



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

2022年 2月

석사학위논문

진성리더십이 조직구성원들의
발언행동과 혁신행동에 미치는 영향:
조직기반자공심의 매개효과

조선대학교 경영대학원

경영학석사학위과정

박 정 수

진성리더십이 조직구성원들의
발언행동과 혁신행동에 미치는 영향:
조직기반자긍심의 매개효과

The Effects of Authentic Leadership on Employees'
Voice Behavior and Innovative Behavior :
The Organization-Based Self-Esteem as A
Mediator

2022年 2月 25日

조선대학교 경영대학원

경영학석사학위과정

박 정 수

진성리더십이 조직구성원들의
발언행동과 혁신행동에 미치는 영향:
조직기반자공심의 매개효과

지도교수 조 윤 형

이 논문을 경영학 석사학위 논문으로 제출함

2021年 10月

조선대학교 경영대학원

경영학석사학위과정

박 정 수

박정수의 석사학위논문을 인준함

위원장 조선대학교 교수 정진철



위원 조선대학교 교수 장용선



위원 조선대학교 교수 조윤형



2021年 11月

조선대학교 경영대학원

< 목 차 >

제 I 장 서론	1
제 1 절 연구의 배경 및 목적	1
제 2 절 논문의 구성	4
제 II 장 이론적 배경	5
제 1 절 진성리더십	5
제 2 절 조직기반자긍심	8
제 3 절 혁신행동	10
제 4 절 발언행동	13
제 III 장 연구설계	15
제 1 절 연구모형과 가설	15
1. 연구모형의 설계	15
2. 연구가설	16
제 2 절 변수의 조작적 정의와 측정	22
1. 진성리더십	22
2. 조직기반자긍심	23
3. 혁신행동	24
4. 발언행동	25
제 3 절 조사방법과 표본구성	26
1. 조사방법	26
2. 조사개요 및 표본의 구성	27
제 IV 장 실증분석 결과	30
제 1 절 기술통계, 신뢰성 및 타당성	30

1. 타당성과 신뢰성 검증	30
2. 변수의 기술통계량과 상관관계	32
제 2 절 연구가설의 검증	34
1. 직접효과 가설검증	34
2. 매개효과 가설검증	36
제 V 장 결 론	39
제 1 절 연구결과 요약 및 의의	39
1. 연구결과 요약	39
2. 연구의 의의	40
제 2 절 연구의 한계 및 제언	42
<참고문헌>	43
[부록] 설문지	51

< 표 목 차 >

<표 2-1> 진성 리더십 설문문항	22
<표 2-2> 조직기반 자긍심 설문문항	23
<표 2-3> 혁신행동 설문문항	24
<표 2-4> 발언행동 설문문항	25
<표 3-1> 설문의 구성	26
<표 3-2> 인구통계 분포	28
<표 4-1> 변수들의 요인분석결과	31
<표 4-2> 측정변수의 신뢰계수	32
<표 4-3> 변수들의 기술통계량	32
<표 4-4> 변수들의 상관관계	33
<표 4-5> 진성리더십이 혁신행동, 발언행동에 미치는 영향	34
<표 4-6> 조직기반자긍심이 혁신행동, 발언행동에 미치는 영향	35
<표 4-7> 진성리더십이 혁신행동, 발언행동에 미치는 영향: 조직기반자긍심의 매개 효과	37
<표 4-8> 매개효과 검증 결과	37

<그 립 목 차>

<그림 1-1> 연구모형	15
---------------------	----

ABSTRACT

The Effects of Authentic Leadership on Employees' Voice Behavior and Innovative Behavior : The Organization-Based Self-Esteem as A Mediator

by Park, Jeong su

Advisor: Cho, Yoonhyung, Ph. D.

Graduate School of Business Administration,
Chosun University

In terms of Leadership, the purpose of this study is to examine how Authentic Leadership have an positive impact on the innovative behavior of employees and on the comment behavior of employees . For the purpose of empirical analysis of the research, total 174 employees who have been working in Gwang-ju and were selected as sample. The sample responded to the Authentic Leadership, Organizational based self-esteem, innovative behavior and comment behavior.

The result are as follows. First, Authentic Leadership has been shown to increase the innovative behavior of employees. Second, Authentic Leadership increase the comment behavior of employees. Third, Authentic Leadership raise the Organizational based self-esteem as enthusiasm for the members of the organization. Organizational based self-esteem also mediated the relationship between Authentic Leadership and innovative behavior, comment behavior. Based on the results, it can be seen that efforts for Authentic Leadership support to positive results such as

Organizational based self-esteem, innovative behavior and comment behavior.

Key words : Authentic leadership, Organization-Based Self-Esteem, Voice Behavior, Innovative Behavior

제 I 장 서 론

제 1 절 연구의 배경 및 목적

2020년도 들어서서 기업을 둘러싼 환경의 변화 뿐만 아니라 경쟁이 심화되는 속에서 여러 기업들은 지속가능한 성장을 이루기 위해 변화를 창출하는 리더십에 막대한 관심을 갖고 있다. 따라서 여러가지 리더십이론 중에서 제시되었던 카리스마 리더십에 대한 다시 각광받기 시작했고, 이의 변용이라고 할 수 있는 변혁적인 리더십이 여러 기업들의 관심을 받기 시작했다.

이와 함께 서번트 리더십과 같은 여러 가지 새로운 리더십 이론들이 등장하기 시작하였고, 이와 같은 리더십이론들은 기업의 경영성과를 올려 줄 수 있는 가장 효과있는 리더십으로 주목받으면서, 2000년도 상반기까지 리더십 연구의 주를 이루었다(김해룡·김정자·권영해, 2012; 안화용·한인수, 2013).

그러나 리더십을 발휘하는 것으로 정평이나 있는 대부분의 리더들이 경제 문제점들 속에서 나타난 대응방안들은 매우 실망스러웠다. 예를 들어, 월드컴 등은 효과적인 리더십을 가진 CEO 소개된 적이 있었지만, 권위를 이용하여 사리사욕을 채우고 주주들에게 막대한 손해를 끼친 리더로 사회적으로 비난을 받게 되었다(유제호·김태규, 2013).

우리나라에서도 비윤리적 리더들의 행동에 대한 여러 가지 이야기가 나타나고 있다. 특히, 기업이 사회적으로 책임 져야하는 문제점들을 기업의 성과에 이익 창출로 인하여 기업의 지속가능성을 무시한다는 문제가 발생되고 있다(장하준, 2010; Kaletsky, 2010). 이와 같이 리더의 도덕적 헤이에서 비롯되는 바르지 못하고 타락한 문제점들로 인하여 하나의 기업이 파산위기에 직면하면서, 리더십에 대한 요구가 발생하기 시작하였다.

이와 같은 변화들은 여러 산업분야의 CEO의 잘못된 리더십에 대한 반성과 함께, 조직구성원들이 신뢰할 만하며, 사회적으로 기업 공동의 이익을 추

구하는 리더십에 대한 함의를 바탕으로 진성 리더십이론으로 구체화되기 시작하였다(노즈하우스, 2011).

2000년대 진성 리더십은 네브라스카-링컨 갤럽리더십 연구소의 Avolio & Gardner(2005)와 함께 많은 학자들에 의해 의견이 제시된 것으로, 이러한 학자들은 리더십 스타일과 스킬에 너무 많이 치중해 왔던 기존의 CEO들의 리더십에 대한 반성과 함께, 미래의 개인과 조직의 맡겨진 임무를 중시하는 리더의 품성과 이와 관련된 성질들에 대해 실증적인 연구를 해야한다고 제시하였다(George, 2003; Luthans & Avlio, 2003; May et al. 2003; Avolio et al. 2004; Gardner & Schermerhorn 2004; Gardner et al. 2005; Avolio & Luthans, 2006; Avolio & Walumbwa, 2006; George & Sims, 2007; George et al. 2007)

리더십연구에서 진성 리더십이 각광받으면서, 전세계적으로 다양한 시점에서 리더십에 대한 이론 및 실증 연구가 진행되기 시작하였다. 그러나 진성 리더십에 대해 체계적으로 분석하고 합의된 의견이 도출되기까지 더 많은 연구의 축적이 필요한 상황이다.

진성 리더십에 대한 이론 및 실증 연구에 대한 학자들의 최근 흐름을 살펴보면, 진성 리더십의 개념과 하위 변수 및 구성요인들 간의 인과관계를 통해 적용 가능한 대상들의 결론을 이끌어 내는 개념적인 연구(예; Avolio & Gardner, 2005; Walumbwa et al. 2008a; 안화용·한인수, 2013), 진성 리더십의 요인에 관한 연구(예; 박연임·박계홍, 2012), 진성 리더십의 결과에 관한 연구(예; Avolio et al. 2004; Peterson et al. 2012; 김영형, 2013; 유제호·김태규, 2013), 진성 리더십의 매개효과에 관한 연구(예; Walumbwa et al. 2010; Hmieleski et al. 2012; 최우재·조운형, 2013; 한봉주, 2013)등으로 구분할 수 있다.

앞에서 이야기한 바와 같이 기존의 리더십 등의 대안으로 진성 리더십이 각광받으면서, 진성 리더십에 대한 관심이 많아지고 있음에도 불구하고, 여러 가지 리더십 이론에 비해 진성 리더십에 대한 연구는 다른 리더십들에 비하

여 상대적으로 연구 초기단계에 머물러 있다. 국내에서의 진성 리더십의 실증적 연구는 부족한 실정이다(김영형, 2013). 이에 따라 본 연구는 진성 리더십이론에 대하여 체계적으로 논의하여 진정성 리더십이 조직 구성원의 행동에 미치는 영향력을 실증적 연구하여 검증하고자 한다. 최근 급변하는 기업 환경에서 지속가능경영을 위해 가장 중요하다고 여겨지는 조직기반자긍심과 혁신행동과 발언행동을 대상으로 진성 리더십과 영향관계를 실증 분석하고자 한다.

