

관리자의 긍정적 리더십과 구성원의 조직헌신 및 직무성과의 관계

The Relationships of Manager's Positive Leadership, Organizational Member's Organizational Commitment and Job Performance

윤성혁, 정기수
한양대학교 일반대학원 평생학습학과

Sung-Hyuck Yun(12343508@naver.com), Ki-Soo Jung(ksjung@hanyang.ac.kr)

요약

본 연구에서는 기업 관리자의 긍정적 리더십과 조직에 대한 헌신 및 직무성과 간의 구조적 관계를 분석하는 것에 목적을 두었으며, 이를 위해 서울 및 수도권 소재 기업 조직의 20대-40대 구성원을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 수집된 설문자료는 구조방정식모형분석과 Sobel-test를 통해 구조적 관계를 분석하였다. 분석 결과, 관리자의 긍정적 리더십 요인인 긍정적 분위기 조성, 긍정적 관계 촉진, 긍정적 의사소통, 긍정적 의미 부여 요인 모두 조직 구성원의 조직헌신에 유의한 정(+)의 영향을 나타내었다. 그리고 조직 구성원의 조직헌신은 직무성과에 유의한 정(+)의 영향을 나타내었다. 또한, 관리자의 긍정적 리더십 요인인 긍정적 분위기 조성, 긍정적 관계 촉진, 긍정적 의사소통, 긍정적 의미 부여 요인 모두 직무성과에는 유의한 영향을 미치지 않았으나, 조직헌신을 매개로 하여 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구를 통해 기업의 인적자원 전략에 있어서, 관리자의 긍정적 리더십을 적용함으로써, 조직에 대한 헌신 및 성과에 미치는 영향 요인을 도출하였고, 관리자의 긍정적 리더십의 역할 및 중요성을 제시하였다는 점에서 본 연구의 의의를 찾을 수 있다.

■ 중심어 : | 조직 구성원 | 긍정적 리더십 | 조직헌신 | 직무성과 |

Abstract

The objective of this study is to analyze the relationships among manager's positive leadership, organizational member's organizational commitment and job performance. The questionnaire was performed for organizational members 387 in Seoul and metropolitan area. The collected data was analyzed by structural equation model and Sobel test. As a result of analysis, positive leadership factors such as positive climate, positive relationships, positive communication and positive meaning showed a statistically significant positive effects on the organizational member's organizational commitment. The organizational member's organizational commitment also showed a statistically significant positive effects on the job performance in company. The positive leadership factors such as positive climate, positive relationships, positive communication and positive meaning showed a no statistically significant effects on the organizational member's organizational commitment. But, they showed a statistically significant effects on job performance in indirect manner with the mediating effect of the organizational commitment. It is worthwhile that in this study, the effect of positive leadership of manager on the organizational member's organizational commitment and job performance was verified, and then, it is meaningful to present the role and importance of manager's positive leadership.

■ keyword : | Organizational Member | Positive Leadership | Organizational Commitment | Job Performance |

I. 서론

해외 기업보다 국내 기업의 경우 근로시간이 상대적으로 길고 노동 강도 또한 높은 것은 널리 알려진 사실이다. 이러한 상황에도 불구하고 국내 기업의 직무성과가 낮은 이유는 상명 하복식의 경직된 의사소통 체계, 조직 내 의사소통의 문제, 즉 불통 등을 들 수 있을 것이다. 따라서 국내 기업의 경우 조직의 직무성과 향상을 위한 새로운 노력과 개선이 필요하다고 볼 수 있다. 조직 구성원의 직무성과 달성을 위한 조직개선은 결국 해당 기업의 성과향상과 성공으로 이어진다. 따라서 조직이 성공하고 조직 구성원이 직무성과를 충분히 달성하기 위해서는 인재를 적절히 배치하는 것을 포함하여 구성원의 자발적인 헌신과 충성을 끌어냄으로써 가능하다. 이러한 노력은 탁월한 직무성과를 달성하게 하고, 환경변화에 적극적으로 대응 가능한 긍정적 조직을 만들 수 있는데 긍정적인 역할을 한다[1]. 따라서 기업이 성과를 향상시키고 구성원의 직무성과를 향상시키기 위해서는 직원 개개인의 노력 뿐 아니라 주변 구성원과의 협업이 반드시 수행되어야 한다. 이는 곧 팀을 구성하고 있는 리더인 관리자의 역할이라고 할 수 있다[2].

기업 간 경쟁심화에 따라 직무가 전문화되고, 세분화됨에 따라 조직 구성원에게 지속적인 관심의 노력이 요구되며 조직의 성과를 위해 새로운 리더십이 필요하게 되었다[3]. 과거 1990년대 유행하던 권위주의 형태인 카리스마 리더십은 가장 뛰어난 리더십으로 소개되었으며, 카리스마 리더십은 기업의 높은 성장을 이끌기도 하였다[4]. 그러나 과거와 달리 현대의 신세대는 일과 생활에서의 균형을 중시하며, 그들에게 직장은 삶을 풍요롭게 살아가기 위한 수단으로 여겨지는 경향이 강해지고 있다. 이러한 변화는 '워라벨'이라는 신조어를 탄생시켰다. 이는 'Work and Life Balance'의 줄임말로 요즘 젊은 세대들을 대변하는 용어이다. 이들에게 좋은 직장의 기준은 연봉, 회사 규모가 아닌 '스스로 얼마나 행복하게 일할 수 있는 곳인가'이다. 따라서 외부 지향적이고, 개인통제적인 리더십은 조직에 부정적이고 조직 생존에 부적합한 리더십이 되었다. 이러한 차원에서 기존의 전통적인 리더십을 대체할 리더십의 필요성이 제기되었고 리더인 관리자는 조직의 분위기를 긍정적

으로 유도하고 조직 구성원 간 관계 강화를 위한 노력을 강화해야한다.

여러 유형의 리더십 가운데 긍정적 리더십은 리더가 조직 구성원을 위해 긍정적인 분위기를 형성하고 긍정적인 관계를 유도함으로써 일을 통해 구성원이 행복을 느끼고, 일의 가치와 구성원의 가치가 합치되어 긍정적인 결과를 유도하는 리더십이다. 따라서 긍정 리더십을 통해 조직 구성원들은 조직에 대한 자긍심이 고취될 것이며, 긍정적 조직문화를 더욱 강화시킬 수 있다[5]. 즉, 관리자의 긍정적 리더십이 구성원들로 하여금 조직에 대한 헌신을 가져오고 궁극적으로 조직의 직무성과를 향상시킬 수 있다는 것을 유추할 수 있다.

