3.131	0.001

VI. 결론 및 시사점

본 연구는 중소기업 학습조직 참여자의 셀프리더십이 학습지향성, LMX를 통해 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 인과관계를 실증 검증하고자 하였다. 이를 위하여 중소기업에 재직 중인 서울 소재 기업 임직원 300명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 그 중 280부를 회수하고 불성실한 5부를 본 조사에 제외시켜 자료 분석에 사용하였으며, 본 연구 결과는 인적자원 관리에 있어서 다음과 같다.

첫째, 중소 ICT기업 학습조직에서의 셀프리더십은 학습지향성과 LMX 그리고 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 중소 ICT기업은 중견기업, 대기업과 달리 리더십 교육 등 관리자급의 역량 강화를 위한 기회와 투자의 시간이 상대적으로 적은 것이 현실이다. 따라서 중소기업에서는 별도의 교육시간을 투자하지 않고도 학습 조직 활동을 통해 참여자들의 행동전략, 자연전략, 건설 전략의 셀프 리더십을 이끌어 내기 만들고 함께 참여하는 조직 문화가 필요하다. 셀프리더십은 조직원 스스로가 강해지는 힘이다. 조직에 대한 열정을 이끌어냄으로써 비전을 공유하게 되고, 학습조직원간의 상호간 관계 개선을 통해 본인의 직무에 만족감을 고취시킬 수 있다.

둘째, 중소 ICT기업 학습조직에서의 학습지향성은 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 기업의 비전 공유를 통한 일체감 향상 및 지식 공유는 직무만족으로 이어진다는 점이다. 결과적으로 기업에서 학습은 비용지출이 아닌 투자이며 업무능력향상을 위한 근본적인 가치임을 환기시킨다. 따라서 학습조직 구성원이 업무에 흥미를 가지고 충실히 수행하여 성취감을 높일 수 있도록

기업은 학습지향성을 갖도록 다양한 활동과 아이디어를 지원하는 기업전략을 갖추어야 한다. 학습 주제를 선정하고 아이디어를 도출하여 회사 발전에 기여할 수 있는 R&D 과제 발굴, 신기술 지식 습득이 가능하도록 지원해야 한다.

셋째, 중소 ICT기업 학습조직에서의 LMX는 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 학습조직 구성원간 정서적 유대감을 형성하고 리더 부하간 전문적인 지식과 경험을 공유 학습함으로써 본인의 업무에 대한 중요성을 인식할 때 열정을 가지고 일할 수 있음을 뜻한다. 특히 중

소 ICT 기업은 새로운 영감을 얻고 아이디어화 하여 이를 실제 구현이 가능하도록 구체화 시키는 과정을 필요로 한다. 이때 기업에서 상사 부하간 개별 관계가 아닌 디자인 씽킹, 브레인스토밍 등과 같은 통합적인 사고 강화가 필요함을 뜻한다.

본 연구는 인적자원의 역량 개발과 리더 역할 수행을 위해 셀프리더십의 요인을 분석하고 직무만족간의 상관관계를 실증 분석한 것에 실무적 학문적 의의와 시사점을 갖는다. 중소 ICT 기업의 경쟁력은 인적자원이다. 기업에서는 학습조직을 통해 회사의 업무 프로세스 매뉴얼 개선, 사업 제안서 작성 지침 등을 자료화하여 정리함으로써 시간 절감, 업무 효율성 증대, 담당자 부재 시 대리 업무성과를 낼 수 있으며 인적자원관리에 효율성을 가질 수 있다. 또한 기업에서 학습조직 참여자는 셀프리더십을 가지고 학습조직에 참여할 때 조직의 비전 공유가 강화되며 학습조직원간의 상호간 관계 개선을 통해 본인의 직무에 대한 만족감 고취가 가능하다. 이를 위해 기업에서는 학습조 워크샵 실시, 학습조 사내외 경진대회 참여 등으로 대화와 토론의 시간을 늘리면서 수직관계가 아닌 수평적 동료 관계로 전환하여 자연적인 유대감이 형성되도록 해야 한다.