위의 논의를 바탕으로 이번 연구의 목적을 다음과 같이 설정한다. 첫째, 본 연구는 진성 리더십이 조직기반자긍심에 미치는 영향력에 대해서 분석한다. 둘째, 진성 리더십이 혁신행동과 발언행동에 미치는 영향력에 대해서 분석한다. 셋째, 조직기반자긍심이 혁신행동과 발언행동에 미치는 영향에 대해 분석한다. 넷째, 진성 리더십이 혁신행동과 발언행동에 영향을 미침에 있어서 진성리더십이 매개작용을 하는가를 분석한다. 이와 같이 본 연구는 진성 리더십과 혁신행동과 발언행동 및 조직기반자긍심 간의 영향관계를 분석함으로써 진성 리더십의 이론 및 개념적 확장과 리더들의 기업에 실제적 적용에 기여하고자 한다.

제 2 절 논문의 구성

본 연구의 논문은 총 5장으로 구성되어 있으며 각 장은 다음과 같이 구성 되어 있다. 제1장은 본 연구의 주제를 선정하게 된 진성 리더십의 개념, 진성 리더십이 등장하게 된 배경과 연구의 목적 및 구성을 설명하고, 제2장은 본 연구의 주제인 진성 리더십, 조직기반자극심, 혁신행동, 발언행동의 개념을 정의하고, 과거 선행 연구들을 살펴봄으로써 연구의 방향을 설정하고 논지를 도출하였다.

제3장은 실증연구의 설계부분으로 연구 모형을 설정하고 가설을 정립한 뒤 변수를 측정하고, 조사 방법과 표본 구성에 대하여 서술하였다. 제4장은 설문조사를 통해 분석한 데이터를 활용하여 조사의 신뢰성과 타당성을 입증 하였으며, 연구 가설을 검증하였다. 마지막으로 제5장은 결론 부분으로 본 논문의 연구결과를 요약하고 연구의 의의를 살펴보며 연구의 한계점과 향후 연구 방향을 제시하였다.

제 II 장 이론적 배경

제 1 절 진성 리더십

많은 학자들에 의해서 리더십의 개념은 다양하게 정의됐지만, 많은 학자들이 언급한 리더의 리더십의 개념의 공통부분을 찾아보면, 리더의 리더십이란 조직구성원들의 공통적인 목표 달성을 위해서 개인이나 집단의 행위에 리더가 가진 영향력을 발휘하는 과정으로 말할수 있다. 즉, 조직 구성원들의 리더에게는 개인이나 조직의 행위에 막대한 영향을 미칠 수 있는 권한을 가지고 있다는 의미로도 해석될 수 있다. 이에 따라서 권한의 행사는 조직의 중요한 의사결정이 리더 한사람에게 집중될 수도 있으며, 리더가 개인의 사익을 추구하기 위해 조직 구성원들을 이용할 수도 있다는 분석이 가능하다.

2000년대 엔론사건과 그로 인한 아서 앤더슨의 파산 등을 겪으면서 CEO의 잘못된 판단이 기업의 심각한 위기를 나타낼 수 있는지가 증명되었으며, 그로 인해 CEO의 도덕성에 대한 사회적 요구가 강하게 나타나면서 진성리더십을 갖춘 리더와 그렇지 못한 리더에 대한 진성리더십 연구에 대하여 연구자들의 연구가 본격적으로 시작하였다.

이러한 시대적 요구에 부응하는 진성리더십은 조직의 리더의 사회적 요구나 리더의 도덕성등과 같은 요구에 끝나지 않고 조직유효성의 향상으로 이끌 수 있다(Avolio, Luthans, & Walumba, 2004; Walubwa, Avolio, Gardner, Wernsing, & Peterson, 2008). 진정성을 추구하는 리더의 진성 리더십이 구성원들에게 호의적으로 받아들여져 시너지효과를 통해 성과를 확대시키기 때문이다.

진정성 리더십은 하나의 리더 행위로서 윤리적 분위기와 심리적 능력을 증진시켜 조직 구성들과 함께 일하는 리더가 내면화된 도덕관점, 균형된 정보 전달, 높은 자아의식을 만들어 긍정적으로 구성원들의 자기계발을 시키는 것

으로 정의 할 수 있으며(Gardner, Avolio, Luthans, May, & Walumbwa, 2005; Ilies, Morgeson, & Narhgang, 2005; Walumbwa et al., 2008), 이런 진정성 리더십은 조직 구성원의 리더가 본인에게 맞춰 구성원들에게는 모범이 되어야 하며, 리더의 역할을 수행해야한다는 부분에서 우리가 알고 있는 기존의 리더십 이론과 약간의 차이가 있다(Avolio & Gardner, 2005). 진정성 리더십은 리더 본인의 진성 있는 말과 행동들이 조직의 구성원들에게 롤모델로 인식된다면 조직 구성원의 업무성과에 영향을 미치게 될 것이다(Avolio & Gardner, 2005).

진정성 리더란 ‘구성원의 가치관, 본인의 언행을 깊게 의식 하고, 도덕적인 관점과 지식을 파악하고 있는 것으로 구성원들에게 인식되어 지고 있으며, 본인이 행동하는 상황들을 파악하고 있으며, 긍정적 태도 및 도덕성을 지닌 인물’을 말한다(Avolio et al., 2004). 또한, 조직의 리더들은 본인이 속한 조직이나 더 나아가 우리 현대사회의 이익에 초점을 둔 가치관이나 도덕적인 기준을 가지고 있다(Howell & Avolio, 1992).

이와 같이 다른 여러가지 리더십들과 이론상 명확한 차이를 나타내고 있으며 진정성 리더십의 요인에 대한 연구는 2000년대 상반기부터 연구자들에 의하여 이루어지고 있으며, 진정성리더십의 초기 학자인 Kernis(2003)는 진정성 리더십을 자기 에 대한 자아인식이나 비편향적 정보처리나 의사결정 등과 같은 4가지로 분류 하였으며, 이후 Iies et al.(2005)은 편견 없는 프로세싱과 진정성 있는 언행과 진정성있는 관계지향과 같은 4가지로 구성하였다.

리더십 연구자들의 선행되어진 연구를 종합해서 보면 진정성 리더십의 구성은 내재화되어 있는 윤리적 관점과 내재화되어 있는 자아인식 어느 한쪽으로도 치우치지 않는 정보처리, 관계적 투명성과 같은 4가지로 정리할수 있으며, 진정성 리더십이란 이러한 구성요소를 추천하기 위한 긍정적인 윤리분위기와 긍정적인 심리수용력을 빨리 나아가게 하는 리더의 행동패턴이라고 정의할수 있다. 그리고 진정성 리더십을 추구하는 리더들은 윤리적 관점을 가지면서 개인의 사익보다는 본인이 속해있는 조직이나 사회 전체의 공익에 초점 둔

가치관을 가지고 있으며, 조직구성원들에게 긍정적인 영향력을 주는 리더라고 할 수 있다.

제 2 절 조직기반자긍심

자긍심이란 개념은 한 사람이 보유한 능력에 대한 인지를 의미하고 있으며, 개인의 행동이나 정서에 영향을 미치는 대표적인 요인으로 대부분의 사람들에게 인식되어 왔다(Roesen, 1965). 조직기반자긍심은 조직 구성원들이 인식하고 있는 자긍심으로 본인의 역량과 가치에 대하여 지각하는 것으로 설명할 수 있다(Poerce et al., 1989). 이에 따라 조직을 기반으로 하는 자긍심은 조직의 구성원들 스스로로 본인이 속한 조직에서의 활동에 참여하는 과정을 통해 자신이 추구하는 욕구가 충족되고 있음을 확인하고 본인 스스로 믿는 정도라고 할 수 있다.

조직을 기반으로 하는 자긍심은 본인이 속한 조직과 개인의 생활에 대한 만족도에 영향력을 주는 주된 원인으로 사람들에게 인식되어 왔는데, 관련 연구자들의 연구를 살펴보면, 조직을 기반으로 하는 자긍심은 높을수록 직무 만족이나 직무성과(Pierce & Gardner, 2009), 조직몰입 수준이 상승한다(Wei et al., 1998)고 할 수 있다. Shrauger & Osberg(1981)는 조직을 기반으로 하는 자긍심이 높은 구성원일수록 자신감 있는 행동을 통해 동기부여가 상승할 수 있으며, Brown et al.(1986)의 경우는 조직을 기반으로 하는 자긍심이 높은 구성원일수록 본인에 대하여 긍정적인이과 효과적인 평가를 내리고 높은 업무수행 능력을 가지게 된다고 설명하였다.

조직을 기반으로 하는 자긍심과 관련된 연구들은 몰입과 조직기반자긍심과의 관계에 대한 연구들로 제시되어 왔다. Pierce et al.(1989)는 조직을 기반으로 하는 자긍심이 보통적인 자존감보다 직무몰입에 효과적인 영향력을 미치며, Hiu & Yee(1999)는 조직을 기반으로 하는 자긍심이 낮은 구성원일수록 직무몰입도가 낮게 보인다고 설명하였다. 구정대·이방식(2005)도 거래적 리더십과 변혁적 리더십의 영향을 받는 조직을 기반으로 하는 자긍심은 구성원의 몰입하는 단계에 효과적인 영향력을 미친다고 말하였다. 이와 같이 조

직을 기반으로 하는 자긍심은 구성원의 직무몰입과 같은 여러가지 요인들에 대한 선행요인으로 작용을 하며, 매개적으로 변화하는 요인으로서도 조직의 중요한 요인들 사이에서의 영향을 미치는 것으로 알려져 있다. Ferris et al.(2009)는 조직 내에서의 일탈행위과 조직지원인식의 관계에 관한 대한 연구들을 통해, 조직을 기반으로 하는 자긍심이 매개변수로서의 영향을 미치고 있음을 언급하였으며, Lee & Peccei(2007)도 정서적 조직몰입과 조직지원인식과의 관계에서 조직을 기반으로 하는 자긍심이 매개효과를 지친다고 설명하였다.

이러한 선행연구 결과는 조직기반자긍심이 혁신행동, 발언행동에 효과적인 영향력을 미칠 수 있으며, 구성원이 인식하는 혁신행동과 발언행동이 갖는 관계에서는 조직을 기반으로 하는 자긍심이 매개적 효과를 미친다는 추측을 가능하게 한다.