그러나 현재까지 리더십 연구에서 이와 관련한 연구는 주로 카리스마 리더십과 변혁적 리더십에 주로 국한되어 왔다. 과거의 팀장은 카리스마 권위주의적 성격이 강했다고 한다면 현재 조직 구성원들의 특징을 보면 감성적이고 인간적인 리더십이 중요하다. 그리고 직무성과를 위해서는 구성원들에게 질타보다는 인간적 관계 유지, 수평적 의사소통 등이 중요하다고 할 수 있다. 긍정적 리더십은 이러한 의미에서 중요한 리더십의 형태라 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 긍정적 리더십과 관련한 연구는 긍정적 리더십이 구성원들의 직무열의 혹은 직무만족에 미치는 연구[6-8]가 최근 수행된 바 있으나 구성원의 조직에 대한 헌신 및 직무성과에 미치는 영향까지를 실증적으로 검증한 연구는 거의 전무하다. 따라서 본 연구에서는 관리자의 긍정적 리더십이 구성원의 조직헌신을 매개로 직무성과에 미치는 영향을 실증적으로 검증하고자 한다. 본 연구의 결과는 조직이 조직구성원의 직무성과 향상을 위해 관리자의 긍정적 리더십의 중요성에 관한 시사점을 제공할 것이라 사료된다. 이러한 긍정적 리더십은 조직 구성원들 간의 인간적인 관계형성을 강화시키는데 기여한다는 시사점 또한 제공할 수 있을 것이다.

II. 이론적 배경

1. 긍정적 리더십

긍정적 리더십이라는 용어는 원래 리더십의 긍정적

유형 혹은 긍정적 속성, 특성처럼 리더십의 일부 하위 개념으로 사용되다가, 긍정적 리더십이라고 개별적으로 명명하는 개념들이 등장하기 시작하였다

Harter 등(2002)의 연구에서는 긍정적 리더십이란 강점을 개발하고 조직 구성원들의 차이를 정확하게 파악하여 이해하고 배려하며 힘들고 어려운 일이 발생하게 되면 긍정적 관점을 유지하는 것이라 하였다[9]. Fry & Matherly(2006)는 보편적, 도덕적 가치와 특성을 높은 수준으로 개발시키고 조직 구성원들의 복지를 높이며 성과를 지속적으로 향상시키는 리더십을 긍정적 리더십이라 정의하였다[10]. Arakawa & Greenberg(2007)은 긍정적 리더십을 구성원의 장점을 기반으로 접근, 관리하며 어렵고 힘든 일에 대해 긍정적 관점으로 관리하고 구성원들의 업무성취에 대해 인정하고 격려를 제공하는 리더십이라 정의하였다[11]. 또한, Youssef-Morgan & Luthans(2013)는 구성원의 정신을 고양시키고, 구성원의 긍정적인 감정 그리고 잠재력과 능력을 개발하는 리더십을 긍정적 리더십으로 개념화하였다[12]. 또한, 박수용(2015)은 긍정적 리더십이란 리더들이 미덕과 행복에 초점을 맞춰 조직 내 긍정적 태도를 촉진하여 탁월한 성과를 창출하는 리더십이라고 밝힌 바 있으며[6], 이러한 긍정적 리더십에 대해 김찬성(2017)은 리더십의 긍정적 유형, 긍정적 방향, 긍정적 속성처럼 리더십의 일부 하위요소 혹은 하위개념으로 등장하였다고 설명하였다[13].

이러한 긍정적 리더십은 국내외 많은 선행연구에서 4개의 구성요인으로 구분하고 있다[5][6][13][14].

첫째, 관리자의 조직 내 긍정적 분위기 조성 요인이다. 이는 조직 구성원 간에 상호 배려, 용서, 감사를 주고 받을 수 있도록 장려하는 것이다[15]. 또한 긍정적 분위기는 긍정적 정서가 부정적 정서보다 우세하고 긍정적인 해석이 부정적인 해석을 압도하는 조직문화, 조직환경을 의미한다.

둘째, 관리자의 조직 내 긍정적 관계촉진 요인이다. 이는 조직 구성원들의 상호 친밀함 또는 해로움을 주지 않기 위한 노력, 그 이상을 의미한다. 긍정적 관계는 신체적, 심리적, 정서적, 조직적 차원에서 긍정적으로 높은 성과를 낳는 촉진요소로서 조직 구성원들 상호 친밀한 관계 형성은 다양한 측면에서 유익하고, 생산성과

수행의 질을 높여준다[16].

셋째, 관리자의 조직 내 긍정적 의사소통 요인이다. 이는 관리자가 긍정적인 말, 행동, 몸의 언어로 조직 내에서 상대방과 의사소통하는 역량을 의미하는 것으로, 긍정적 의사소통은 조직 내에 비판적, 부정적 표현을 지양하고 긍정적인 표현 또는 긍정적인 조직문화를 지지하는 표현이 사용될 때 이루어진다.

넷째, 관리자의 조직 내 긍정적 의미부여 요인이다. 이는 의미 있는 일과 긍정적인 결과 사이의 높은 연관 관계가 있다는 것과 같이, 조직구성원이 의미 있는 일을 하는 것은 긍정적인 결과와 뛰어난 개인성과, 조직 성과를 가져온다는 것이다[17]. 긍정적인 의미부여는 관리자가 조직 구성원들이 맡고 있는 일이 가치있는 직무임을 알 수 있도록 의미를 갖게 하는 리더십 역량이다[18].

이상으로 살펴본 바와 같이, 긍정적 리더십의 구성요소는 연구자마다 다소 상이하나, 앞서 언급한 바와 같이, 많은 연구에서 긍정적 분위기 조성, 긍정적 관계 촉진, 긍정적 의사소통, 긍정적 의미부여 요인으로 구성함을 볼 때, 본 연구에서는 이들 4개 요인으로 긍정적 리더십을 개념화하고자 한다.

2. 조직헌신

조직헌신은 조직 및 조직 구성원들의 직무에 관련된 태도와 행동을 연구함에 있어 유용한 개념이다. 조직 구성원의 입장에서 조직헌신을 통해 외적 보상뿐만 아니라 심리적인 만족감을 얻을 수 있고, 또한 조직의 입장에서도 조직 구성원의 조직헌신 정도가 큰 경우 결근, 이직 또는 직무성과 등의 측면에서 조직의 목표추구에 긍정적인 것으로 보고된 바 있다[19][20]. 이러한 조직헌신은 조직 구성원이 조직의 목표, 가치에 대해 강한 믿음을 가지고 자발적으로 노력하는 의지이며, 조직 내에 구성원으로서 남으려는 강한욕망, 수단적 가치와는 상관없이 조직의 목표와 가치, 이와 관련된 자신의 역할, 조직 그 자체만을 위해 가지는 정서적 애착, 조직과 자기 스스로를 동일시하고 그 조직에 참여하고자 하는 상대적인 강도 등으로 정의할 수 있다[21]. 또한, Somech & Bogler(2002)는 조직헌신을 조직 내 종사자들이 조직의 목표나 가치에 부합하기 위해 개인

이 아닌 조직을 위해서 보이는 노력과 해당 조직의 구성원으로서 계속 소속되어 있으려는 하는 의지로 정의하였다[22]. 한편, 김명호(2016)는 조직헌신의 구성요인으로 충성심과 가치수용, 헌신자발성 등 3개 요인을 제시하였다[23]. 이를 살펴보면, 먼저 충성심은 조직에 대한 애정 혹은 애착을 의미한다. 가치수용은 소속된 조직의 목표에 대한 부합 및 목표에 대한 신념을 의미한다. 마지막으로 헌신자발성은 소속된 조직에 대한 자발적인 노력과 행동을 의미한다.

