

리더십이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향 -진성리더십을 중심으로-

박준

경상국립대학교 글로벌무역학과 박사과정

The Effect of Leadership on Job Satisfaction and Organizational Commitment -Focused on genuine leadership-

Joon Park

Student, Division of International Trade, Gyungsang National University

요 약 지금까지 수많은 리더십들이 행동적 특성이나 스킬에만 중점을 맞추고 있었다면, 진성리더십은 리더십의 품성과 관련된 본질에 그 초점을 맞추고 있다. 본 연구는 조직사명의 달성을 위하여 기업조직을 이끄는 주체인 진성리더십이 조직의 영향력에 미치는 영향들에 대하여 분석하고자 한다. 연구의 방법으로는 연구모형의 도출 후 진성리더십과 직무만족, 조직몰입간의 영향관계를 살펴보기 위하여 빈도분석, 타당성, 신뢰성 분석이후 회귀분석을 통해 진성리더십이 조직몰입, 직무만족에 어떠한 영향을 미치는 지를 살펴보았다. 분석 결과 리더십이 조직 몰입, 직무만족에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

주제어 : 진성리더십, 직무만족, 조직몰입, 조직사명, 조직성과

Abstract Until now, many leadership styles have focused only on behavioral characteristics or skills. However, genuine leadership focuses on the essence of leadership. This study intends to analyze the effects of genuine leadership, the main body leading the corporate organization, on the organization's influence in order to achieve the organizational mission. In order to examine the relationship between genuine leadership, job satisfaction, and organizational commitment after deriving a research model as a method of research, we conducted a regression analysis after frequency analysis, validity, and reliability analysis to examine the effect of genuine leadership on organizational commitment and job satisfaction. looked at the As a result of the analysis, it was found that leadership had a positive effect on organizational commitment and job satisfaction.

Key Words : Genuine leadership, job satisfaction, organizational commitment, organizational mission, organizational management

1. 서론

현대사회에서 급변하는 경영의 환경 속에서 기업조직은 현재의 끊임없는 변화 및 혁신에 대한 요구에 대응해 왔고, 이러한 혁신의 변화에 서 있는 조직 구성원들은 현재 직면하고 있는 글로벌 및 스마트시대에 따른 기술변화에 대한 적응, 신제품 개발 및 역동적인 경쟁관계 속에서 적절하고, 신속한 대응을 준비해야하는 현실이다.

중소기업의 경우, 최고 경영자의 리더십과 기업의 종업원 업무역량에 의존하는 바가 크므로, 종업원의 개개인이 정서적 몰입을 가지고 업무에 임하는 여부가 조직성과에 직접적으로 큰 영향을 줄 가능성이 크다고 할 수 있다. 그리고 미래의 경영환경은 대규모 자본, 기술력을 근본으로 경쟁력 갖추는 산업구조에서 이러한 부분들이 아닌 글로벌적이면서 창조적인 아이디어, 스마트한 새로운 지식 및 기술력이 기업의 주요 경쟁력이 될 것으로 생각되며, 이러한 새로운 지식과 기술력을 갖춘 종업원의 능력이 중소기업의 경쟁력을 크게 높이는 수단이 된다.

중소기업의 리더십 연구에서는 주로 변혁적 리더십과 거래적 리더십에 대한 비교연구를 많이 해왔으며, 현재 기업의 경영환경 변화에 따른 신속한 대응이 필요한 중소기업에서 최고 경영자가 조직 구성원들에게 직접 업무의사결정을 바로 지시하는 지시적 리더십만으로는 적절한 대응이 어려운 실정이다.

지금까지 수많은 리더십들이 행동적 특성이나 스킬에만 중점을 맞추고 있었다면, 진성리더십은 리더십의 품성과 관련된다는 본질에 그 초점을 맞추고 있다.

따라서 본 연구는 조직사명의 달성을 위하여 기업조직을 이끄는 주체인 진성리더십이 조직의 영향력에 미치는 영향들에 대하여 분석하고자 한다. 진성리더십이 조직몰입, 직무만족에 어떠한 영향을 미치는 지를 살펴보고자 한다.