제 3 절 혁신행동

혁신적인 구성원들의 행동은 학자에 따라 혁신적 업무행동과 같이 조금씩 비슷하게 언급되어 왔다. 예를 들어, Scott & Bruce(1994)는 혁신적인 행동을 본인의 역할이나 소속되어진 조직 또는 집단의 성과에 영향을 미칠수 있는 혁신적인 아이디어를 의도적으로 창조하는 활동으로 정의할수 있다.

개념적인 부분으로 조금 다를수 있지만, 보편적으로 혁신적인 행동은 구성원들이 본인이 속한 조직이나 팀에 의도적으로 혁신적인 아이디어등을 언급하고 적응하는 행동으로 정의됐으며(West & Farr, 1989, 1990), 본인이 속한 조직의 공동목적을 달성하기 위하여 새롭고 혁신적인 기술을 찾고자 하는 행동, 새롭고 혁신적인 행동이나 아이디어를 제시하고 이를 실천하기 위하여 탐색하거나 직무 수행방식을 적용하기 위한 행동들을 포함할수 있다.

즉, 혁신적인 행동은 본인이 속해 있는 조직의 성과 향상 및 창출을 위하여 새롭고 혁신적인 아이디어를 기획 및 창출하여 조직 구성들에게 적용 및 실행 되게 노력하는 따위의 모든 활동을 의미한다(이지우, 2002; 송정수·양필석, 2008; West, 1989, West & Farr, 1990).

조직의 경쟁력, 중요한 원천은 조직의 구성원들이며 그 조직의 구성원들의 혁신적인 행동은 조직 구성원들의 경쟁우위를 창출하고 지속하게하는 핵심 원천이 될 수 있다(Paine & Organ, 2000). 조직의 혁신을 계획 및 수행하는 주체는 사람이므로 본인이 속한 조직의 경쟁력을 높이기 위해서 조직의 구성원들의 혁신적인 행동은 핵심적인 관리대상이므로, 어떤 방법으로 조직의 구성원들이 혁신적인 행동을 하도록 동기부여 할수 있는지에 대한 실증적인 연구는 조직혁신을 수행하는 사람에게 매우 의미가 있다(송정수·양필석, 2008; 이규만·임효창, 2001; 이지우·김종우·김일천, 2003; Kanter, 1988; Scott & Bruce, 1994; Van de Ven, 1986).

혁신적인 행동은 조직의 구성원들의 혁신적인 아이디어 제안에서 시작되

기 때문에 개개인의 창의성을 기초로 할 수 있다(Mumford & Gustafson, 1988). 개인의 창의성은 성과차이나 문제가 나타났을 때, 혁신의 필요성을 인지하게 하는 것으로서 구성원의 혁신적인 행동의 중요 구성요소이다(Damanpour, 2002; West, 2002)

구성원의 혁신적인 행동의 단계를 보다 자세하게 살펴본다면, 혁신적인 행동의 원천은 효과적인 아이디어의 제안에서 시작한다. 직무의 문제점뿐만 아니라 역할 간의 부조화, 불연속성, 본인이 속한 조직의 규정으로 통제하기 힘든 우발적 상황에 직면하게 된 경우, 조직의 입장에서는 보통의 방식과 관점으로 통제하기에는 많은 문제점이 따른다(Drucker, 2002).

이에 따라 조직 구성원내에 새롭고도 효과적인 아이디어를 도출해내는 것이야 말로 혁신의 시작점이 될 수 있다. 다음은 새롭고 혁신적인 아이디어가 조직 구성원들에게 필요하다는 인식을 구성원들끼리 공유하며, 촉진 시키는 것이다. 구성원들의 생각이 아무리 혁신적인 아이디어라 하더라도 조직 구성원들의 협력과 지지가 바쳐주지 못한다면 긍정적인 결과를 기대하기는 어렵다(Kanter, 1988).

이와 같은 원인들로 구성원들의 긍정적인 참여와 리더들의 지원, 그리고 조직의 정책적인 지원 및 금전적 후원을 확보하는 것이 혁신적인이고 효과적인 아이디어의 필수적인 조건이라 할 수 있다(Galbraith, 1982). 마지막으로 새롭고 혁신적인 아이디어를 실현시킨다는 것이다. 조직에서의 적합한 혁신적인 모형을 구성하여 가능성을 높이고, 실제 현장에 그것을 정착시킴으로써 비로소 조직구성원들이 개선되는 효과를 기대할 수 있다(O'Reilly & Tushman, 1997).

선행되어진 연구에서는 혁신적인 행동의 선행요인으로 개인의 특성이나 조직 구성원들 간의 관계 등과 같이 여러가지 변수들을 고려하였다(Janssen, 2000; Scott & Bruce, 1994). 조직구성원의 특성으로는 창의성, 직무자율성, 개인의 성취욕구, 자기효능감 등이 고려되었으며, 조직적 특성으로는 조직 환경 및 문화, 조직구조 등이 혁신행동의 요인으로 언급되었다(Janssen, 2000;

Socet & Bruce, 1994).

선행되어진 연구에 따르면, 혁신적인 행동을 하는 구성원은 보통 창의성 및 지능이 높으며 관심의 범위가 넓은 사고방식을 가지고 있는 특성을 지니고 있다. 그리고 구성원의 말이나 태도가 모호함에 대한 자신감과 인내가 높고, 강한 위험 선호경향을 가지며, 해박한 자기분야의 지식들을 지니고 있다. 조직적인 부분에서 살펴본다면, 조직 구성원내 자원이 많고, 보상체계나 혁신적인 성과간의 관계가 클수록, 경영자의 리더십과 적극적인 지원은 혁신적인 구성원들의 행동을 촉진 시킬 수 있다.

제 4 절 발언행동

발언행동은 연구자들에 따라 다양하게 정의되고 있다. 예를 들어, Van Dyne & Lepine(1998) 은 개선을 하기 위해서 좋은 방향으로 이끄는 제안을 표현하는 촉진행동으로 정의하였으며, Detert & Burris(2007)는 조직의 역할을 키우기 위하여 조직의 권위에 진취적일 수 있는 정보를 제공하는 것으로 정의하였으며, Tangirala & Ramanujam(2008)은 조직 구성원이 직무 수행에 있어 건설적이면서 도전적인 아이디어를 도출하는 것으로 정의하였다.

비록 발언적인 행동에 대한 선행 연구자의 정의가 달라지지만, 긍정적인 의도나 행동 등과 같은 표현이라는 공통점을 갖는다. 이번 연구에서는 이런 선행적인 연구들을 기반으로 발언적인 행동을 정의한 Morrison(2011)에 의해, 발언적인 행동을 조직의 역할을 상승하고자 하는 의도를 가지고 의견, 제안, 아이디어 등을 말로 표현하는 스스로의 행동으로 정의할 수 있다.

발언적인 행동은 조직시민행동(OCB: organizational citizenship behavior)이 보다 적극적으로 표현 될 수 있는 형태로 구성될 수 있으며, 친교지향적인 조직시민행동보다는 문제지향적인 조직시민행동의 개념에 가깝다고 할수 있다(Podsakoff et al., 2015).

반면에, 발언적인 행동과 비슷한 이론으로 조직 구성원들의 성과와 관련되는 사안에 대해 조직 구성원들의 환기를 유발하고자 하는 이슈셀링과 조직의 문제점을 끌어내고자 하는 내부자고발이 있을 수 있다. 이슈셀링은 조직 구성원의 전력적인 문제들이나 기회들과 관계된 정보에 초점을 두고 있다는 것에 대하여, 내부자고발은 속해있는 조직의 외부에서도 나타날 수 있고 문제된 점에만 한정된다는 부분에서 발언적인 행동과 차이가 있다(Morrison, 2011).

그래서 선행 연구자는 발언적인 행동을 단순 차원이 아닌 여러 가지 차원의 개념으로 생각하여 다양하게 구분 하고 있었다. 예를 드나면, 구성원들의

공통된 이익을 위한 친사회적 발언, 구성원과 별개의 개인적 문제점을 위한 방어적인 발언이나, 나의 의견과 다른 의견에 동조하는 순종적 발언들로 구분하기도 하였으며(Avery & Quiñones, 2002), 개인의 의사결정하기전에 개인의 의견을 표출할 수 있는 가능성을 의미하고 있는 발언기회, 의사결정 결과에 있어서의 발언의 영향력을 의미하는 발언 수단성, 본인의 의견을 표현하는 행동을 의미하는 발언적인 행동으로 구분 할 수도 있다(Van Dyne, Ang, & Botero, 2003)

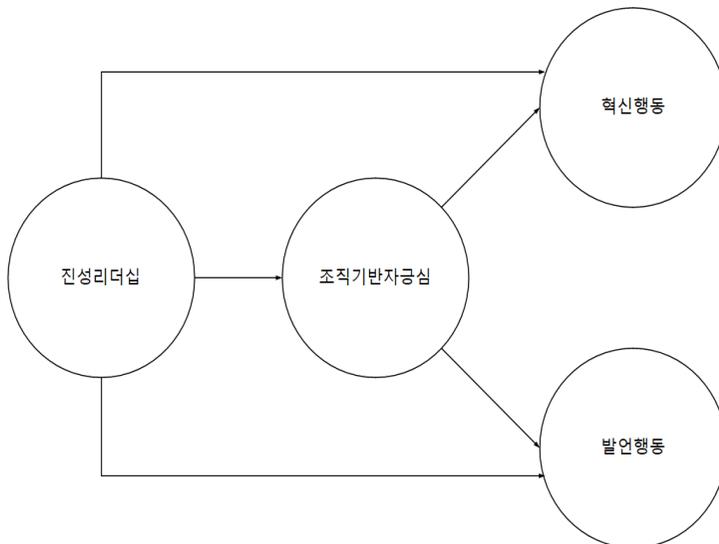
또한 잘못된 것에 대한 우려를 표현하는 통제적인 발언 건설적이고 창의적인 아이디어를 의미하는 촉진적인 발언으로 구분하기도 한다(Liang, Farh, & Farh, 2012). 발언행동에 대한 여러 가지 차원적 구분은 발언적인 행동의 개념을 보다 구체적으로 이해하는 데 도움이 되는 것으로 보인다. 그리고 선행 연구자들의 이론적이 논의를 고려해본다면, 연구목적에 따라 선택되는 발언 행동의 하위차원에서는 달라질 수 있으며, 하나의 차원으로 접근할 수도 있다.