이상으로 살펴본 바와 같이, 조직헌신은 조직에 대한 충성심의 개념 외에도, 조직의 가치를 받아들이고 조직을 위한 자발성까지를 포함한 포괄적인 개념임을 알 수 있다. 본 연구에서는 조직헌신의 세부 구성요소의 구분 없이 하나의 요인으로 개념화하고자 한다.

3. 직무성과

조직에 있어서 직무는 조직 구성원의 임무와 역할을 의미하고, 조직 구성원이 업무와 관련하여 수행하는 활동이며, 성과는 어떤 일을 통해 얻은 결과이다[24]. 따라서 직무성과는 조직성과와 관련된 개념으로서 조직의 성과를 구성하는 하위개념으로 볼 수 있다. 따라서 직무성과는 조직 구성원들이 달성하고자 하는 일의 상태 및 결과이며, 목표를 달성할 수 있는 정도를 의미한다고 정의할 수 있다[25-27]. 조직 구성원의 직무성과는 조직성과의 유효성을 나타내는 척도이며, 직무성과의 개념은 매우 포괄적이어서 생산성, 몰입도, 애착도 등의 요인으로 주로 나타내고 있다[28].

한서운(2017)은 직무성과에 대해 조직 구성원이 해당 업무를 통하여 얻는 많은 목표들과 제한사항을 포함하여 업무 상 어려움을 극복 할 수 있는 조직능력의 달성 정도로 정의하고 있다[29]. 또한, Demerouti 등(2014)은 조직이 해당 목표를 이루는데 있어서 개인의 업무성과에 대한 수단성을 강조하였으며, 궁극적으로 개인의 직무성과가 조직의 목표와 연결되어 있어야 함을 강조하였다[30]. 즉, 직무성과는 조직 구성원들이 달성하고자 하는 일의 상태, 또는 조직 구성원이 자신의 목표를 달성할 수 있는 정도라고 정의할 수 있다. 한편, 이러한 직무성과에 대해 김화선(2011)은 구성원이 정해진 기간 동안에 행하였던 여러 업무수행의 결과에 대

한 지각된 신념으로 설명하였다[31]. 이신진, 송계충(2012)은 직무성과는 조직 구성원이 자신에게 요구되는 공식적인 직무를 성공적으로 수행하고 있는 정도라고 하였으며[32], 변찬복·조경섭(2012)은 개인 또는 조직의 업무에 대한 성취도라고 정의하였다[33]. 이상의 직무성과에 대한 정의를 살펴볼 때, 직무성과는 조직의 목표를 달성하는데 있어서 수행하는 결과물로 이해할 수 있다.

이상으로 살펴본 바와 같이, 직무성과는 연구자들마다 다소 차이가 있으며, 그 측정범위가 다를 수 있다. 그러나 직무성과는 전반적으로 조직의 목표를 달성하는 과정에 있어서 나타나는 유품형의 결과물이라고 볼 수 있다. 즉, 단순히 경영적 성과 외에도 구성원들의 직무만족, 조직몰입 등의 비 경영적 성과까지도 포함하는 포괄적인 개념임을 알 수 있으며, 본 연구에서는 직무성과의 세부 구성요소의 구분 없이 하나의 요인으로 개념화하고자 한다.

III. 연구방법

1. 조사대상

현대사회에서 많은 조직이 채택하고 있는 팀제에서는 팀장의 리더십이 매우 중요하다. 따라서 본 연구에서는 팀제를 도입한 서울·수도권 소재 중견 기업 및 대기업 팀조직에서 근무하는 팀원을 대상으로 연구를 진행하였다. 본 조사에서는 2019년 3월 첫째 주부터 넷째 주까지 약 4주간 20대 이상 성인 남녀 직장인 팀원들을 표본집단으로 하여 전체 400부의 설문지를 배포하였다. 배포한 설문지 400부 가운데 응답이 누락된 설문지를 제외한 유효한 설문지 자료 387부를 대상으로 최종적으로 분석에 활용하였다. 본 연구대상인 표본집단 직장인 387명의 일반적 특성은 [표 1]에 제시한 바와 같다. 먼저 성별의 경우 남성이 64.9%, 여성이 35.1%로 분포하였고, 연령층은 20대가 19.9%로 분포하였고, 30대가 45.5%, 40대가 34.6%로 분포하였다. 학력은 대학교 졸업이 77.3%, 대학원 졸업자가 22.7%로 나타났다.

표 1. 조사대상자의 특성

구분	빈도(명)	백분율(%)	
성별	남	251	64.9
	여	136	35.1
연령	20대	77	19.9
	30대	176	45.5
	40대	134	34.6
학력	대졸	299	77.3
	대학원졸	88	22.7
합계	387	100	

2. 연구모형 및 가설

본 연구에서는 독립변수로 관리자의 긍정적 리더십을, 종속변수로는 직무성과를 설정하였다. 또한, 관리자의 긍정적 리더십과 직무성과 간의 매개효과 검증을 위해 조직헌신을 매개효과로 설정하였다.

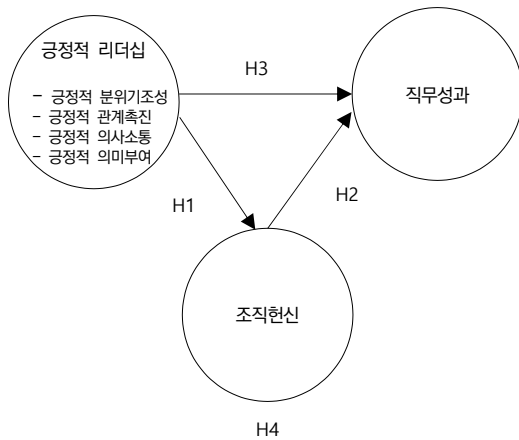


그림 1. 연구모형

관리자의 긍정적 리더십에 관한 연구는 앞서 국외 연구 외에 국내 연구는 매우 제한된 실정이다. 대부분의 리더십과 성과에 관한 연구는 거래적 리더십, 변혁적 리더십, 진성 리더십, 윤리적 리더십에 국한하고 있으며, 이들 리더십의 경우 관리자의 리더십에 따라 조직의 직무성과에 긍정적 영향을 미치고 있음을 제시하고 있다.