2. 이론적 고찰

2.1 진성리더십

진성리더십은 Anderson, Enron, WorldCom 등과 같은 거대 기업들 속에서 발생한 리더들의 윤리 문제로 인하여 학계와 기업체에서 처음 관심을 받기 시작하였으며[1], [1]은 현대사회에서 조직 내에서 가해지는 다양하고 독특한 어려움들은 기본적으로 자신감, 낙관주의, 희망, 회복력, 존재에 대한 의의 등을 회복시켜주는 새로운

리더십에 대한 접근이 필요하다고 말하면서 진정성리더십을 바람직한 리더십의 유형으로 제시하였다. [2]는 진정성리더십은 타인에게 봉사하는 진실된 욕구를 가진 리더의 행동이며, 명확한 삶의 가치관 및 목적을 통해 타인과 좋은 관계를 맺으면서 자신의 가치관에 따라 행동하는 리더십이라고 정의하였고, [3]은 조직의 행동맥락과 긍정적인 심리를 근본으로 긍정적인 자아발전을 강화하고 촉진하는 과정이라고 말하면서, 기존의 긍정적 리더십, 변혁적 리더십, 윤리적 리더십 등을 진성리더십이라고 하는 새로운 리더십에 하나의 틀로 합치는 연구가 필요하다고 하였다.

2.2 조직몰입

초기 연구에서 조직몰입은 현재 조직에서 존속을 원하는 성향을 말하면서 특정 개인이 조직 내에서 갖는 동질화와 관여의 정도를 나타낸다고 정의하였으며[4], [5]는 조직몰입이 조직목표 또는 가치관에 대한 애착 및 신뢰, 헌신 등으로 조직유지를 위한 강한 의지로 설명하였다. 말하자면, 조직 내 개개인이 자신과 조직을 서로 동일시 하면서, 소속된 조직에 헌신하는 것으로 볼 수 있다. 또 다른 학자는 조직몰입이 조직 목표, 가치에 대한 강한 의지와 수용성이 내포된 의미로 자발적인 노력을 한다고 설명하였다[6]. 조직몰입은 직원의 이직률, 소속된 조직의 전통적인 가치의 고수, 현직에서 요구되는 업무 이상을 하고자 하는 의지 등으로 종업원들의 태도, 행동에 직접적으로 많은 영향을 끼치기 때문에 주요한 행동을 예측하기 위한 좋은 역할을 한다고 볼 수 있다. 그리고 진정성리더십과 관련된 조직몰입 사례를 보면, [7]은 이 리더십이 다른 리더십들에 비해서 조직몰입에 더욱 큰 영향을 준다고 말하였으며, 다른 연구에서는 진정성리더십이 조직몰입에 직접적인 영향을 주장하였다[8].

가설1: 진성리더십은 부하직원의 정서적 몰입에 정(+)
의 영향을 미칠 것이다.

1-1 자아인식이 부하직원의 정서적몰입에서 정(+)
의 영향을 미칠 것이다.

1-2 관계적 투명성이 부하직원의 정서적몰입에서 정
(+)의 영향을 미칠 것이다.

1-3 내재화된 도덕관점이 부하직원의 정서적몰입에서
정(+)
의 영향을 미칠 것이다.

1-4 균형 잡힌 정보처리가 부하직원의 정서적 몰입에
서 정(+)
의 영향을 미칠 것이다.

2.3 직무만족

직무만족도란 안전, 보상, 감독 등과 같은 특별한 직무 내용에 대한 만족도를 기본으로 수치화된 정도로 표시하였고[9], 또한 자신의 직무에 자기 스스로 평가 또는 해당 직무를 통해 얻는 긍정적인 유쾌한 감정적인 상태를 직무만족도라 설명하였다[10]. [11]은 직무만족도란 조직 구성원들이 자신의 직무에 대해서 느끼는 정서적 반응을 의미하며, 조직 구성원들이 소속된 조직에서 원하는 것과 조직에서 실제로 제공 받는 것에 대한 인지적 반응으로 설명하였다. 고, 그리고 “직무수행자가 직무수행과정에서 경험하거나 직무수행에 대한 결과를 통해 얻게 되는 성취감 등의 욕구 만족”[12] 등으로 다양하게 정의되고 있다. [13]은 개인들의 자기직무와 관련되어 경험하게 되는 모든 감정의 총화 또는 균형적인 상태에서 좌우되는 태도”로 정의하였고, ‘직무에 대한 호감도’라는 태도와 감정과의 관련성이 존재하고 있다고 강조하였다[13].