제Ⅲ장 연구설계

제 1 절 연구모형과 가설

1. 연구모형의 설계

본 장에서는 지금까지의 이론연구들과 모형을 기반으로 하여 진성리더십이 조직구성원들의 혁신행동과 발언행동에 미칠 수 있는 영향과 변수들 사이의 관계에서 조직기반자긍심이 미칠 수 있는 매개효과를 검증하고자 한다. 리더십이 혁신행동과 발언행동을 이끌어 낼 수 있으며 특히 진성리더십이 조직기반자긍심을 높이고, 높아진 조직기반자긍심을 통해 혁신행동과 발언행동으로 이어진다는 것을 규명하려는 목적을 가지고 있다. 이론적 배경에서 제시된 내용들을 토대로 본 연구에서 설정한 연구모형은 아래의 <그림 3-1>과 같다.



<그림 1-1> 연구모형

연구모형의 설정을 위하여 선행연구들을 고찰하였으며 이론연구 부분에서 제시된 진성리더십을 독립변수로 이용하였다. 종속변수는 혁신행동과 발언행동으로 설정하였다. 조직기반자긍심은 매개변수로 설정하였다. 인구통계 변수인 성별, 연령, 근속년수, 최종학력, 직급, 업종, 담당업무, 종업원 수 그리고 회사 소재지를 통제변수로 설정하여 실증분석을 실시하였다. 모형설정에 이용된 선행연구들의 경우 본 연구의 2장 문헌연구 부분에 기술되어 있다.

2. 연구가설

기존의 연구들과 이미 제시된 연구모형을 기반으로 하여 두 가지 차원에서 가설을 설정하였는데 직접효과(main effect) 가설과 매개효과(mediating effect) 가설이다. 먼저 직접효과 가설은 진성리더십이 혁신행동과 발언행동에 미치는 영향력이다. 매개효과 가설은 조직기반자긍심이 진성리더십에 혁신행동과 발언행동에 미치는 영향력을 매개한다는 것이다.

(1) 직접효과 가설

혁신이란 급변하고 있는 경영환경 속에서 기업이 조직 구성원들의 잠재되어 있는 능력을 이끌어 내기 위한 수단으로 새롭게 각광 받고 있다. Amabile(1988)는 혁신이란 창의적이고 효과적인 제안을 선택하고, 이를 유용한 서비스나 제품 또는 공정으로 변화시키는 단계라고 하였으며, Van de Ven(1986)은 직면해 있는 상황 하에서 다른 사람과 관계를 가지고 있는 사람이 새롭고 혁신적인 제안을 만들고 실천하는 것이라 정의 하였다. 이와 다르게 학자들마다 혁신의 개념을 조금 다르게 정의하고 있지만, 대체적으로 서비스, 프로세스, 등을 혁신적으로 개발하거나 더 좋게 만드는데 적용할 수 있는 제안이라고 정의할 수 있다(Van de Ven, 1986; Kanter, 1988).

혁신적인 행동은 이와 같은 가지각색의 혁신을 도출해 내는 조직 구성원

의 명확한 행동으로, 혁신적인 행동에 대한 필요성, 지각 및 문제제기를 바탕으로 이와 같은 문제를 해결하기 위한 새로운 제안을 만들거나 외부의 제안을 적극적으로 벤치마킹하여 조직 구성원내에서 이용함은 물론 이를 비슷한 분야에 확산시키는 단계로 이해할 수 있다(West, 1989; Scott & Bruce, 1994). 이에 따라 혁신적인 행동은 조직 구성원이 본인이 속해 있는 조직의 성과 향상이나 창출을 도모하기 위하여 새로운 제안을 창출하거나 계획하여 조직 구성원들내에 적용하고 실행될 수 있도록 하는 여러가지 활동을 정의할 수 있다(West, 1989; West & Farr, 1990; 김용민 · 조세홍 · 임옥빈, 2013; 송정수 · 양필석, 2008; 이도형, 2012; 이지우, 2002).

최근 리더십의 최대의 관심분야로 진정성 리더십이 등장하고 있지만, 진성 리더십과 혁신적인 행동과의 둘만의 관계에 대한 실증연구나 논의는 거의 전무한 상황이다. 그럼에도 긍정적인 자본과 진성 리더십 관계를 실증 검증한 연구(김명수 · 장춘수, 2012)나 진성 리더십이 조직의 창의성과 성과에 미치는 것에 대한 영향을 검증한 연구(정예지, 2012; 정예지 · 김문주, 2012; 안화용 · 한인수, 2013) 등을 통해 혁신행동과 진성 리더십의 관계를 생각할 수 있다.

선행 연구자인 Gardner(2005)에 의하면 진성 리더십은 부하에게 자기존중감과 심리적 웰빙, 복원력 등과 같은 긍정적인 부하의 심리상태를 이끌어 낼 수 있으며, 이와 같은 긍정적인 심리자본은 조직 구성원들이 가지고 있는 가치관과 관련되어진 노력과 문제해결을 위한 여러 가지 아이디어를 찾을 수 있는 힘을 제공 (Avolio et al. 2004)할 뿐만 아니라 구성원의 창의성에 긍정적인 영향력을 미치는 것으로 나타나고 있다(정예지, 2012; 정예지 · 김문주, 2012; 안화용 · 한인수, 2013).

또한 진성 리더십은 기존에 알고 있는 리더십과 달리 참다운 자기 자신을 발견할 수 있게 하기 위해 본인을 성찰하고 이를 바탕으로 진정성있는 본인의 모습을 솔직하게 보여줄수 리더들의 진성 리더십이 조직 구성원들로부터 더 큰 사랑과 존경을 받을 수 있음을 강조한다(Luthans & Avolio, 2003; 정동일, 2011). 이런 진정성리더십을 가지고 나타난 리더행동은 조직의 구성원

들의 존경과 신뢰 등을 일으키고, 조직 구성원이 정서적인 안정감을 갖게 하고, 과거에 얽매이지 않는 새롭고 다양한 아이디어를 제안하고, 조직 구성원 간의 겉이 없는 갈등할수 있는 의견을 말할 수 있게 한다(Avolio et al. 2004). 이런 조직 구성원의 행동을 나타나게 하기위하여 진성 리더는 균형잡힌 진행단계와 구성원들에게 투명함을 고려하면서, 다양한 아이디어를 언급할 수 있도록 지원한다(Michie & Gooty, 2005). 이를 토대로 진성리더십이 조직구성원들의 혁신행동을 촉진시킬 수 있을 것으로 예상되어 아래와 같은 가설1을 설정하였다.

가설 1. 진성리더십은 조직구성원들의 혁신행동을 높일 것이다.

진정성리더십이 나타난다면 조직 구성원들은 새로운 변화에 유연하게 되고 새롭고 혁신적인 정보에 열려있는 태도를 형성할 수 있으며 , 불투명한 상황에 노여지는 것을 두려워하지 않는다(최우재, 조유희, 2013). 이와 같은 조직 구성원의 특성은 진정성리더십을 가진 리더가 구성원들에게 정확한 비전을 나누며(Gardner & Schermerhorn, 2004), 구성원들이 도전적이며 창의적인 관점에서 여러 가지 현상을 이해해 나가도록 돕기 때문에 조직 구성원들의 발언적인 행동등을 유도할 수 있다(최우재, 2017).

조직 구성원들의 보상을 결정할 수 있는 위치에 있는 리더는 진정성 있는 리더가 투명한 연관성을 보이고, 조직 구성원등의 제안을 수용하는 것은 조직 구성원이 공통의 목적을 이루기 위하여 왜 다른 구성원들을 돕는 행동을 취해야 하는가를 이해할 수 있게 만든다(Ilies et al., 2005; Walumbwa et al., 2011). 진정성리더십을 가진 리더는 조직 구성원들이 자발적인 의사결정을 도와 사회적인 근거를 둔 질적인 교환에 관계를 가지며 성과를 이끌어 낼수 있다(Ilies et al., 2005).

진정성 리더십과 윤리적인 리더십 둘다 윤리성을 기반에 둔 리더십(Zhu et al., 2001)으로, 진성리더십의 중요한 구성요소 중 윤리적리더십을 가진 리

더의 행위는 윤리적인 리더십을 가진 리더에 대한 조직 구성원들의 만족도를 충족시켜 조직 구성원들이 본인에게 주어진 역할과 같은 노력을 하고, 조직 구성원내의 문제점을 본인 스스로 리더에게 보고하여 혁신적인 문제해결을 위해 자신 스스로의 노력을 하게한다(최우재, 2017). 조직 구성원들은 리더십을 가진 리더가 성실함 등의 특징을 가지고 있을 때 집단생활 속의 구성원 상호 간의 관계를 위협하는 업무에 종사하고자 한다는 실증적인 연구도 있다(Mayer et al., 1995). 조직의 리더의 모범적인 행동, 말과 행동이 일치되는 행동 등은 조직 구성원의 업무적인 가치관에 영향력을 미치며(Avolio & Gardner et al., 2005), 발언적인 행동을 이끌어 낸다.

발언적인 행동은 문제지향적인 조직시민행동으로 나뉘고있다(Podsakoff et al., 2015), 조직시민행동과 진성리더십은 정(+)의 관계를 갖는다(Walumbwa et al., 2010). 또한, 진정성리더십이 조직 구성원들의 적극적이며 스스로의 발언적인 행동에 정(+) 영향을 미친다는 연구 결과도 있다(최우재, 2017).