본 연구는 다음과 같은 다소의 한계점을 지닌다. 첫째, 표본 추출과 관련된 한계점이다. 본 연구는 조사대상자를 서울 소재 중소 ICT 기업 학습조직화 지원사업 참여자로 한정하였다. 이에 따라 지역적 특성, 업종별 특성, 학습 조직원들의 성격 유형 특성, 학습 조직의 운영 형태 등에 대한 다양한 비교 분석이 이루어지지 못하였다. 따라서 향후에는 기업의 소재지 및 해당 주요 업종의 특성, 학습 조직에 참여하는 중소기업의 운영형태(개별형, 컨소시엄형)를 구분하여 비교 연구하는 질적연구가 필요하다 [72]. 또한 학습 조직 참여자의 성격 특성과 공정성 등을 반영한 다양한 실증 분석이 이루어져야 한다

[73]. 마지막으로 기업의 셀프리더십과 임파워먼트 관계[74]를 종합적으로 비교 연구하는 것도 필요하겠다.

참고문헌

- [1] 한국산업인력공단 주요사업 통계집, 한국산업인력공단, 2016, p. 191.
- [2] Collie, S. L., "The learning organization and teaching improvement in academic departments," Unpublished doctoral dissertation, Kansas State University, KS, 2002.
- [3] Senge, P., The fifth discipline: The art and practice of learning, NY: Doubleday, 1990.
- [4] Yang, B., Watkins, K. E. & Marsick, V. J., The construct of the learning organization: Dimensions, measurement, and validation. Human Resource Development Quarterly, 15(1), 2004, pp.31-55.
- [5] 이재훈 · 이종만 · 정인호, "학습조직활동이 학습전이와 혁신성에 미치는 영향에 관한 연구 : 자기조절학습의 조절효과를 중심으로," 한국경영교육학회, Vol.57, 2009, pp. 183-207.
- [6] 김혜미, "조직구성원의 직무소진이 직무만족과 조직태도에 미치는 영향," 연세대학교 대학원, 석사학위논문, 2011.
- [7] 김인숙 · 김진욱, "직무소진이 학습조직활동에 미치는 영향," 글로벌경영학회지, 제13권, 제3호, 2016, pp. 103-128.
- [8] 김태욱 · 윤성길 · 김영찬, "호텔기업의 진정성 리더십이 흡수역량과 학습조직에 미치는 영향 - 흡수역량의 매개효과를 중심으로," 한국관광산업학회, 42권, 3호, 2017, pp. 21-46.
- [9] 이지혜 · 이찬, "대기업 대졸 초기 경력자의 자기주도학습능력과 조직학습의 관계: 의사소통능력의 매개효과와 직속상사의 변혁적 리더십의 조절된 매개효과," 한국직업교육학회, Vol.35 No.5, 2016, pp. 97-126.
- [10] Manz, C. C., & Neck, C. P, Mastering Self-Leadership: Empowering Yourself for Personal Excellence. 3rd ed. Pearson Prentice-Hall. Upper Saddle River. NJ, 2004.
- [11] Neck, C. P., & Houghton, J. D, Two decades of self-leadership theory and research. Journal of Managerial Psychology, 21(4), 2004, pp.270-29.
- [12] 임창희, 조직행동(4판), 비엔엠북스, 2013.
- [13] 이상호, "경영학계의 주요 리더십이론 및 국내 연구동향 : 세 가지의 리더십 관점에서의 검토 및 제안," 조직과 인사관리연구, Vol.24, No.2, 2001, pp.1-40.
- [14] Mamz, Charles Co, "Self-leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizations," The Academy of Management Review, Vol.11, No.3, 1986, pp.585-600.
- [15] GR Salancik, J Pfeffer, "A Social Information processing Approach to Job Attitudes and Task Design," Administrative Science Quarterly, Vol. 23, No.2, 1978, pp.224- 252.
- [16] 박기호 · 김연정, "수강태도를 매개변인으로 한 셀프리더십전략이 IT과목 러닝성과에 미치는 영향: 사회과학분야 학습자중심," 한국디지털정책학회, 8권, 제4호, 2010, pp. 1-17.
- [17] 김서영 · 김상순, "신입사원의 셀프리더십이 이직의도에 미치는 영향 - 조직몰입의 조절효과," 한국경영학회 통합학술발표논문집, 2014, pp. 3241-3241.