관리자는 조직 내에서 긍정적 분위기 조성을 위해 긍정적 관계를 축진하고 긍정적 의사소통을 통해 조직 구

성원들로 하여금 동기를 부여할 수 있다[34]. 동기가 부여된 조직 구성원들은 자신의 잠재력과 능력을 발휘하여 직무에 열의를 다하게 되고 조직에 헌신하게 되는 것이다[35]. 긍정적 마인드를 가진 관리자는 조직 구성원의 특성과 차이를 파악하고, 이러한 차이를 이해하여 조직 구성원들 간의 긍정적 관계를 형성을 유도하는 능력이 있다[36]. 조직 구성원들 간 긍정적 관계는 조직에 높은 수준의 활력, 협동, 비용절감, 시간절약을 가져오게 하며[37], 조직에 대한 몰입과 헌신을 높이고[38], 직무열의 및 생산성 향상에 긍정적인 영향을 준다[36]. 또한, 박수용(2015)의 연구에서는 긍정적 리더십이 조직의 직무성과에 미치는 영향을 검증하였는데[6], 관리자의 긍정적 리더십이 조직의 직무성과에 직접적으로는 유의한 영향을 미치지 않았으나, 조직 구성원의 직무열의를 매개로 하여 조직의 직무성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이상의 선행연구를 토대로 관리자의 긍정적 리더십과 구성원의 조직헌신 및 직무성과 간에는 유의한 구조관계가 성립됨을 예측할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 수립하였다.

H1. 관리자의 긍정적 리더십은 구성원의 조직헌신에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1-1. 관리자의 긍정적 분위기 조성은 구성원의 조직헌신에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1-2. 관리자의 긍정적 관계 축진은 구성원의 조직헌신에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1-3. 관리자의 긍정적 의사소통은 구성원의 조직헌신에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1-4. 관리자의 긍정적 의미 부여는 구성원의 조직헌신에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H2. 조직 구성원의 조직헌신은 직무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H3. 관리자의 긍정적 리더십은 직무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H3-1. 관리자의 긍정적 분위기 조성은 직무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

- H3-2. 관리자의 긍정적 관계촉진은 직무성과에 정 (+)의 영향을 미칠 것이다.
- H3-3. 관리자의 긍정적 의사소통은 직무성과에 정 (+)의 영향을 미칠 것이다.
- H3-4. 관리자의 긍정적 의미부여는 직무성과에 정 (+)의 영향을 미칠 것이다.
- H4. 관리자의 긍정적 리더십이 직무성과에 미치는 영향에 있어서 조직헌신의 매개효과가 있을 것이다.
- H4-1. 관리자의 긍정적 분위기 조성이 직무성과에 미치는 영향에 있어서 조직헌신의 매개효과가 있을 것이다.
- H4-2. 관리자의 긍정적 관계촉진이 직무성과에 미치는 영향에 있어서 조직헌신의 매개효과가 있을 것이다.
- H4-3. 관리자의 긍정적 의사소통이 직무성과에 미치는 영향에 있어서 조직헌신의 매개효과가 있을 것이다.
- H4-4. 관리자의 긍정적 의미부여가 직무성과에 미치는 영향에 있어서 조직헌신의 매개효과가 있을 것이다.

3. 측정도구

본 연구에서 사용된 측정도구인 설문지는 관련 선행 연구에서 사용된 측정도구를 본 연구의 특성을 고려하여 수정 및 보완 절차를 거쳐 최종적으로 작성하여 사용하였다. 관리자의 긍정적 리더십 변인의 경우 박수용(2015)[6], 김찬성(2017)[13], 최병완(2018)[14]의 연구를 참조하여 긍정적 분위기 조성, 긍정적 관계 촉진, 긍정적 의사소통, 긍정적 의미부여 요인 등 총 4개의 잠재 변인으로 구성하였다. 본 척도는 Likert 5점 척도로 측정하였으며, 평균점수가 높을수록 구성원들이 인식하는 관리자의 긍정적 리더십 수준이 높다고 볼 수 있다.

조직헌신 변인의 경우 이정미(2015)[20], 옥(2017)[39]의 연구를 참조하여, 단일 요인으로 구성하였다. 본 척도는 Likert 5점 척도로 측정 하였으며, 점수가 높을수록 현 조직에 대한 조직헌신 수준이 높다고

볼 수 있다.

직무성과를 측정하기 위한 측정도구는 김경숙(2016)[27], 박해경(2018)[24]의 연구를 참조하여, 단일 잠재변인으로 구성하였다. 본 척도는 Likert 5점 척도로 측정하였으며, 평균점수가 높을수록 현재 조직의 직무성과 수준이 높다고 볼 수 있다.

본 연구에서 사용한 측정도구의 구성내용 및 관련 선행 연구를 요약하면 [표 2]에 제시한 바와 같다.

표 2. 측정도구 구성내용

		측정도구 구성내용	선행연구
독립 변인	관리자 긍정적 리더십	- 긍정적 분위기조성	- 박수용(2015)
		- 긍정적 관계촉진	- 김찬성(2017)
		- 긍정적 의사소통	- 최병완(2018)
		- 긍정적 의미부여	
매개 변인	구성원 조직헌신	- 단일요인	- 이정미(2013) - 옥지호(2017)
종속 변인	직무성과	- 단일요인	- 김경숙(2016) - 박해경(2018)

IV. 연구 결과

1. 측정도구의 타당성 및 신뢰성 분석결과

본 연구에서는 측정도구의 신뢰성을 분석하기 위해 AMOS 24.0 통계 패키지를 통해 모수의 추정방법은 최대우도법(Maximum Likelihood Method)을 사용하여 확인적 요인분석(CFA)을 실시하였다. 먼저, 확인적 요인분석 모형에 대한 적합도를 평가하였다. 본 연구의 경우 χ^2 값, χ^2/df , RMR, GFI, AGFI, TLI, CFI, RMSEA 등을 통해 적합도를 분석하였다.

분석결과, 확인적 요인분석의 모형적합도는 [표 3]과 같이 $\chi^2=885.361$, $df=383$, $p<.001$, $\chi^2/df=2.312$, RMR=.033, GFI=.926, AGFI=.917, TLI=.911, CFI=.919, RMSEA=.061로 나타났다. 따라서 모형적합도는 적절한 값을 갖는 것으로 나타났다. 또한, 본 연구모형의 잠재변인의 집중타당성을 분석하고자, 개념신뢰도(Construct Reliability; CR)와 평균분산추출지수(Average Variance Extracted; AVE)를 평가하였다.

표 3. 확인적 요인분석에 대한 모형적합도 분석

적합도 지수	추정값
χ^2	885.361
df	383
p	.000
χ^2/df	2.312
RMR	.033
GFI	.926
AGFI	.917
TLI	.911
CFI	.919
RMSEA	.061