우리나라의 연구들을 보면, 진정성리더십이 조직 구성원들이 인식하는 존중을 매개로, 구성원들의 발언적인 행동에 정(+)의 영향력을 미친다는 것으로 나타나 있다(박노윤, 2014). 조직 구성원들은 리더십이 없는 리더로부터 본인들의 제안이 묵살되지 않으며 긍정적으로 존중받고 있다고 인식하기 때문에 보통의 제도 또는 관행에 도전적으로 의견을 제시하는 발언적인 행동을 나타낸다고 볼 수 있다. 그리고 진정 성리더십은 적응적수행성과 정(+)의 영향을 미친다(최우재, 조운형, 2013).

적응적인 수행성과는 본인의 업무환경에 맞게 알맞는 행동을 통하여 조직의 업무 성과에 영향을 미치는 것(Allworth & Hesketh, 1999)으로, 조직 구성원들의 긍정적 인지능력이나 정서를 넓힐 수 있으므로 어떠한 환경에 대한 개방성과 유연성을 높이며, 이를 통하여 적응적인 수행능력을 가능하게 만든다는 것이다. 이처럼 진성리더십 부하들과 관계적 투명성, 도덕관념 등에 기초로한 열려있는 태도를 나타나게 만들며, 조직 구성성원의 발언적인 행동에 좋은 영향력을 미칠 것으로 생각할 수 있다.

가설 2. 진성리더십은 조직구성원들의 발언행동을 높일 것이다.

(2) 매개효과 가설

조직기반자긍심은 조직 주성원 내에서의 인식되는 가치관로 부하들 본인 스스로의 욕구가 채워지고 있다고 느끼는 것(Pierce et al. 1989) 뿐만 아니라 구성원이라는 멤버십 으로부터 나타나는 스스로의 가치에 대한 평판(Bergami & Bagozzi, 2000)의 의미를 갖고 있다. 인지일관성이론을 통하여 조직을 기반으로 하는 자긍심을 설명해 보면 구성원들은 본인 스스로의 자아 개념에 하나의 결과를 달성하고자 하는 현상이 있다.

따라서 높은 조직기반자긍심을 가진 구성원 조직에서의 본인 스스로가 뛰어난 구성원이라는 신념과 일관될 수 있도록 긍정적인 마음가짐이 형성되고 높아진 업무 생산성을 나타낸다는 것이다(Pierce et al., 1989). 반면에 그렇지 못하다고 인식하는 조직이나 구성원들은 개인 스스로에게 안 좋은 결과로 이어질수 있게 된다.

여러 연구결과들은 조직기반자긍심은 조직시민행동, 조직몰입, 혁신성향 등 부하들의 긍정적 자세의 선행되어지는 구성요소이며(Tang & Gilbert, 1994) 직무성과(Gardner & Pierce, 1998; Gardner, Van Dyne, & Pierce, 2004)에도 효과적인인 영향력을 보인다는 결과를 나타내고 있다. 기존 조직기반자긍심의 선행되어진 여러가지 연구를 바탕으로 한 메타분석 결과에서도 조직을 기반으로 한 자긍심이 여러가지 긍정적인 결과와 높은 관련성이 있음이 나타났다(Bowling, Eschleman, Wang, Kirkendall, & Alarcon, 2010).

조직을 기반으로 한 자긍심은 부하들이 본인 스스로가 속해진 조직에서 겪어야하는 여러가지 경험에 대해 대응하는 방식이 조직 구성원내에서 새로이 구성된 스스로의 자존감에 따라 달라진다는 것을 기본(Pierce et al., 1989)으로 한다. 조직을 기반으로 한 자긍심이 우월한 조직의 구성원은 본인이 조직의 구성에서 중요한 의미가 있으면 본인 스스로를 바라봤을 때 가치가 있

는 존재로 인지하기 때문에 외부의 어떠한 신호에 행동적인 영향력을 쉽게 받아 지지 않는다(Brockner, 1988).

이러한 주장은 결국 조직기반자긍심이 높은 조직의 구성원은 역할 외 행동인 혁신행동·발언행동을 하는데 있어서 이를 구분하지 않는다는 것으로 조직기반자긍심가 높은 조직구성원들은 활력을 갖고 조직에 더욱 헌신할 뿐만 아니라 강화의 관점에서 조직기반자긍심으로 인해 증폭된 에너지는 역할 외 행동인 혁신행동·발언행동을 높인다는 것이다.

이와 같은 논의들을 토대로 보면 진성리더십이 혁신행동·발언행동에 미치는 영향력을 조직기반자긍심가 매개할 것으로 예상되었으며 아래와 같은 가설3과 4를 설정하였다.

가설 3. 조직기반자긍심은 진성리더십이 조직구성원들의 혁신행동에 미치는 영향력을 매개할 것이다.

가설 4. 조직기반자긍심은 진성리더십이 조직구성원들의 발언행동에 미치는 영향력을 매개할 것이다.

제 2 절 변수의 조작적 정의와 측정

1. 진성리더십

진성리더십은 ‘본인 스스로의 자아를 인식하고 있으며 높은 품성과 도덕성을 기초로 균형적인 리더십을 발휘하는 리더의 행동’(Walumbwa et al.2008)으로 정의하고 있으며, 측정을 위해서 진정성리더십 설문지의 16개의 문항을 검토하였으며 본 연구에 적합하다고 판단된 총 8개 문항으로 측정하였다.

<표 2-1> 진성리더십 설문문항

문 항
1. 자신의 삶의 목적과 사명을 정확하게 인지하고 있다.
2. 미래에 대한 자신만의 비전을 분명하게 가지고 있다.
3. 일관된 가치기준을 가지고 성찰한다.
4. 자신의 강점과 약점을 잘 알고 있다.
5. 행동과 신념을 일치시키려 노력한다.
6. 자신의 신념을 기반으로 의사결정을 한다.
7. 자신의 가치와 일관되게 행동한다.
8. 말보다는 실천이 앞선다.

2. 조직기반 자긍심

조직기반 자긍심은 조직의 구성원이 조직 안에서의 역할에 참여하여 본인 스스로의 욕구에 대해 만족하는 신뢰의 정도이다. 본인 스스로를 중요한 존재로 생각하는 등 조직의 구성원으로서 가지고 있는 멤버십의 자아가치로 볼 수 있다. 측정은 Rosenberg(1965), Pierce at al.(1989)의 연구를 참고하였다. 이번 연구에 알맞게 수정하여 활용하였으며 총 8개 문항으로 측정하였다.

<표 2-2> 조직기반 자긍심 설문문항

문 항
1. 회사에서 다른 사람들에게 잘 알려져 있다.
2. 회사에서 영향력 있는 사람으로 통한다.
3. 회사에서 신임을 받고 있다.
4. 회사에게 중요한 역할을 한다.
5. 나에 대한 회사의 믿음은 높다.
6. 내가 하기에 따라 회사의 일은 많이 달라진다.
7. 회사에서 나의 가치를 인정 받고 있다.
8. 회사 일에 여러모로 도움이 되는 사람이다.

3. 혁신 행동

혁신 행동은 조직구성원들이 업무수행에 있어서 유용한 아이디어를 새로 만들거나 또는 조직과 업무수행에 있어서 발생하는 문제를 인식하고 이를 해결하기 위한 아이디어를 만들며, 실제로 적용함으로써 혁신을 하는 정도로 조직적으로 정의하였다. 혁신 행동의 측정은 Scott & Bruce(1994)의 연구를 기반으로 하여 박오수·고동운(2009), 임준철·윤정구(1999)가 활용한 설문문항으로 측정하였으며 총 8개 문항으로 측정하였다.

<표 2-3> 혁신 행동 설문문항

문 항
1. 어려운 이슈해결을 위해 새로운 아이디어를 도출한다.
2. 업무를 새롭게 할 수 있는 방법을 찾는다.
3. 문제해결을 위해서 기존과 다른 새로운 해결책을 찾는다.
4. 혁신적인 아이디어의 실현을 위해 회사의 지원을 요구한다.
5. 나의 새로운 아이디어를 회사가 인정해 주도록 한다.
6. 새로운 아이디어를 실제로 적용하기 위해 업무를 개선한다.
7. 새로운 아이디어를 업무환경에 체계적으로 도입한다.
8. 혁신적인 아이디어가 있으면 얼마나 효과적인지 평가해 본다.

4. 발언행동

발언행동은 구성원이 협력적인 동기를 바탕으로 업무와 관련된 아이디어, 정보, 혹은 의견능력 표현하는 것으로 정의하였으며, Van Dyne & Lepine(1988)이 개발한 6개의 문항을 검토하였으며 본 연구에 적합하다고 판단된 총 5개 문항으로 측정하였다.

<표 2-4> 발언행동 설문문항

문 항
1. 팀/부서에 영향을 끼치는 이슈를 발전시키고 개선을 제안한다.
2. 동료들이 팀/부서에 영향을 끼치는 이슈에 관여할 수 있도록 옹호하고 격려한다.
3. 동료사람들과 견해 차이가 있고, 다른 동료들이 동의하지 않더라도, 업무수행과 관련한 의견을 의사소통하려 한다.
4. 팀/부서 내 업무수행 환경에 영향을 끼치는 이슈에 관여한다.
5. 팀/부서 내에서 새로운 프로젝트에 대한 아이디어나 업무 절차의 변화를 도모하는 의견을 거리낌 없이 말한다.

제 3 절 조사방법과 표본구성

1. 조사방법

본 연구의 실증분석을 위한 설문지는 크게 3부분으로 구성되어 있으며 아래의 <표 3-1>에 나타나 있다. 먼저 진성리더십이 독립변수이고 혁신행동과 발언행동이 종속변수 그리고 조직기반 자긍심이 매개변수로 이용되었으며, 통제변수는 인구통계 변수로서 성별, 연령, 근속년수, 최종학력, 직급, 업종, 담당업무, 종업원 수 그리고 회사 소재지를 이용하였다. 설문지의 각 항목에 대하여는 주로 리커트 5점 척도와 명목척도를 이용하였는데 ‘전혀 아니다’ 1점, ‘아니다’ 2점, ‘보통이다’ 3점, ‘그렇다’ 4점, ‘매우 그렇다’에 5점을 주었다. 인구통계 변수는 명목척도 등을 이용하여 측정하였다.