가설2: 진성리더십은 부하직원의 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2-1 자아인식이 부하직원의 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2-2 관계적 투명성이 부하직원의 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2-3 내재화된 도덕관점이 부하직원의 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2-4 균형 잡힌 정보처리가 부하직원의 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3. 실증분석

3.1 조작적 정의

3.1.1 진성리더십

[7]이 개발한 진성리더십의 척도(Authentic Leadership Questionnaire : ALQ)를 측정을 위한 문항으로 사용하였다.

3.1.2 조직몰입

본 연구에서는 조직몰입 문항을 [14]가 개발한 5개 문항을 활용하고, Likert 5점 척도를 이용해서 측정하였다.

3.1.3 직무만족

직무만족의 측정 문항은 [15]가 사용한 5개 문항을 활용하고, Likert 5점 척도를 이용해서 측정하였다.

3.2 분석방법

수집된 자료에 SPSS WIN용 25.0 통계 패키지를 이용하여 측정도구와 가설의 검증과 분석을 실시하였으며, 통계분석을 위한 절차는 다음과 같다.

첫째, 표본에 대한 일반적 특성을 살펴보기 위해 빈도 분석을 실시하였다.

둘째, 측정도구에 대한 타당성, 신뢰성을 파악하기 위해 요인분석과 신뢰도 분석을 실시하였다.

셋째, 진성 리더십이 조직몰입, 직무만족에 끼치는 영향에 관련된 가설 검증을 위해 회귀분석을 하였다.

3.3 분석 및 해석

3.3.1 기초분석

가설검증을 위한 통계자료의 기초 통계자료를 분석하면 응답자의 성별은 남성은 86명으로 전체의 85.1%를 차지하였고, 여성은 15명으로 14.9%를 차지하는 것으로 나타났다.

해당기업의 응답자 연령은 20대는 16명으로 15.8%를 차지하는 것으로 나타났고, 30대는 29명으로 28.7%를 차지하는 것으로 나타났고, 40대는 28명으로 27.7%를 차지하는 것으로 나타났으며 50대는 22명으로 21.8%를 차지하고 60대 이상은 6명으로 5.9%를 차지하는 것으로 나타났다.

해당기업 응답자의 최종학력은 고등학교 졸업이하가 19명으로 18.8%를 차지하고 있으며, 전문대학 졸업은 5명으로 5%를 차지하고 있으며, 4년제 대학교 졸업은 68명으로 67.3%를 차지하는 것으로 나타났다. 그리고 대학원 이상 졸업은 9명으로 8.9%를 차지하고 있는 것으로 나타났다.

해당기업의 종업원수는 1-5명은 7개 기업으로 6.9%를 차지하고 있는 것으로 나타났고, 6-10명은 15개 기업으로 14.9%를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 11-50명은 48개 기업으로 48.5%를 차지하고 있는 것으로 나타났으며, 51-100명은 7개 기업으로 6.9%를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 101-299명은 3개 기업으로 3.0%를 차지하고 있는 것으로 나타났으며 300명 이상은 21개 기업으로 20.8%를 차지하고 있는 것으로 나타났다.

Table 1. Frequency Analysis

| division | item | frequency | ratio(%) |
|---------------------|-----------------------|-----------|----------|
| sex | male | 86 | 85.1 |
| | female | 15 | 14.9 |
| age | 20's | 16 | 15.8 |
| | 30's | 29 | 28.7 |
| | 40's | 28 | 27.7 |
| | 50's | 22 | 21.8 |
| | 60's over | 6 | 5.9 |
| Education | less than high school | 19 | 18.8 |
| | college graduate | 5 | 5.0 |
| | university graduation | 68 | 67.3 |
| | Postgraduate | 9 | 8.9 |
| number of employees | 1 - 5 | 7 | 6.9 |
| | 6 - 10 | 15 | 14.9 |
| | 11 - 50 | 48 | 47.5 |
| | 51 - 100 | 7 | 6.9 |
| | 101 - 299 | 3 | 3.0 |
| | 300 over | 21 | 20.8 |