본 연구의 각 변인들에 대한 확인적 요인분석 결과를 [표 4]에 제시하였다. 분석결과, 잠재변인들 개념신뢰도

표 4. 확인적 요인분석 결과

Path		Factor Loading	Standardized Factor Loading	Standard Error	t	CR	AVE	Cronbach' α
긍정적 분위기 조성	→ 관리자의 긍정적 리더십 1	1.000	.639			.868	.592	.876
	→ 관리자의 긍정적 리더십 2	1.205	.717	.116	10.357***			
	→ 관리자의 긍정적 리더십 3	1.202	.685	.120	10.003***			
	→ 관리자의 긍정적 리더십 4	1.126	.622	.122	9.264***			
	→ 관리자의 긍정적 리더십 5	1.151	.645	.121	9.538***			
긍정적 관계 촉진	→ 관리자의 긍정적 리더십 6	1.000	.709			.903	.688	.826
	→ 관리자의 긍정적 리더십 7	1.166	.788	.090	12.954***			
	→ 관리자의 긍정적 리더십 8	1.150	.769	.091	12.661***			
	→ 관리자의 긍정적 리더십 9	1.082	.762	.086	12.558***			
	→ 관리자의 긍정적 리더십 10	1.049	.697	.091	11.536***			
긍정적 의사소통	→ 관리자의 긍정적 리더십 11	1.000	.764			.918	.697	.801
	→ 관리자의 긍정적 리더십 12	.992	.762	.071	14.064***			
	→ 관리자의 긍정적 리더십 13	.854	.747	.062	13.749***			
	→ 관리자의 긍정적 리더십 14	.925	.796	.063	14.807***			
	→ 관리자의 긍정적 리더십 15	1.109	.787	.076	14.604***			
긍정적 의미부여	→ 관리자의 긍정적 리더십 16	1.000	.762			.883	.689	.812
	→ 관리자의 긍정적 리더십 17	.989	.758	.069	14.058***			
	→ 관리자의 긍정적 리더십 18	.846	.740	.060	13.738***			
	→ 관리자의 긍정적 리더십 19	.919	.787	.060	14.791***			
	→ 관리자의 긍정적 리더십 20	1.008	.779	.073	14.588***			
조직헌신	→ 조직헌신 1	1.000	.760			.922	.717	.853
	→ 조직헌신 2	.989	.681	.080	12.300***			
	→ 조직헌신 3	1.078	.710	.084	12.910***			
	→ 조직헌신 4	1.255	.788	.086	14.525***			
	→ 조직헌신 5	1.263	.796	.086	14.696***			
	→ 조직헌신 6	1.118	.792	.076	14.627***			
직무성과	→ 직무성과 1	1.000	.732			.901	.686	.827
	→ 직무성과 2	1.093	.844	.073	14.928***			
	→ 직무성과 3	1.065	.835	.072	14.759***			
	→ 직무성과 4	.938	.783	.068	13.797***			
	→ 직무성과 5	.998	.756	.075	13.291***			
	→ 직무성과 6	.894	.709	.072	12.418***			

즉 CR값이 관리자의 긍정적 리더십 요인인 긍정적 분위기 조성은 .868, 긍정적 관계 촉진은 .903, 긍정적 의사소통은 .918, 긍정적 의미부여는 .883으로 나타났다. 구성원의 조직헌신 변인은 .922, 현 조직의 직무성과는 .901로 나타났다. 따라서 본 연구의 모든 변인의 개념신뢰도 CR값은 0.7 이상으로서 높은 개념신뢰도를 보여주었다. 다음으로 평균분산추출지수, AVE 값을 분석한 결과, 관리자의 긍정적 리더십 요인 가운데 긍정적 분위기 조성은 .592, 긍정적 관계 촉진은 .688, 긍정적 의사소통은 .697, 긍정적 의미부여는 .689로 분석되었다. 한편, 구성원의 현 조직에 대한 조직헌신의 경우 .717, 직무성과는 .686으로 나타나 모든 변수에 대한 AVE 값이 0.5 이상인 것으로 분석되었다. 따라서 본 연구의 변인들은 모두 집중타당성이 확보되었음을 알

수 있다.

판별타당성을 분석하기 위해, 평균분산추출지수, AVE값과 각 변인 간의 상관계수의 제곱값을 산출한 후 그 비교를 통해 판별타당성을 분석하였다. 분석결과, 평균분산추출지수, AVE값이 각 변인 간의 상관계수의 제곱값보다 크게 나타났으며, 따라서 판별타당성 확보되었음을 알 수 있다.

한편, 본 연구의 모든 변인들의 Cronbach' α 값은 모두 .8 이상의 높은 값을 보여주었으며, 따라서 매우 높은 신뢰도가 있음을 확인하였다.

2. 가설 검증결과

2.1 연구모형 검증결과

조사대상 직장인들이 인식하는 관리자의 긍정적 리더십, 구성원의 조직헌신 및 직무성과 간의 영향관계를 분석을 위해 구조방정식모형(SEM) 분석을 수행하였다. 가설 검증에 앞서, 연구모형 적합도를 분석하였다. 모형 적합도를 분석한 결과, [표 5]에서 보는 바와 같이, $\chi^2=885.361$, $df=383$, $p<.001$, $\chi^2/df=2.312$, $RMR=.033$, $TLI=.926$, $CFI=.917$, $RMSEA=.061$ 로 평가되었으며, 따라서 본 연구에서 설계한 연구모형에 대한 적합도는 우수한 수준으로 확인되었다.

표 5. 연구모형에 대한 적합도 분석

적합도 지수	추정값
χ^2	885.361
df	383
p	.000
χ^2/df	2.312
RMR	.033
TLI	.911
CFI	.919
RMSEA	.061

2.2 긍정적 리더십과 조직헌신의 관계

관리자의 긍정적 리더십이 조직헌신에 미치는 영향을 분석한 결과, 관리자의 긍정적 분위기 조성은 조직헌신에 유의한 정(+)의 영향($\beta=.227$, $t=2.068$, $p<.05$)

을 미치는 것으로 나타났으며, 긍정적 관계추진($\beta=.324$, $t=3.269$, $p<.01$)과 긍정적 의사소통($\beta=.341$, $t=3.921$, $p<.001$) 및 긍정적 의미부여($\beta=.299$, $t=3.012<.001$) 요인 모두 조직헌신에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 1-1, 1-2, 1-3, 1-4는 모두 채택되었음을 알 수 있다. 이러한 결과는 직장 내 관리자의 긍정적 분위기 조성, 긍정적 관계 추진, 긍정적 의사소통 그리고 긍정적 의미부여는 구성원들의 조직헌신에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 의미한다. 따라서 직장 내 구성원들이 조직에 대한 헌신을 높이기 위해서는 관리자들이 구성원들에 대해 긍정적 리더십을 보여야 할 필요가 있다.

2.3 조직헌신과 직무성과의 관계

구성원의 조직헌신이 직무성과에 미치는 영향을 분석한 결과, 앞의 표에서 보는 바와 같이, 구성원의 조직에 대한 헌신은 현 조직의 직무성과에 유의한 정(+)의 영향($\beta=.864$ $t=9.159$ $p<.001$)을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 2는 채택되었음을 알 수 있다. 이러한 결과는 현 조직의 직무성과 향상을 위해서는 구성원들의 조직에 대한 헌신이 선행되어야 함을 의미하고 있다.

2.4 긍정적 리더십과 직무성과의 관계

관리자의 긍정적 리더십이 직무성과에 미치는 영향을 분석한 결과, 앞의 표에서 보는 바와 같이, 관리자의 부서 내 긍정적 분위기 조성, 긍정적 관계추진, 긍정적 의사소통, 긍정적 의미부여 요인 모두 조직의 직무성과에 직접적으로 유의한 영향은 미치지 않은 것으로 나타났다. 따라서 가설 3-1, 3-2, 3-3은 모두 기각되었음을 알 수 있다. 이러한 연구결과는 관리자의 긍정적 리더십이 뛰어나다고 해서 직접적으로 조직의 직무성과가 향상되는 것은 아님을 의미하고 있다.