<표 3-1> 설문지의 구성

변수명		문항수	문항번호
진성리더십		8	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
조직기반 자긍심		8	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
혁신행동		6	1, 2, 3, 4, 5, 6
발언행동		5	1, 2, 3, 4, 5
인구통계 변수	성별, 연령, 근속년수, 최종학력, 직급, 업종, 담당업무, 종업원 수, 회사 소재지	9	각 1개 문항

본 연구의 설문조사를 위하여 기존 연구결과 및 검증된 설문문항을 중심으로 설문지를 작성하였는데 본 연구에 맞도록 일부 연구자가 수정하여 구성하였다. 문장이 애매하거나 처음 보는 문항이라 생소하여 까다롭다고 생각하는 질문 등을 수정하였으며, 수정된 설문지를 본 연구에 이용하게 되었다.

설문자료의 분석방법은 SPSS Version 20.0을 활용하여 빈도분석, 기술통계량, 상관관계 분석, 회귀분석을 실시하였으며 타당성(construct validity)을 검증하기 위해 요인분석을 실시하였고, 신뢰성(reliability) 검증을 위해 Cronbach's α 값을 계산하였다. 요인분석에서 회전방법은 배리맥스(Varimax) 방법을 활용하였다. 회귀분석은 3단계에 걸쳐 회귀분석을 실시하였는데 직무열의의 매개효과를 검증하기 위하여 Baron & Kenny(1986)의 연구를 토대로 분석을 실시하였다.

2. 조사개요 및 표본의 구성

본 연구는 광주광역시에 위치한 공공기관, 중견 및 중소기업(제조업, 서비스업 등)에 근무하고 있는 조직의 구성원을 대상으로 하였으며 온라인과 오프라인을 병행하여 설문을 통한 분석으로 연구가설 검증을 실시하였다. 온라인은 네이버폼으로 구성하였으며 관련 링크를 보내서 설문에 응답하도록 하였다. 오프라인 설문지의 수거와 배포는 지역 내 공공기관, 중견·중소기업에 직접 방문하여 수거하였다.

설문조사 기간은 2021년 7월초에서 9월말까지 약 3개월에 걸쳐 이루어졌다. 총 200부가 배포되었으며, 174부를 수거하였다(수거율: 87%). 연구자가 사전에 밀 허락을 받고 방문하여 수거하였기 때문에 상대적으로 높은 수거율을 보였다. 같은 번호로만 응답하거나 또는 응답하지 않은 문항이 많은 등 불성실 하다고 판단되는 설문은 없었으며, 총 174부를 최종 분석에 활용하였다.

설문에 응답한 유효표본의 인구통계분포는 <표 3-2>에 제시되어 있다.

우선 성별분포는 남성 97명(55.7%), 여성 77명(44.3%)으로 나타나고 있다. 연령별 분포는 20대 88명(52.1%), 30대 44명(26.0%), 40대 16명(9.5%), 50대 이상 21명(12.4%)으로 나타났다. 대부분의 응답자가 2-30대 인 것을 알 수 있다. 평균연령은 33.9세로 나타났다. 근속년수별 분포는 1년 이하 33명(19.6%), 2-5년은 82명(48.8%), 6-10년은 19명(11.3%), 11-15년은 7명(4.2%), 16년 이상은 27명(16.1%)이다. 평균 근속년수는 7.4년으로 나타났다.

<표 3-2> 인구통계 분포

구 분		빈 도	비 율 (%)
성별	남성	97	55.7
	여성	77	44.3
연령	20대	88	52.1
	30대	44	26.0
	40대	16	9.5
	50대 이상	21	12.4
근속년수	1년 이하	33	19.6
	2-5년	82	48.8
	6-10년	19	11.3
	11-15년	7	4.2
	16년 이상	27	16.1
학력	전문대졸이하	22	12.6
	대졸이상	152	87.4
직급	팀장급	35	20.1
	팀원급	139	79.9
업종(산업)	제조업	34	19.5
	서비스업	140	80.5
담당업무	라인	53	30.5
	스텝/지원	121	69.5
종업원수	300인 이상	104	70.7
	300인 미만	43	29.3
지역	광주/전남	137	78.7
	기타	37	21.3

주) 인구통계변수별 빈도의 합과 표본수($n=174$)의 차이는 결측 값임.

학력별 분포는 대졸이상 152명(87.4%), 대졸미만 22명(12.6%)이다. 직급별 분포는 의사결정 권한이 있는 팀장급 35명(20.1%), 의사결정 권한이 없는 팀원급 139명(79.9%)이다. 업종(산업)별 분포는 제조업 34명(19.5%), 서비스/기타 140명(80.5%)이다. 담당업무별 분포는 라인 53명(30.5%), 스태프/지원 121명(69.5%)이다. 종업원수 분포는 300인 이상 104명(70.7%), 300인 미만 43명(29.3%)이다. 마지막으로 지역별 분포는 광주/전남 137명(78.7%), 기타 37명(21.3%)이다.

제Ⅳ장 실증분석 결과

제 1 절 기술통계, 신뢰성 및 타당성

1. 타당성과 신뢰성 검증

본 연구에서 설정된 변수들이 타당성 검증을 위해 요인분석을 실시하였으며, 신뢰성 검증을 위해서 동일한 측정을 위한 항목간의 평균적인 관계에 근거한 내적 일관성 검토를 위해 Cronbach's α 계수를 구하였다. 결과는 <표 4-1>과 <표 4-2>에 제시되어 있다.

요인분석을 위해서는 변수들을 특정 요인으로 묶을 때 정보 손실이 나타날 수 있으므로 이를 최대한 줄이면서 동시에 많은 변수를 가능한 적은 요인으로 줄여야 한다. 또한 요인간의 독립성을 유지한 상태에서 최초의 해를 명확하게 할 필요가 있다. 이를 위해 요인의 회전이 있게 되는 바 변수간의 상관관계를 0으로 가정하여 직각회전 방법 중 배리맥스 방식을 옵션으로 설정하여 사용하였으며, 요인의 적재값(factor loading)은 .4이상을 기준으로 하였다.

먼저 변수들의 요인분석 결과는 <표 4-1>에 제시되어 있다. 표를 살펴보면 진성리더십, 조직기반 자긍심, 혁신행동, 발언행동이 명확하게 구분이 되는 것으로 나타났다. 최종 요인분석 결과 적재 값 누적비율(%)은 61.2%를 보이고 있으며 각 설문항목의 적재치 역시 기준 정도인 .4 이상의 값을 보이고 있다.

<표 4-1> 변수들의 요인분석 결과

문항	요인1 진성 리더십	요인2 조직기반자 중심	요인3 혁신행동	요인4 발언행동
A1	.726	.180	-.013	.276
A2	.714	.202	.006	.184
A3	.819	.081	.151	-.181
A4	.729	.044	.014	.239
A5	.832	.052	.141	-.050
A6	.765	.045	.141	-.067
A7	.800	.106	.150	-.153
A8	.701	.093	-.041	.065
A27	.040	.425	.201	.255
A28	.086	.633	.238	.335
A29	.079	.799	.147	.154
A30	.131	.803	.163	.242
A31	.213	.702	.128	.049
A32	.130	.622	.266	.203
A33	.118	.767	.135	.195
A34	.075	.805	.158	.087
A35	.019	.269	.453	.398
A36	-.009	.204	.738	.238
A37	.026	.228	.719	.229
A38	.178	.210	.720	.115
A39	.136	.214	.742	.225
A40	.143	.157	.748	.221
A70	.017	.387	.317	.656
A71	.100	.287	.175	.708
A72	.019	.039	.285	.722
A73	-.055	.282	.208	.699
A74	.096	.266	.228	.656

본 연구에서는 설정한 변수들의 신뢰도 검증을 위해 Cronbach' α 값을 구하였으며 결과는 <표 4-2>에 제시되어 있다. α 값이 .6 이상이면 비교적 높은 신뢰도를 보인다고 할 수 있는데(채서일, 1997) 모든 변수들의 α 값이 .8 이상으로 나타나 높은 신뢰도를 확보하고 있다는 것을 확인하였다.

<표 4-2> 측정변수들의 신뢰계수

구 분	Cronbach' α
진성리더십	.903
조직기반 자긍심	.893
혁신 행동	.862
발언 행동	.850

2. 변수의 기술통계량과 상관관계

변수의 타당도와 신뢰도를 통해 검증된 변수들의 평균과 표준편차 결과는 <표 4-3>에 제시되어 있다. 먼저 진성리더십은 3.5618로 나타나고 있다. 조직기반 자긍심은 3.6214, 혁신 행동은 3.5383, 발언 행동은 3.5333로 나타났다.

<표 4-3> 변수들의 기술통계량

구 분	평균	표준편차
진성리더십	3.5618	.90126
조직기반 자긍심	3.6214	.74764
혁신 행동	3.5383	.75741
발언 행동	3.5333	.78493

변수들 간의 상관관계는 <표 4-4>에 제시되어 있다. 먼저 진성리더십은 조직기반 자긍심($r=.293, p<.001$), 혁신 행동($r=.238, p<.001$), 발언 행동($r=.150, p<.001$)과 유의미한 정(+)의 상관관계가 나타났다. 조직기반 자긍심의 경우 혁신 행동($r=.554, p<.001$), 발언 행동($r=.585, p<.001$)과 유의미한 정(+)의 상관관계가 나타났다. 이를 통해 각 변수들이 서로 밀접한 관련성이 있다는 것을 알 수 있다.

<표 4-4> 변수들의 상관관계

구 분	1	2	3	4
1. 진성리더십	1.000			
2. 조직기반 자긍심	.293 ***	1.000		
3. 혁신 행동	.238 ***	.554 ***	1.000	
4. 발언 행동	.150 ***	.585 ***	.615 ***	1.000

주) * : p<.05, ** : p<.01, *** : p<.001

제 2 절 연구가설의 검증

1. 직접효과 가설검증

진성리더십이 혁신행동, 발언행동에 미치는 직접효과 가설 검증을 위해 회귀분석을 실시하였다. 인구통계 변수들을 통제하였으며 진성리더십을 독립변수로 설정하였다. 혁신행동, 발언행동은 종속변수로 설정하였다. 인구통계 변수들은 더미처리 하였으며 회귀분석을 통해 표준화된 회귀계수를 제시하였다. 분석결과는 <표 4-5>에 제시되어 있다.