3.3.2 신뢰성, 타당성 분석

본 연구의 가설검증에 앞서 각 변수들의 신뢰성, 타당성의 검증을 위해 신뢰성, 타당성 분석을 실시하였다. 신뢰성 분석은 동일한 개념들을 측정하기 위한 다항목 척도의 측정도구의 신뢰성 검정을 위한 Cronbach's α 계수를 이용하였다. 타당성의 검증을 위해서는 주로 사회과학에서 많이 활용하는 요인분석을 실시하였다.

분석방법은 요인의 추출을 위해서 주성분 분석을 활용하였으며, 요인이 1개 이상의 분산을 설명하는 아이겐 값(Eigen value) 1 이상을 기준으로 하여 추출하였으며, 회전 방식은 배리맥스 직각 회전 방식을 통해 항목의 축소와 각 요인을 쉽게 설명하였다.

Table 2. Reliability, Validity Analysis of Leadership

| variable | factor1 | factor2 | factor3 | factor4 | Cronbach's α |
|----------|---------|---------|---------|---------|---------------------|
| T. 2 | .773 | | | | .834 |
| T. 3 | .757 | | | | |
| T. 1 | .663 | | | | |
| S.A. 3 | | .758 | | | .751 |
| S.A. 2 | | .750 | | | |
| S.A. 1 | | .679 | | | |
| I.P. 3 | | | .786 | | .802 |
| I.P. 2 | | | .722 | | |
| I.P. 1 | | | .638 | | |
| M.P.1 | | | | .863 | .876 |
| M.P.2 | | | | .633 | |
| Eigen | 2.307 | 2.220 | 2.159 | 1.732 | |
| ratio(%) | 20.969 | 20.180 | 19.624 | 15.744 | |

분석 결과 투명성에 해당하는 문항 중 투명성1(상사가 자신의 실수에 대해 솔직히 인정), 투명성2(상사가 본인의 신념에 따라 일과 행동을 행함), 투명성3(상사가 어려운 결정의 경우 자신의 도덕적 신념에 따라 행동을 함)은 투명성에 잘 적재되었으며 설명력은 20.969%로 나타났다.

자아인식에 해당하는 문항 중 자아인식3(상사가 본인의 행동이 부하직원에게 어떠한 영향을 미치는지 인지), 자아인식2(상사가 자신의 능력에 대해 부하직원들이 어떻게 평가하는지 인지), 자아인식1(부하직원과의 관계 개선을 위해 상사가 피드백을 구함)은 자아인식에 잘 적재되었으며 설명력은 20.180으로 나타났다.

정보처리에 해당하는 문항 중 정보처리1(상사는 부하 직원들과 아이디어와 정보를 공유), 정보처리2(상사는 결정시 관련 자료들을 충분히 조사), 정보처리3(상사는 결정전 부하직원들의 다양한 의견에 경청)은 잘 적재되었으며 설명력은 19.624%로 나타났다.

도덕적 관점은 도덕적 관점1(상사는 부하 직원에게 스스로 생각과 가치에 따라 행동하도록 요구), 도덕적 관점2(상사는 자신 생각과 다른 의견시에도 융통성 있게 수용)은 잘 적재되었으며 설명력은 15.744%로 나타났다.

Table 3. Reliability, Validity Analysis of Organizational Commitment

| variable | factor1 | Cronbach's α |
|----------|---------|---------------------|
| O.C. 1 | .866 | .904 |
| O.C. 2 | .865 | |
| O.C. 3 | .863 | |
| O.C. 4 | .856 | |
| O.C. 5 | .805 | |
| Eigen | 3.624 | |
| ratio(%) | 72.485 | |

정서적 몰입에 대한 요인 분석 결과 정서적 몰입1(현재 소속되어 있는 조직 내에서 가족의 일원 같은 느낌을 받음), 정서적 몰입2(현재 조직에 대해 강한 애착을 가지고 있음), 정서적 몰입3(현재 조직에 대해 강한 소속감을 가지고 있음), 정서적 몰입4(현재 속해 있는 조직문제가 나의 문제라고 인식), 정서적 몰입5(현재 조직의 많은 점들이 내게 큰 의미를 준다고 생각)는 잘 적재되었으며, 설명력은 72.485%로 나타났다.