2.5 구성원 조직헌신의 매개효과

관리자의 긍정적 리더십이 조직의 직무성과에 미치는 영향에 있어서 구성원의 조직헌신의 역할을 규명하기 위하여 본 연구에서는 Sobel test를 통해 매개효과를 분석하였으며, 그 결과를 [표 7]에 제시하였다.

표 6. 연구가설 검증결과

가설(H)		B	β	S.E.	t	p
H 1-1	긍정적 분위기조성 → 조직혁신	.254	.227	.121	2.068*	.037
H 1-2	긍정적 관계촉진 → 조직혁신	.317	.324	.096	3.269**	.002
H 1-3	긍정적 의사소통 → 조직혁신	.243	.341	.064	3.921***	.000
H 1-4	긍정적 의미부여 → 조직혁신	.240	.299	.058	3.012**	.003
H 2	조직혁신 → 직무성과	1.158	.864	.126	9.159***	.000
H 3-1	긍정적 분위기조성 → 직무성과	.091	.060	.143	.624	.534
H 3-2	긍정적 관계 촉진 → 직무성과	.028	.022	.115	.241	.810
H 3-3	긍정적 의사소통 → 직무성과	-.095	-.086	.076	-1.272	.204
H 3-4	긍정적 의미부여 → 직무성과	.026	.019	.105	.211	.832

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

표 7. 관리자의 긍정적 리더십이 직무성과의도에 미치는 영향에 대한 조직혁신 요인의 매개효과

Path		β	z	p
H 4-1	긍정적 분위기조성 → 조직혁신 → 직무성과	.202	2.031	.019
H 4-2	긍정적 관계촉진 → 조직혁신 → 직무성과	.286	3.090	.002
H 4-3	긍정적 의사소통 → 조직혁신 → 직무성과	.267	3.613*	.000
H 4-4	긍정적 의미부여 → 조직혁신 → 직무성과	.262	3.607*	.000

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

분석결과, 관리자의 긍정적 리더십 요인 가운데 부서 내 긍정적 분위기조성 요인과 직무성과에 미치는 영향에 있어서 조직혁신의 매개효과와 경우 표에서 보는 바와 같이, 긍정적 분위기조성 → 조직혁신 → 직무성과 경로($\beta=.202$)는 $Z=2.031(p<.05)$ 에서 유의한 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 다음으로 관리자의 긍정적 리더십 요인 가운데 부서 내 긍정적 관계촉진 요인이 직무성과에 미치는 영향에 있어서 조직혁신의 매개효과와 경우 표에서 보는 바와 같이, 긍정적 관계촉진 → 조직혁신 → 직무성과 경로($\beta=.286$)는 $Z=3.090(p<.01)$ 에서 유의한 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 다음으로 관리자의 긍정적 리더십 요인 가운데 긍정적 의사소통 요인이 직무성과에 미치는 영향에 있어서 조직혁신의 매개효과와 경우 표에서 보는 바와 같이, 긍정적 의사소통 → 조직혁신 → 직무성과 경로($\beta=.267$)는 $Z=3.613(p<.001)$ 에서 유의한 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 마지막으로 관리자의 긍정적 리더십 요

인 가운데 긍정적 의미부여 요인이 직무성과에 미치는 영향에 있어서 조직혁신의 매개효과와 경우 표에서 보는 바와 같이, 긍정적 의미부여 → 조직혁신 → 직무성과 경로는($\beta=.262$)는 $Z=3.607(p<.001)$ 에서 유의한 매개효과가 있는 것으로 나타났다.

관리자의 긍정적 리더십인, 긍정적 분위기조성, 긍정적 관계촉진, 긍정적 의사소통 그리고 긍정적 의미부여 요인은 현 조직의 직무성과에 직접적으로 유의한 영향은 미치지 않는 것으로 나타났으나, 앞서 조직혁신의 매개효과 검증을 통해 조직혁신의 매개효과를 통해 관리자의 긍정적 리더십이 조직의 직무성과에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 확인할 수 있었다.

즉, 관리자의 긍정적 리더십 요인인 긍정적 분위기조성, 긍정적 관계촉진, 긍정적 의사소통 그리고 긍정적 의미부여 요인 모두가 현 조직의 직무성과에 미치는 영향에 있어서 조직혁신 변인의 간접효과를 통해 관리자의 긍정적 리더십 → 조직혁신 → 직무성과의 구조적

관계가 성립함을 알 수 있다. 그러므로 가설 4-1, 4-2, 4-3, 4-4는 모두 채택되었다. 본 연구의 결과를 통해 주요한 시사점을 알 수 있었다. 즉, 조직 관리자의 긍정적 리더십이 아무리 뛰어나다고 해도 조직의 직무성과에 있어서 의미있는 향상을 가져오지는 못하지만, 구성원들의 조직에 대한 헌신이 나타나면, 궁극적으로는 조직의 직무성과를 높일 수 있는 효과를 보일 수 있음을 의미하고 있다. 따라서 조직에 있어서 관리자의 긍정적 리더십과 더불어 종사자들의 조직에 대한 헌신이 매우 중요한 요인임을 확인할 수 있다.

V. 논의 및 시사점

본 연구는 직장인들을 대상으로 조직특성을 규명하는 연구이다. 직장 내 조직 구성원들이 인식하는 부서 관리자의 긍정적 리더십과 구성원들의 조직헌신이 조직의 직무성과에는 어떠한 영향을 미치는지를 분석하였다. 또한, 관리자의 긍정적 리더십 요인과 직무성과와의 인과관계에 있어서 조직헌신이 어떠한 역할을 하는지를 분석하였다. 본 연구의 표본집단은 서울·수도권에 거주하는 20대 이상 성인 남녀 직장인 387명이며, 이들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 유효한 설문 응답에 대한 통계적 자료 처리는 SPSS 24.0 통계 패키지 및 AMOS 24.0 통계 패키지를 사용하여 수행하였다. 본 연구의 주요 결과는 다음과 같이 제시할 수 있다.

첫째, 부서 내 관리자의 긍정적 리더십이 구성원의 조직헌신에 미치는 영향을 분석한 결과, 부서 내 긍정적 분위기 조성, 긍정적 관계 촉진, 긍정적 의사소통, 긍정적 의미부여 요인 모두 구성원의 조직헌신에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 즉, 부서 내 관리자의 긍정적 리더십 요인인 관리자의 조직 내 긍정적 분위기 조성, 긍정적 관계 촉진 및 긍정적 의사소통, 긍정적 의미부여 요인 모두 구성원들의 조직헌신에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 따라서 조직 구성원의 조직에 대한 헌신도를 높이기 위해서는 부서 내 관리자가 긍정적 리더십을 발휘하여야 할 것이다. 관리자가 긍정적 리더십을 발휘할 경우, 동기부여를 통

해 조직 구성원들은 자신의 잠재력과 능력을 발휘함으로써 직무에 열의를 다하게 되고 조직에 헌신하게 된다는 Chen & Klimosky(2003)[35]의 연구결과와 본 연구결과는 맥을 같이 한다고 볼 수 있다. 또한, 조직 구성원들 간 긍정적 관계는 조직에 높은 수준의 활력, 협동을 통해 조직에 대한 몰입과 헌신을 높인다는 Kahn(2007)[38]의 연구결과와 관리자의 긍정 리더십이 구성원의 직무열의에 정(+)의 영향이 있음을 제시한 권욱(2018)[8]의 연구 또한 본 연구의 결과를 지지하고 있음을 알 수 있다.