- [18] Sinkula, J. M., "Market information processing and organizational learning," *Journal of Marketing*, 1994, pp.35-45.
- [19] S. Slater and J. Narver, "Market orientation and the learning organization," *Journal of Marketing*, Vol.59, No.3, 1995, pp.63-74.
- [20] Calantone, R. J., S. T. Cavusgil & Y. Zhao, "Learning orientation, firm innovation capability, and firm performance," *Industrial Marketing Management*, 31, 2002, pp.515-204
- [21] Huber, G. P., "Organizational learning: The contributing processes and literatures," *Organization Science*, 2(1), 1991, pp.88-115.
- [22] Day, G. S., "The capabilities of market-driven organizations," *Journal of Marketing*, 58, 1994, pp.37-52.
- [23] Vamde Wall, D. and Cummings, L. L., "A test of the influence of goal orientation on the feedback-seeking process," *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 1997, pp.390-400.
- [24] Dweck, C. S. and Leggett, E. L., "A social-cognitive approach to motivation and personality," *Psychological Review*, 95, 1988, pp.256-273.
- [25] 정대용 · 박권홍, "중소기업 최고경영자의 학습지향성이 기업성공에 미치는 영향 : 시장지향성과 혁신성의 매개효과를 중심으로," *한국상업교육학회*, Vol. 24, No.2, 2010, pp. 153-176.
- [26] 유봉호, "학습지향성이 기업성공에 미치는 영향 : 고객지향성과 혁신성의 매개역할을 중심으로," *대한경영학회*, Vol. 25, No.6, 2012, pp. 2809-2826.
- [27] 신소현 · 이성호 · 채서일, "학습지향성과 시장지향성이 마케팅역량과 기업성공에 미치는 영향," *한국마케팅학회*, 제13권, 제3호, 2011, pp. 1-3.
- [28] 이범재 · 박철호 · 한수정, "호텔기업의 감성리더십, LMX, 조직효과성의 관계 연구," *호텔경영학연구*, 제25권, 제1호, 2016, pp. 21-40.
- [29] Dienesch, R. M. & R. C. Liden(1986), "Leader-member exchange model of leadership: A critique and further development," *The Academy of Management Review*, 11(3), 1986, pp.618-634.
- [30] Dansereau, F. Jr., Graen, G. B. & Haga, W, A Vertical Dyad Linkage Approach within Formal rganization, *Organizational Behavior & Human Performance*, 13, 1975, pp.46-78.
- [31] 이찬옥 · 서순애 · 조용범, "호텔조리사의 개인 성격과 LMX가 조직몰입에 미치는 영향," *한국외식경영학회*, Vol.17, No.1, 2014, pp. 267-286.
- [32] 양동민 · 김경수, "LMX가 부하의 직무만족에 미치는 영향," *산업경제연구*, 제28권, 제2호, 2015, pp. 835-856.
- [33] 전정호 · 이현웅, "LMX가 조직몰입에 미치는 영향," *한국인적자원관리학회*, 제23권, 제3호, 2016, pp.147-166.
- [34] Graen. G & Uhl-Bien, M, Relationship based approach to leadership: Development of Leader-Member Exchange theory of leadership over 25years. *The Leadership Quarterly*, 6(20), 1995, pp.219-247.
- [35] 김미경 · 문재승, "진정성 리더십과 비인격적 리더행동의 적하효과와 LMX의 조절효과," *인적자원관리연구*, 24권, 3호, 2017, pp.79-100.
- [36] 심덕섭 · 양동민 · 하성욱, "직무특성, 통제위치, 리더-구성원 교환관계와 직무성과 간의 관계에 있어 심리적 임파워먼트의 매개효과, 인사조직