<표 4-5> 진성리더십이 혁신행동, 발언행동에 미치는 영향

독립변수	종속변수	혁신행동		발언행동	
		M1	M2	M3	M4
통제변수					
성별		.047	.026	.060	.053
근속년수		.089	.086	.222*	.221*
학력		.094	.085	.137	.133
직급		.214	.197	.181	.175
업종(산업)		.072	.088	.114	.119
담당업무		.010	.023	-.085	-.081
종업원 수		.072	.097	.025	.033
지역		.143	.123	.055	.048
독립변수					
진성리더십			.203*		.064
R ²		.120	.159	.169	.172
F-Value		2.342*	2.850**	3.472**	3.148**

주1) * : p<.05, ** : p<.01, *** : p<.001

주2) 통제변수 중 연령과 근속년수는 실제 값, 다른 변수들은 다음과 같이 더미처리(성별: 남성 1 여성 0, 학력: 대졸이상 1 대졸미만 0, 직급: 팀장급 1 팀원급 0, 업종(산업): 제조업 1 서비스 0, 담당업무: 라인 1 스텝/지원 0, 종업원수: 300인 이상 1 300인 미만 0, 지역: 광주/전남 1 기타 0))

<표 4-5>를 살펴보면 진성리더십은 혁신행동(beta=.203, p<.05)에 유의미한 정(+)의 영향력을 보이는 것으로 나타났다. 그러나 발언행동(beta=.064, n.s)에는 유의미한 영향력이 나타나지 않았다. 이를 토대로 진성리더십은 혁신행동을 높일 수 있다는 것을 확인 하였다.

이와 같은 결과를 토대로 진성리더십이 조직구성원들의 혁신행동을 높일 것이라는 가설 1은 지지된 반면에 가설 2는 지지되지 않았다는 것을 알 수 있다. 한편 <표 4-6>에서 보면 조직기반자긍심은 혁신행동과 발언행동에 유의미한 정(+)의 영향력을 보이는 것으로 나타났다(beta=.504, p<.001; .beta=.549, p<.001).

<표 4-6> 조직기반자긍심이 혁신행동, 발언행동에 미치는 영향

독립변수 \ 종속변수	혁신행동 M5	발언행동 M6
통제변수		
성별	.040	.052
근속년수	.064	.195*
학력	.104	.147*
직급	.049	.001
업종(산업)	.026	.064
담당업무	.012	-.083
종업원 수	.085	.039
지역	.161*	.074
독립변수		
조직기반자긍심	.504***	.549***
R ²	.342	.432
F-Value	7.847***	11.471***

주1) * : p<.05, ** : p<.01, *** : p<.001

주2) 통제변수 중 연령과 근속년수는 실제 값, 다른 변수들은 다음과 같이 더미처리(성별: 남성 1 여성 0, 학력: 대졸이상 1 대졸미만 0, 직급: 팀장급 1 팀원급 0, 업종(산업): 제조업 1 서비스 0, 담당업무: 라인 1 스태프/지원 0, 종업원수: 300인 이상 1 300인 미만 0, 지역: 광주/전남 1 기타 0))

2. 매개효과 가설검증

매개효과 가설검증은 Baron & Kenny(1986) 모형을 적용하였으며 추가적으로 sobel검증을 실시하였다. Baron & Kenny(1986)의 3단계 매개효과 분석을 위해서는 사전에 두 가지 가정들이 충족되어야 하는데 첫째, 매개변수가 측정오류를 지니지 말아야 한다. 둘째, 종속변수가 매개변수에 영향을 미치지 말아야 한다(Baron & Kenny, 1986).

이와 같은 가정들에 대해 검토하였는데 두 번째 가정과 관련하여 지금까지 연구 결과에 따르면 종속변수인 혁신행동이 매개변수인 조직기반자공심에 영향을 미친다는 증거가 없었다. 첫 번째 가정과 관련하여서도 매개변수인 조직기반자공심의 측정의 경우 타당도와 신뢰도가 검증된 여러 결과들이 제시되어 있으므로 2가지 가정을 충족시켰다고 판단하였다.

분석결과는 <표 4-7>에 제시되어 있다. 3단계 분석에 있어서 첫 번째 단계를 살펴보기 위해 <표 4-7>에서 진성리더십은 조직기반자공심에 유의미한 정(+)의 영향력을 보이는 것으로 나타났으며(beta=.245, $p < .01$), 이와 같은 결과를 통해 첫 번째 단계는 충족시키고 있다는 것을 알 수 있다.

두 번째 단계는 <표 4-5>에서 제시한 결과를 통해 확인할 수 있다. 혁신행동과 발언행동에 미치는 영향력에 있어서 진성리더십은 유의미한 영향력을 보이고 있었다. 따라서 두 번째 단계 역시 충족시키고 있다는 것을 알 수 있다.

마지막으로 세 번째 단계는 조직기반자공심을 포함하여 혁신행동과 발언행동에 대한 진성리더십과 조직기반자공심의 영향력을 살펴보면 조직기반자공심만 유의미한 영향력이 나타나고 있으며(beta=.482, $p < .001$; beta=.569, $p < .001$), 진성리더십의 영향력은 나타나지 않았다. 이를 토대로 하여 조직기반자공심의 매개효과를 확인할 수 있었다.

<표 4-7> 진성리더십이 혁신행동, 발언행동에 미치는 영향: 조직기반자긍심의 매개효과

독립변수 \ 종속변수	조직기반자긍심 M7	혁신행동 M8	발언행동 M9
통제변수			
성별	-.012	.032	.060
근속년수	.045	.064	.195*
학력	-.030	.099	.151*
직급	.307**	.049	.000
업종	.110	.035	.056
담당업무	.011	.017	-.088
종업원수	.004	.095	.030
지역	-.060	.152*	.082
독립변수			
진성리더십	.245**	.085	-.075
조직기반자긍심		.482***	.569***
R ²	.183	.348	.436
F-Value	3.395**	7.208***	3.454***

주1) * : p<.05, ** : p<.01, *** : p<.001

주2) 통제변수 중 연령과 근속년수는 실제 값, 다른 변수들은 다음과 같이 더미처리(성별: 남성 1 여성 0, 학력: 대졸이상 1 대졸미만 0, 직급: 팀장급 1 팀원급 0, 업종(산업): 제조업 1 서비스 0, 담당업무: 라인 1 스텝/지원 0, 종업원수: 300인 이상 1 300인 미만 0, 지역: 광주/전남 1 기타 0)

매개효과를 좀 더 명확하게 살펴보았는데 진성리더십이 혁신행동에 미치는 영향력에 대해 BootLLCI와 BootULCI사이에 0이 포함되지 않았으므로 조직기반 자긍심이 매개역할을 수행하고 있다는 것을 확인하였다.

<표 4-8> 매개효과 검증 결과

매개변수	종속변수	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
조직기반 자긍심	혁신행동	.0995	.0397	.0279	.1812
	발언행동	.1194	.0404	.0395	.1980

또한 진성리더십이 발언행동에 미치는 영향력에 대해 Boot LLCI와 Boot ULCI 사이에 0이 포함되지 않았으므로 조직기반 자긍심이 매개역할을 수행하고 있다는 것을 확인하였다. 이와 같은 결과를 통해 진성리더십이 혁신행동과 발언행동에 미치는 영향력에 있어서는 조직기반자긍심이 매개하는 것을 알 수 있다. 따라서 가설 3과 가설 4는 지지되었다.

제 V 장 결 론

제 1 절 연구결과 요약 및 의의

1. 연구결과 요약

본 연구는 진성리더십이 조직구성원들의 혁신행동과 혁신행동에 어떠한 영향력을 보이는 지를 살펴보는 것을 목적으로 하고 있다. 또한 이들 사이의 관계에서 조직기반자긍심에 매개한다는 것을 밝히고자 하였다. 진성리더십이 이루어지면 조직을 기반으로 한 자긍심은 높아지며 조직기반자긍심을 통해 혁신행동과 발언행동으로 이어진다는 것이다. 이를 토대로 직접효과 가설과 매개효과 가설을 설정하였으며 최종 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 진성리더십은 조직구성원들의 혁신행동을 높이는 것으로 나타났다. 즉, 진성리더십이 혁신행동의 중요한 선행요소라는 것을 규명하였다. 둘째, 진성리더십은 조직구성원들의 발언행동에 미치는 직접적인 영향력이 나타나지 않았다.

셋째, 진성리더십은 조직구성원들의 조직기반 자긍심을 높이는 것으로 나타났다. 또한 조직기반자긍심은 진성리더십이 혁신행동과 발언행동에 미치는 영향력을 매개하고 있었다. 이를 통해 진성리더십이 혁신행동과 발언행동으로 이어지는 것은 조직구성원들의 조직기반 자긍심을 높임으로써 가능하다는 것을 제시하였다.

위와 같은 연구결과를 종합해 볼 때 조직구성원들의 혁신행동과 발언행동을 높이기 위해서는 조직기반자긍심을 높일 수 있는 진성리더십이 더욱 필요하다라는 것을 알 수 있다. 진성리더십이 단순히 조직구성원들의 개인의 삶에 대한 행복에만 영향을 주는 것이 아니라 업무현장에서 혁신행동과 발언행동, 그리고 조직기반 자긍심을 높일 수 있다는 것을 규명하였다는 점에서 의의를

가질 수 있다. 따라서 조직변화를 추구하기 위해서 진성리더십이 필요하다는 것을 알 수 있다.