직무만족에 대한 요인 분석 결과 직무만족1(현재 직무수행시 기쁨과 보람을 느낌), 직무만족2(현재 직무수행에 대해 만족), 직무만족3(현재 직무수행시 나의 생활에 매우 필요하다고 느낌), 직무만족4(많은 시간을 현재 직무

를 수행하는데 소비), 직무만족5(나는 다른 동료에 비해 나의 직무를 좋아함)는 잘 적재되었으며, 설명력은 59.949%로 나타났다.

Table 4. Reliability, Validity Analysis of Job Satisfaction

| variable | factor1 | Cronbach's α |
|----------|---------|--------------|
| J.S. 5 | .829 | .831 |
| J.S. 1 | .800 | |
| J.S. 2 | .780 | |
| J.S. 4 | .747 | |
| J.S. 3 | .709 | |
| Eigen | 2.997 | |
| ratio(%) | 59.949 | |

Table 5. Analysis of Hypothesis 1

| I.V. | non-S.C. | S.C. | t value | p value |
|--|----------|------|---------|---------|
| | B | Beta | | |
| constant | .867 | | 2.747 | .007 |
| S.A. | .376 | .402 | 3.512 | .001 |
| T. | .160 | .161 | 1.137 | .191 |
| M.P. | .141 | .155 | 1.459 | .148 |
| I.P. | .072 | .073 | .638 | .525 |
| R ² =0.495, F=23.496(p=0.000) | | | | |

R²값이 0.495이고, F값이 23.496(p<0.001)으로 나타나고 있다. 이 결과는 본 연구의 회귀식 즉 연구모형이 정서적 몰입에 전체 분산 중 49.5%를 설명하고 있다는 것을 의미하며, 유의수준은 p<0.001수준에서 매우 유의적이어서 진성 리더십이 정서적 몰입을 잘 설명하고 있는 것으로 판단된다.

가설 1-1은 자아인식이 부하직원의 정서적 몰입에 정(+)의 영향을 미치는지 여부를 확인하기 위한 것이다. 분석결과 t값이 3.512이며 p<0.01수준에서 유의한 것으로 나타났다. 검증 결과 자아인식은 부하직원의 정서적 몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 판단되어 가설 1-1은 채택되었다.

우선 자아인식은 정서적 몰입에 긍정적 영향을 미치는 것으로 파악되며 기업의 상사가 부하직원들과의 관계를 개선하기 위하여 지속적으로 피드백을 구하고, 자신의 능력에 대해 부하직원들이 어떻게 평가하는 지를 알고 있으며, 자신의 행동이 부하직원들에게 어떠한 영향을 주는 지를 알고 있으면 부하 직원의 정서적 몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

가설 1-2는 관계적 투명성이 부하직원의 정서적 몰입에 정(+)의 영향을 미치는 지 여부를 확인하기 위한 것이

다. 분석결과 t값이 1.137이며 p<0.05수준에서 유의한 것이 아니므로 나타났다. 검증 결과 관계적 투명성은 부하직원의 정서적 몰입에 긍정적 영향을 미치지 않는 것으로 판단되어 가설 1-2는 기각되었다.

가설 1-3은 내재화된 도덕적 관점은 부하직원의 정서적 몰입에 정(+)의 영향을 미치는지 여부를 확인하기 위한 것이다. 분석결과 t값이 1.459이며 p<0.05수준에서 유의하지 않는 것으로 나타났다. 검증 결과 내재화된 도덕적 관점은 부하직원의 정서적 몰입에 정(+)의 영향을 미치지 않는 것으로 판단되며 가설 1-3은 기각되었다.