- 연구, 18(3), 2010, pp.175-215.
- [37] 안병주 · 차민석, “리더-구성원 교환관계(LMX)가 조직시민행동에 미치는 영향 : 군 조직 고용 형태의 조절효과와 조직몰입의 매개효과 검증,” 대한경영학회지, 제26권, 제9호, 2013, pp.2453-2475.
- [38] 강성환, “상사-부하 교환관계(LMX)가 부하의 직무만족에 미치는 영향-상사 성격 5요인의 조절효과 검증,” 연세경영연구, 제54권, 제1호, 2017, pp.125-150.
- [39] Hoppock, R, “Job satisfaction,” New York, Haper, 1935.
- [40] Porter, L. W. and Mitchell, V F, “Comparative Study of Need Satisfaction in Military and Business Hierarchies,” Journal of Applies Psychology, 51(2), 1967, pp.139-144.
- [41] Bentley & Rempel, Teacher Morale: Relationship with Selected Factors, Journal of Teacher Education, Vol 21, No. 4, 1970, pp. 534-539.
- [42] Locke, E, The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunette (ed), Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chicago: Rand McNally, 1976, pp. 1297-1349.
- [43] 제갈돈 · 김태형, “지방공무원의 직무만족과 삶의 만족간의 인과관계에 관한 연구,” 한국지방정부학회, Vol.11 No.3, 2007, pp. 7-34.
- [44] 양애선 · 강윤희, “중환자실 신규 간호사의 직무 스트레스, 직무만족, 조직몰입, 이직의도,” Health & Nursing, Vol.25 No.2, 2013, pp. 47-58.
- [45] Porter, Lyman W. and Ricard M. Streets, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians,” Psychological Bulletin, 80(2), 1973, pp.151-176.
- [46] 이종호 · 허희영 · 이동명, “서비스 전문직 종사자 직무만족의 사회적 차원에 관한 연구,” 한국상품학회, Vol.29, No.1, 2011, pp. 91-105.
- [47] 김상진 · 한진수, “호텔의 사회자본이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향,” 호텔경영학연구, Vol.15, No.2, 2006, pp. 41-63.
- [48] 송정수 · 양필석, “셀프리더십과 혁신행동과의 관계에서 조직몰입의 매개효과에 관한 연구,” 기업경영연구, Vol.26, 2008, pp. 189-209.
- [49] 남승하 · 정종원, “자기효능감과 직무만족이 조직구성원의 혁신행동과 직무성과에 미치는 영향: 혁신행동의 매개효과를 중심으로,” 한국인사행정학회, Vol.16, No.4, 2017, pp. 27-55.
- [50] 이영희, “교사의 학교 특성 인식이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향,” 한국교원교육연구, Vol.24, No.1, 2007, pp. 125-147.
- [51] 최호규 · 심우극, “지방정부의 내부마케팅이 직무만족, 고객지향성, 서비스 제공수준에 미치는 영향,” 한국고객만족경영학회, Vol.15, No.4, 2013, pp. 59-78.
- [52] 오세희 · 이지혜, “변혁적 리더십, 팔로워십, 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입의 구조적 관계 분석,” 한국행정학회, Vol.16, No.6, 2017, pp. 879-890.
- [53] 김용완, “공공기관 구성원의 셀프리더십이 혁신행동에 미치는 영향 : 학습지향성 매개효과를 중심으로”, 서강대학교 석사학위논문, 2016
- [54] 유용상, “스포츠센터 종사원의 셀프리더십이 직무만족과 고객지향성에 미치는 영향,” 한국웰니스학회지, Vol. 7, No. 2, 2012, pp. 73-85.
- [55] 장형욱, 강찬호, “학습의 즐거움과 셀프리더십이 고객지향성에 미치는 영향,” 한국서비스경영학회 학술대회, 2017, pp. 275-289.