둘째, 구성원의 조직헌신이 현 조직의 직무성과에 미치는 영향을 분석한 결과, 구성원의 조직헌신은 직무성과에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 즉, 구성원들의 조직에 대한 헌신은 조직의 직무성과에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 따라서 조직 구성원들의 조직에 대한 헌신에 따라 조직의 비용절감 및 업무시간절감 효과를 실증적으로 제시한 Baker & Dutton(2007)[37]의 연구와 유사한 경향을 보이고 있다. 또한 직무열의에 따라 궁극적으로 조직의 생산성 향상에 긍정적인 영향을 준다는 Clifton & Harter(2003)[36]의 연구 또한 본 연구의 결과를 지지하고 있다.

셋째, 관리자의 긍정적 리더십이 조직의 직무성과에 미치는 영향을 분석한 결과, 긍정적 분위기 조성, 긍정적 관계 촉진, 긍정적 의사소통 그리고 긍정적 의미부여 모두 조직의 직무성과에 직접적으로 유의한 영향은 미치지 않는 것으로 분석되었다. 즉, 관리자가 긍정적 리더십을 발휘한다고 해서 조직의 직무성과가 갑자기 크게 높아지는 것은 아님을 알 수 있다. 기존의 선행연구에서는 관리자의 긍정적 리더십과 조직의 직무성과 간에는 유의한 영향관계가 있음을 보고하는 고성훈(2018)[40]의 연구 등이 있으나, 본 연구의 결과와는 상반된 결과를 보이고 있다. 이는 관리자의 긍정적 리더십만으로 직접적으로 조직의 성과로 나타나기에는 그 영향이 제한적일 수 있음을 유추해 볼 수 있다. 추후 이에 대한 심도있는 연구가 진행될 필요가 있을 것으로 본다.

넷째, 관리자의 긍정적 리더십이 직무성과에 미치는 영향에 대한 구성원 조직헌신의 매개효과를 분석한 결

과, 관리자의 긍정적 리더십 요인인 조직내 긍정적 분위기 조성, 긍정적 관계 촉진, 긍정적 의사소통 그리고 긍정적 의미부여 모두 긍정적 리더십과 직무성과 간의 인과관계에 있어서 매개효과가 나타났으며, 간접효과를 통해 유의한 것으로 나타났다. 이는 앞서 선행연구에서 나타났듯이, 관리자의 긍정 리더십은 구성원의 조직헌신에 긍정적 영향을 미치고, 조직헌신은 조직의 성과에 긍정적 영향을 미친다는 결과를 통해 유추해 볼 때, 관리자의 긍정 리더십이 조직헌신을 높임으로써 궁극적으로 조직의 직무성과에 긍정적인 효과를 가져오는 것으로 유추해 볼 수 있다.

본 연구에서는 서울·수도권에 거주하는 20대 이상 성인 남녀 직장인들을 대상으로 관리자의 부서 내 긍정적 리더십이 구성원의 조직헌신 및 조직의 직무성과 간의 구조적 관계를 실증적으로 규명하고자 하였다. 궁극적으로 관리자가 부서 내 긍정적 분위기조성, 긍정적 관계촉진, 긍정적 의사소통, 긍정적 의미부여 등과 같은 긍정적 리더십을 발휘할 경우, 구성원들이 이에 영향을 받아 조직에 대해 헌신을 보이게 되고, 궁극적으로 구성원들의 조직에 대한 이러한 헌신이 직무성과에 긍정적 영향을 가져오게 됨을 본 연구를 통해 확인하였다. 특히, 본 연구에서는 관리자의 부서 내 긍정적 리더십이 선행되더라도 구성원들의 조직에 대한 헌신이 형성되지 못하면 궁극적으로 조직의 직무성과 증진에 효과적이지 못함을 확인하였는데, 이는 구성원들의 조직에 대한 헌신이 직무성과 증진에 있어서 필수적인 요인 가운데 하나라는 것을 뜻한다.

한편, 본 연구에서는 직장 내 조직의 팀워크의 중요성이 확대되고 있는 점을 감안할 때, 기존 조직이론을 관리자의 긍정적 리더십에 적용하여 실증적으로 연구하는 것은 매우 가치가 있다고 평가할 수 있다. 또한, 조직에 대한 구성원들의 헌신을 대상으로 한 본 연구는 조직 내 인적자원인 구성원들의 직장 내 조직에 대한 태도와 관련하여 많은 시사점을 제공할 수 있을 것이다. 그러나 본 연구는 국내 일부 지역인 서울·수도권에 거주하는 20대 이상 일부 성인 남녀 직장인 387명만을 대상으로 도출된 결과이다. 따라서 본 연구의 결과를 모든 조직에 적용될 수 있는 결과로 일반화하는 데에는 한계가 있다. 그러므로 후속연구에서는 서울·수도권 일

부 지역에 국한된 본 연구의 범위를 확대하여 지방 소재 기업 및 기관의 조직 구성원들까지 포함한 포괄적인 연구가 필요할 것이다.

참고 문헌

- [1] 김동철, *긍정조직 형태의 주요 요인 간 관계에 관한 연구: 진성리더십, 심리적 자본, 심리적 주인의식을 중심으로*, 강원대학교 대학원, 박사학위논문, 2012.
- [2] 탁진규, 노태우, “상사의 진성리더십이 구성원의 직무 성과에 미치는 영향,” 한국콘텐츠학회논문지, 제16권 제7호, pp.319-336, 2016.
- [3] 가선영, 남승하, “조직문화와 자기효능감, 직무만족이 셀프리더십에 미치는 영향에 관한 연구,” 한국정책연구, 제18권, 제1호, pp.125-146, 2018.
- [4] 김남균, *진성리더십이 조직유효성에 미치는 영향: 긍정심리자본의 매개효과가 LMX의 조절효과 검증*, 전북대학교 대학원, 박사학위논문, 2017.
- [5] K. Cameron and A. Caza, “Organizational and leadership virtues and the role of forgiveness,” *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol.9, No.1, pp.33-48, 2002.
- [6] 박수용, *중소기업 경영자의 긍정적 리더십, 구성원의 긍정적 삶의 태도, 학습조직활동, 직무열의, 조직성과 변인간의 구조적 관계*, 숭실대학교 대학원, 박사학위논문, 2015.
- [7] 최영준, *긍정 리더십이 직무열의에 미치는 영향 및 과정에 대한 연구*, 한양대학교 대학원, 박사학위논문, 2016.
- [8] 권욱, *긍정 리더십이 구성원의 직무열의에 미치는 영향에 관한 연구: 내재적 동기부여와 상사신뢰의 매개 효과를 중심으로*, 동신대학교 대학원, 박사학위논문, 2018.
- [9] J. K. Harter, F. L. Schmidt, and T. L. Hayes, *Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis*, 2002.
- [10] L. W. Fry and L. L. Matherly, *Spiritual leadership as an integrating paradigm for positive leadership development*, International Galup Leadership Summit, Washington, DC.,