가설 1-4는 균형 잡힌 정보처리가 부하직원의 정서적 몰입에 정(+)의 영향을 미치는 지 여부를 판단하기 위한 것이다. 분석 결과 t값이 0.638이며 p<0.05수준에서 유의하지 않는 것으로 나타났다. 검증 결과 균형잡힌 정보처리가 부하직원의 정서적 몰입에 정(+)의 영향을 미치지 않는 것으로 판단되며 가설 1-4는 기각되었다.

Table 6. Analysis of Hypothesis 2

| I.V. | non-S.C. | S.C. | t value | p value |
|--|----------|-------|---------|---------|
| | B | Beta | | |
| constant | 1.924 | | 6.140 | .000 |
| S.A. | .079 | .098 | .743 | .459 |
| T. | .519 | .609 | 4.291 | .000 |
| M.P. | .014 | .018 | .146 | .884 |
| I.P. | -.160 | -.190 | -1.440 | .153 |
| R ² =0.321, F=11.359(p=0.000) | | | | |

R²값이 0.321이고, F값이 11.359(p<0.001)로 나타나고 있다. 이 결과는 본 연구의 회귀식 즉 연구모형이 직무만족에 전체 분산 중 32.1%를 설명하고 있다는 것을 의미하며, 유의수준은 p<0.001수준에서 매우 유의적이어서 진성 리더십이 직무만족을 잘 설명하고 있는 것으로 판단된다.

가설 2-1은 자아인식이 부하직원의 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는지 여부를 확인하기 위한 것이다. 분석결과 t값이 .743이며 p<0.05수준에서 유의하지 않는 것으로 나타났다. 검증 결과 자아인식은 부하직원의 직무만족에 긍정적인 영향을 미치지 않는 것으로 판단되어 가설 2-1은 기각되었다.

가설 2-2는 관계적 투명성이 부하직원의 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 지 여부를 확인하기 위한 것이다. 분석결과 t값이 4.291이며 p<0.001수준에서 유의한 것으로 나타났다. 검증 결과 관계적 투명성은 부하직원의 직무만족에 긍정적 영향을 미치는 것으로 판단되며 가설

2-2는 채택되었다.

회사 내에서 상사가 자신의 저지른 실수에 대하여 부하직원들에게 솔직히 인정하고, 본인의 신념에 따라 일과 행동을 하고, 어려운 결정을 할 경우 자신이 가진 도덕적 신념에 따라 행동을 하면 부하직원의 직무만족에 정(+)
의 영향을 미치는 것으로 파악된다.

가설 2-3은 내재화된 도덕적 관점은 부하직원의 직무만족에 정(+)
의 영향을 미치는지 여부를 확인하기 위한 것이다. 분석결과 t값이 .146이며 $p < 0.05$ 수준에서 유의하지 않는 것으로 나타났다. 검증 결과 내재화된 도덕적 관점은 부하직원의 직무만족에 정(+)
의 영향을 미치지 않는 것으로 판단되며 가설 2-3은 기각되었다.

가설 2-4는 균형 잡힌 정보처리가 부하직원의 직무만족에 정(+)
의 영향을 미치는지 여부를 판단하기 위한 것이다. 분석 결과 t값이 -1.440이며 $p < 0.05$ 수준에서 유의하지 않는 것으로 나타났다. 검증 결과 균형 잡힌 정보처리가 부하직원의 직무만족에 정(+)
의 영향을 미치지 않는 것으로 판단되며 가설 2-4는 기각되었다.

4. 결론

본 연구의 목적은 회사 내에서의 리더의 리더십과 감성지능, 부하직원의 정서적 몰입, 직무만족간의 영향관계를 살펴보기 위한 것이다. 그 영향관계를 살펴보기 위해 네 개의 가설을 설정, 실증분석을 통해 가설을 검증하였다.

첫째, 리더의 진성 리더십과 정서적 몰입간의 영향관계에 대한 연구결과이다.

분석 결과 리더십이 정서적 몰입을 잘 설명하고 있는 것으로 판단된다. 가설 1-1은 자아인식은 부하직원의 정서적 몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 판단되었다. 가설 1-2는 관계적 투명성은 부하직원의 정서적 몰입에 긍정적 영향을 미치지 않는 것으로 판단되었다. 가설 1-3은 내재화된 도덕적 관점은 부하직원의 정서적 몰입에 정(+)
의 영향을 미치지 않는 것으로 판단되었다. 가설 1-4는 균형 잡힌 정보처리가 부하직원의 정서적 몰입에 정(+)
의 영향을 미치지 않는 것으로 판단되었다.