- [56] 유정윤 · 이진호, "항공사 객실승무원의 셀프리더십이 팀유효성에 미치는 영향 -LMX의 매개효과를 중심으로-," 한국항공경영학회지, Vol. 13, No. 4, 2015, pp. 3-21.
- [57] 이수희 · 박영태, "항공사 객실승무원의 셀프리더십이 사회적 태만에 미치는 영향 - 리더-구성원 교환관계(LMX)의 매개효과를 중심으로 -," 호텔리조트연구, Vol. 15, No. 4, 2016, pp. 339-360.
- [58] 이윤호 · 양길승, "호텔직원의 셀프리더십과 조직유효성간의 영향관계에서 LMX(Leader-Member Exchange)의 매개효과연구," 관광연구저널, Vol. 26, No. 6, 2012, pp. 525-539.
- [59] 양필석 · 최석봉, "핵심자기평가가 창의적 자기효능감과 직무몰입에 미치는 영향에 관한 연구," 한국경영교육학회 학술발표대회논문집, 2010, pp. 1-16.
- [60] 김영희 · 이윤미, "간호사의 셀프리더십이 직무스트레스, 직무만족 및 소진에 미치는 영향," Journal of the Korean Data Analysis Society, Vol. 11, No. 4, 2009, pp. 1939-1951.
- [61] 추윤경, 이정화, "커피 전문점 서비스 종사원의 셀프리더십이 직무만족과 직무성공에 미치는 영향," 觀光研究, Vol. 32, No. 7, 2017, pp. 25-43.
- [62] 이경희, "간호사의 학습지향성이 자기효능감과 직무만족도에 미치는 영향," Journal of the Korean Data Analysis Society, Vol. 16, No. 3, 2014, pp. 1669-1683.
- [63] 최용호, "사회복지기관 종사자의 학습지향성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구," 韓國컴퓨터情報學會論文誌, Vol. 14, No. 12, 2009, pp. 209-216.
- [64] 박진영, "호텔종사원의 학습지향성 및 교육프로그램 만족도가 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구," 觀光研究, Vol. 21, No. 2, 2006, pp.23-39.
- [65] 지계웅, "호텔 식음료부서 직원의 직무동기와 LMX가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향," 호텔경영학연구, Vol. 18, No. 2, 2009, pp. 77-94.
- [66] 정기호, "인터넷전자상거래업체 종업원이 지각하는 LMX와 TMX가 직무만족과 역할내행위에 미치는 영향," 경영교육연구, Vol. 54, 2009, pp. 1-16.
- [67] 김명희 · 양성관, "학교장의 감성리더십과 교사 직무만족의 관계에 미치는 LMX의 매개효과," 教育行政學研究, Vol. 29, No. 1, 2011, pp. 57-81.
- [68] Wixom, B. & Watson, H. "An Empirical Investigation of the Factors Affecting Data Warehousing Success," MIS Quarterly, 25(1), 2001, pp. 17-41.
- [69] Fornell, C. & Larcker, D. F. "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error," Journal of Marketing Research, 18(1), 1981, pp. 39-50.
- [70] 나용주, "특수전 부대 팀의 셀프리더십, 서번트 리더십, LMX가 조직몰입에 미치는 영향," 서울벤처대학원대학교 박사학위논문, 2017.
- [71] 전병철, "외식업체 비정규직구성원의 학습지향성이 직무성공에 미치는 영향에 관한 연구 : 조직지원을 조절변수로," 경기대학교 석사학위논문, 2012.
- [72] 김주미, 이동욱, 임양환 "중소기업 산학협력 사업의 문제점 분석 및 개선방안에 관한 연구," 디지털산업정보학회 논문지, 제5권, 제3호, 2009, pp. 155-173.
- [73] 남상민, 황찬규, 권두순, 홍순근, "U-민원 콜센터 상담원 조직 공정성이 조직몰입과 직무만족을

통해 직무성취에 미치는 영향,” 디지털산업정보
학회 논문지, 제11권, 제3호, 2015, pp. 125-143.
[74] 이영신, 박재성, “IT중소기업의 리더십과 임파워
먼트에서 MMR과 SEM 검증방법에 따른 팔로
워십 조절효과분석,” 디지털산업정보학회 논문
지, 제8권, 제3호, 2012, pp. 199-212.

■ 저자소개 ■



김 남 환
(Kim Namhwan)

2016년 3월-현재
서울벤처대학원대학교
융합산업학과 박사과정
1999년 8월 한국해양대학교 해사산업대학원
해양교통학과(해양교통학 석사)
1998년 2월 호서대학교 정보통신공학과
(공학사)

관심분야 : 스마트시티, 사물인터넷
E-mail : kinder2002@naver.com



황 찬 규
(Hwang Changyu)

2004년 3월-현재
서울벤처대학원대학교
융합산업학과 교수
2016년 2월 서울미디어대학원 미디어경영전공
(미디어학 석사)
1999년 2월 코넬대학교 토목환경공학과
(공학박사)
1990년 2월 서울대학교 토목공학과(공학석사)
1998년 2월 서울대학교 토목공학과(공학사)

관심분야 : 빅데이터, 머신러닝
E-mail : hwang@svu.ac.kr

논문접수일 : 2018년 2월 20일
수 정 일 : 2018년 3월 07일
게재확정일 : 2018년 3월 14일