- 2006.
- [11] D. Arakawa and M. Greenberg, "Optimistic managers and the influence on productivity and employe engagement in a technology organization: Implications for coaching psychologists," *International Coaching Psychology Review*, Vol.2, No.1, pp.78-89, 2007.
- [12] C. M. Youssef-Morgan and F. Luthans, "Positive leadership: Meaning and application across cultures," *Organizational Dynamics*, Vol.42, No.3, pp.198-208, 2013.
- [13] 김찬성, *외식기업 관리자의 긍정적 리더십이 직무 만족에 미치는 영향연구: 삶의 태도, 직무적극성의 매개 효과를 중심으로*, 경주대학교 대학원, 박사학위논문, 2017.
- [14] 최병완, *긍정리더십이 자기효능감과 직무열의에 미치는 영향에 관한 연구*, 경희대학교 경영대학원, 석사학위논문, 2018.
- [15] K. Cameron, *Positive leadership: Strategies for extraordinary performance*, Berrett-Koehler Publishers, 2012.
- [16] E. E. Lawler, *Treat people right: How organizations and individuals can propel each other into a virtuous spiral of success*, Jossey-Bass, 2003.
- [17] 김명연, *비범한 성과를 만들어 내는 긍정에너지 경영*, 서울: 지식노마드, 2009.
- [18] A. Wrzesniewski, "Finding positive meaning in work. Positive organizational scholarship," *Foundations of a new discipline*, Vol.15, No.1, pp.296-308, 2003.
- [19] 이공희, 이호선, "상사부하 교환관계, 권력거리, 개인주의-집단주의가 이직의도, 조직헌신에 미치는 영향에 관한 연구," *조직과 인사관리연구*, 제36권, 제3호, pp.135-167, 2012.
- [20] 이정미, *보육교사의 조직헌신도에 영향을 미치는 관련 변인들의 구조모형 분석*, 원광대학교 대학원, 박사학위논문, 2015.
- [21] 임동호, 김대석, "지역아동센터 상담복지사의 전문성 인식이 조직헌신에 미치는 영향," *한국콘텐츠학회논문지*, 제14권, 제11호, pp.196-204, 2014.
- [22] A. Somech and R. Bogler, "Antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment," *Educational Administration Quarterly*, Vol.38, pp.555-577, 2002.
- [23] 김명호, *스포츠 이벤트 안전업무 종사자의 직무전문성 인식이 조직헌신도, 조직유효성 및 직무성과에 미치는 영향*, 우석대학교 대학원, 박사학위논문, 2016.
- [24] 박해경, "코칭리더십이 회복탄력성, 대인관계능력 및 직무성과에 미치는 영향," *한국콘텐츠학회논문지*, 제18권, 제10호, pp.368-381, 2018.
- [25] 박양구, 박한나, "직무태도-성과관계에서 공정성의 조절효과," *대한경영학회지*, 제24권, 제1호, pp.23-39, 2011.
- [26] 이석미, 이은영, 조삼미, "휴먼서비스 조직의 조직효과성," *한국사회복지행정학*, 제11권, 제3호, pp.33-68, 2009.
- [27] 김경숙, *사회복지전담공무원의 직무성과 결정 모형: 자기효능감과 내재적 직무동기 매개효과를 중심으로*, 이화여자대학교 대학원, 박사학위논문, 2016.
- [28] 김미희, 신유형, 문철우, "개인-직무 적합성과 과업 및 맥락 성과," *인사조직연구*, 제20권, 제1호, pp.93-128, 2012.
- [29] 한서윤, *항공사의 고성과 인적자원관리와 객실승무원의 경력성공 및 직무성과 간 관계연구*, 경기대학교 대학원, 박사학위논문, 2017.
- [30] E. Demerouti, A. B. Bakker, and M. Leiter, "Burnout and job performance: The moderating role of selection, optimization, and compensation strategies," *American Psychological Association*, Vol.19, No.1, pp.96-107, 2014.
- [31] 김화선, *노인복지실무자의 역량과 직무성과에 관한 연구*, 가톨릭대학교 대학원, 박사학위논문, 2011.
- [32] 이신전, 송계충, "문화지능과 직무만족 및 직무성과 간의 관계에서의 문화적응의 매개 역할 분석," *인적자원개발연구*, 제15권, 제2호, pp.75-100, 2012.
- [33] 변찬복, 조경섭, "직무만족 및 소진이 조직시민행동과 업무성과에 미치는 영향," *동북아관광연구*, 제8권, 제3호, pp.145-167, 2012.
- [34] S. T. Hannah, R. L. Woolfolk, and R. G. Lord, "Leader self-structure: a framework for positive leadership," *Journal of organizational behavior*, Vol.30, No.2, pp.269-290, 2009.
- [35] G. Chen and R. J. Klimoski, "The impact of

expectations on newcomer performance in teams as mediated by work characteristics, social exchanges, and empowerment,” Academy of Management Journal, Vol.46, pp.591-607, 2003.

- [36] D. O. Clifton and J. K. Harter, “Investing in strengths. Positive organizational scholarship,” Foundations of A New Discipline, pp.111-121, 2003.
- [37] W. Baker and J. E. Dutton, “Enabling positive social capital in organizations. Exploring positive relationships at work,” Building A Theoretical and Research Foundation, pp.325-345, 2007.
- [38] W. A. Kahn, “Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work,” Academy of Management Journal, Vol.33, No.4, pp.692-724, 2007.
- [39] 옥지호, *헌신형 인적자원관리시스템이 조직혁신에 미치는 영향: 자기조직화 개념을 중심으로*, 고려대학교 대학원 박사학위논문, 2017.
- [40] 고성훈, “조직기구성원들이 경험하는 컴페션과 긍정 리더십이 집단적 자긍심과 직무성가에 미치는 영향: 긍정적 조직정체성의 매개효과,” *전문경영인연구*, 제 21권, 제4호, pp.39-59, 2018.

정 기 수(Ki-Soo Jung)

정회원



- 1998년 2월 : 한양대학교 대학원 교육학과(교육학박사)
- 1998년 3월 ~ 2001년 2월 : 한양대사회교육원 교수
- 2001년 4월 ~ 현재 : 한양대학교 교육대학원 교수

〈관심분야〉 : 성인교육, 교육경영, 리더십

저 자 소 개

윤 성 혁(Sung-Hyuck Yun)

정회원



- 2014년 2월 : 고려대학교 법무대학원 국제경제법학과(석사)
- 2016년 12월 : 한양대학교 일반대학원 평생학습학과 박사수로

〈관심분야〉 : 긍정리더십, 직무성가, 셀프리더십