이상의 회귀분석 결과를 살펴보면 가설 1-1의 자아인식이 정서적 몰입에 통계적으로 유의한 결과를 나타내고 있다. 이런 회귀분석의 결과를 종합해 보면 진성 리더십은 부하 직원의 정서적 몰입에 직접적인 정(+)
의 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다. 따라서 가설 1은 부분 채택되었으며 진성 리더십은 부하 직원의 정서적 몰입에

긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 리더의 진성 리더십과 직무만족간의 영향관계에 대한 연구결과이다.

분석 결과 진성 리더십이 직무만족을 잘 설명하고 있는 것으로 판단된다.

가설 2-1은 자아인식은 부하직원의 직무만족에 긍정적인 영향을 미치지 않는 것으로 판단되었다. 가설 2-2는 관계적 투명성은 부하직원의 직무만족에 정(+)
의 영향을 미치는 것으로 판단되었다. 가설 2-3은 내재화된 도덕적 관점은 직무만족에 정(+)
의 영향을 미치지 않는 것으로 판단되었다. 가설 2-4는 균형 잡힌 정보처리가 부하직원의 직무만족에 정(+)
의 영향을 미치지 않는 것으로 판단되었다.

이상의 회귀분석 결과를 살펴보면 가설 2-2의 관계적 투명성이 부하직원의 직무만족에 통계적으로 유의한 결과를 나타내고 있다. 따라서 가설 2는 부분적으로 채택되었으며 진성 리더십은 부하 직원의 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

REFERENCES

- [1] Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D.R.(2004), Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors, *The Leadership Quarterly*, 15(6), 801-823.
- [2] George, B.(2003), Authentic leadership: Rediscovering the Secrets to creating lasting values, San Francisco, CA, *Jossey-Bass*.
- [3] Luthans, F. & B. J. Avolio(2003), Authentic leadership development." In Cameron, K. S., Dutton, J. E. & Quinn, R. E.(Eds) Positive Organizational Scholarship, *Foundations of a New Discipline*, 241-259, San Francisco: Berrett-Koehler.
- [4] Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V.(1974), Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians, *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609
- [5] Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982), *employee-Organization Linkages*, NY: Academic Press.
- [6] Allen, T. J., & Katz, R.(1992), Age, Education and the Technical Ladder, *IEEE Transactions on Engineering Management*, 39, 3, 237-245.
- [7] Walumbwa, FO., Avolio, BJ., Gardner, WL., Wernsing, TS. & Peterson, SJ. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based

- measure. *Journal of Management*. 34(1), 89-126.
- [8] H. S. Choi, J. S. Lee(2010), A study on the validity of the authentic leadership scale in the field of Korean companies, *Lifelong Education · HRD study*, 6(3), 89-114.
- [9] Quinn, R. E., & McGrath, M. R.(1985), The transformation of organizational culture: A competing values perspective, *CA: Sage Publications*.
- [10] Locke, E. A.(1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336.
- [11] Hackman, J. R., & Oldham, G. R.(1976), Motivation through the design of work: Test of a theory, *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- [12] McCormick E. J. & Tiffin J.(1976). *Industrial Psychology* 6th ed, Englewood Cliffs, New Jersey, *Prentice-Hall*, 298-299.
- [13] Smith, H. C. (1965), *Psychology of Industrial Behavior*, McGraw-Hill Book Co Inc.
- [14] Meyer, J. P., & Allen, N.(1991), A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- [15] Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L.(2002), Affective, continuance, and normative commitment to the agency: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.

박 준(Park Joon)

[경력]



- 2010년 2월 : 가야대학교 사회복지학과(학사)
- 2013년 2월 : 창원대학교 행정학과(행정석사)
- 2020년 2월 ~ 현재 : 경상국립대학교 글로벌무역학과(박사과정중)
- 관심분야 : 무역분야

· E-Mail : pj6241@naver.com