2. 연구의 의의

본 연구의 시사점은 조직의 리더가 갖추어야 할 리더십의 방향성을 제시하는데 있다. 본 연구는 상사의 진정성리더십을 기반으로 조직 구성원들이 조직 기반자긍심이 보이게끔 해주어 혁신행동과 발언행동을 높이는 사내문화 분위기를 만들어 진정성리더십의 효과를 제시한데 의미를 둘 수 있다.

진정성리더는 개인의 이익보다 조직의 공동의 가치를 추구하며, 솔선수범하는 리더의 모습을 통해 조직 구성원들 모두의 성장을 대책과 방법을 도모하여 조직 구성원들의 스스로 행동을 이끌어 낼 수 있기 때문에 조직차원에서 리더들로 하여 진정성리더십을 이끌어내서 이를 실무에서 행동으로 보일 수 있는 사내문화 조성이 필요하다고 할 수 있으며, 이를 위해 진정성리더십을 개발하여 효과적으로 적용하기 위한 교육 시스템의 보급 및 개발이 필요하다고 볼 수 있다.

한편 리더의 평가 및 선발에 있어 진정성리더십을 평가항목으로 구성하여 주기적으로 리더들을 평가함으로써 진정성리더십을 가질 수 있도록 해야 할 것이다.

그리고 본 연구에서의 결과가 나타내고 있는 바와 같이 불확실한 경쟁적 경영환경에서 조직의 구성원들의 조직을 기반으로 한 자긍심은 혁신적인 행동과 발언행동 등 여러 가지 차원에서 긍정적이고 효과적인 결과를 도출할 수 있는 중요한 요인이라는 것을 알 수 있다. 조직기반 자긍심을 높일 수 있는 여건이 안되는 상황하에서 조직기반자긍심의 이슈가 더욱 중요성을 갖는다.

실제 회사에서 낮은 조직기반자긍심에 따른 문제점을 해결하고 이를 나타낼 수 있는 조직문화의 긍정적인 변화를 위한 인적자원관리 차원의 효과적인

발안이 모색되어야 효과성을 증대할 수 방안에 대한 실증적인 연구를 수행하였다는 점에서 의의가 있다.

제 2 절 연구의 한계 및 제언

본 연구는 앞서 언급한 바와 같이 여러 가지 이론적, 실무적 의의가 있으며 시사점을 제시하고 있지만 몇 가지 한계점을 가지고 있어 후속 연구에서 개선되어야 할 점이 있다.

첫째, 본 연구의 표본은 광주·기타지역 소재의 공공기관 중견·중소기업인데 여러 기업들을 대상으로 수행되었다는 점에서 본 연구의 결과를 일반화하는 데에는 한계점이 존재하였으며, 또한 조사대상을 광주지역 및 기타지역으로 한정하였으며 산업 및 직종의 특성은 반영하지 못하였다. 광주광역시와 금형산업, 자동차, 광산업, 문화산업 등을 중점적으로 추진하고 있는데(광주광역시, 2019), 지역과 산업 그리고 직종에 따라 연구결과의 일반화 문제가 제기될 수 있다.

둘째, 직무특성을 충분히 고려하지 못하였다. 조직에서 안정적인 직무수행 등과 같이 불확실성이 낮은 경우 그리고 일상적으로 돌아가는 직무수행하는 경우와 복잡하고 불안정한 직무를 수행하는 경우에 혁신행동에 있어서 차이가 나타날 수 있기 때문이다. 추후 연구에서는 이러한 점을 고려할 수 있어야 할 것이다.

셋째, 본 연구는 설문지를 통해 가설을 검증하였는데 동일방법편의의 문제가 발생할 수 있을 여지가 있다. 하나의 설문지에 독립변수와 매개변수, 종속변수를 모두 포함하고 있기 때문이다. 향후에는 응답의 시점을 달리 하거나 또는 응답의 원천을 다르게 하는 방법을 통해 문제점을 극복할 필요가 있다.

넷째, 본 연구에서는 조직구성원들의 혁신행동과 발언행동을 측정하였는데 조직변화가 가치 있으며, 조직의 성장과 발전을 위해 중요하고, 조직에 필요한 것이라는 것을 반영하였다고 하더라도 각 기업별로 혁신의 단계, 혁신의 유형이 다르므로 이에 따르는 한계는 존재한다. 향후에는 이와 같은 한계들을 극복할 필요가 있다.

<참고문헌>

1. 국내문헌

- 김남현(역). 2011. 리더십의 이론과 실제. 서울: 경문사.
- 김명수, 장춘수. 2012. Authentic Leadership이 조직구성원의 긍정심리자본과 정서적 몰입에 미치는 영향. 인적자원개발연구. 15(1): 101-121.
- 김영형. 2013. 진정성 리더십이 종업원의 자기효능감과 역할 성과에 미치는 영향에 관한 연구. 디지털정책연구. 11(4), 101-108.
- 김용민, 조세홍, 임옥빈. 2013. 조직진단컨설팅모형 7S요인이 혁신행동에 미치는 영향에 관한 연구. 경영교육연구. 28(6), 257-277.
- 김해룡, 김정자, 권영해. 2012. BIG5 성격특성과 셀프리더십의 관계에 관한 연구. 경영교육연구. 27(3), 115-146.
- 박노운. 2014. 진정성 리더십, 존중감, 발언행동 및 목표몰입 간의 관계. 경영교육연구, 29(1), 143-176.
- 박연임, 박계홍. 2012. 리더의 코칭행동이 팀성과와 팀만족에 미치는 영향에 있어서 자기효능감. 진정추구리더십의 조절효과. 상업교육연구. 26(4), 153-182.
- 송정수, 양필석. 2008. 셀프리더십과 혁신행동과의 관계에서 조직몰입의 매개효과에 관한 연구. 기업경영연구. 15(1), 189-209.
- 안화용, 한인수. 2013. 진실한 리더십과 긍정심리자본의 관계에 대한 고찰. 경영경제연구. 35(2), 97-118.
- 유재호, 김태규. 2013. 진정성리더십과 자기효능감이 조직유효성에 미치는 영향. 노동연구, 25(4), 219-256.
- 유재호, 김태규. 2013. 진정성리더십과 자기효능감이 조직유효성에 미치는 영향. 노동연구, 25(4), 219-256.

- 이규만, 임효창 (2001). 리더-구성원 교환관계가 조직몰입 및 혁신행동에 미치는 영향. 대한경영학회지, 14(4), 139-161.
- 이도형. 2012. 항의성이 개인혁신행동에 미치는 영향: LMX의 조절효과 및 POS의 매개효과. 경영교육연구, 27(4), 483-50
- 이지우, 김중우, 김일천. 2003. 심리적 임파워먼트와 조직지원이 종합병원 직원들의 혁신적 업무행동에 미치는 영향. 보건행정학회지, 13(1), 46-68.
- 이지우. 2002. 분배공정성에 따른 직무부담과 혁신적 업무행동과의 관계. 조직과 인사관리연구, 26(1), 113-130.
- 장하준. 2010. 그들이 말하지 않는 23가지. 서울: 부키.
- 정예지, 김문주. 2012. 진성리더십이 종업원의 심리적 웰빙과 팀 성과에 미치는 영향에 관한 연구-팀 에너지의 매개효과를 중심으로-. 한국인사조직학회 춘계학술대회 발표논문집. 375-405.
- 정예지. 2012. 진정성리더십이 팀 효과성에 미치는 영향에 관한 연구-팀 에너지와 팀 효능 감의 매개효과를 중심으로-. 대한리더십학회 춘계학술대회 발표논문집. 71-104.
- 최우재, 조운형. 2013. 진성리더십이 부하의 심리적 웰빙과 적응적수행성과에 미치는 영향: 자기권능감의 매개효과. 인사조직연구, 21(1), 185-228.
- 최우재. 2017. 진성리더십이 발언행동에 미치는 영향: 조직냉소주의의 매개효과와 직무적합성의 조절효과를 중심으로. 생산성논집, 31(1), 171-198.
- 한봉주. 2013. 변혁적 리더십, 진정성 리더십과 조직몰입 간의 관계에 관한 연구-심리적 자본과 LMX의 매개효과를 중심으로. 한국조직학회보. 10(1): 157-201.

2. 국외문헌

- Allworth, E., & Hesketh, B. 1999. Construct-oriented biodata: Capturing change-related and contextually relevant future performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 7(2), 97-111.
- Amabile, T. M. 1988. A model of creativity and innovation in organizations. *Research in Organization Behavior*. 10, 123-167.
- Avery, D. R., & Quiñones, M. A. 2002. Disentangling the effects of voice: The incremental roles of opportunity, behavior, and instrumentality in predicting procedural fairness, *Journal of Applied Psychology*, 87, 81-86.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. 2005. Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The leadership Quarterly*, 16(3), 315-338.
- 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.
- Avolio, B. J., Luthans, F., & Walumbwa, F. O. 2004. Authentic leadership: Theory building for veritable sustained performance, Working paper: Gallup Leadership Institute, University of Nebraska-Lincoln.
- Avolio, B. J., & Luthans, F. 2006. *The high impact leader: Authentic. Resilient. Leadership that gets results and sustains growth*. New York; McGraw-Hill.
- Avolio, B. J., & Walumbwa, F. O. 2006. Authentic leadership; Moving HR leader to higher level. In J. J. Martocchio(Eds.). *Research in Personnel and Human Resources Management*(273-304). Oxford. UK: Elsevier JAI.

- Bergami, M., & Bagozzi, R. P. 2000. Self-categorization, affective commitment and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization. *British Journal of Social Psychology*, 39(4), 555-577.
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., Wang Q., Kirkendall, C., & Alarcon, G. 2010. A meta-analysis of the predictors and consequences of organization-based self-esteem. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 601-626.
- Brockner, J. 1988. *Self-esteem at work: Research, theory, and practice*. Washington DC: Lexington Books.
- Damanpour, F. 2002. A review of research on innovation in organizations. In Academy of Management Meeting, Denver.
- Detert, J. R., & Burris, E. R. 2007. Leadership behavior and employee voice: Is the door really open?, *Academy of Management Journal*, 50, 869-884.
- Drucker, P. F. 2002. The discipline of innovation. *Harvard Business Review*, 80(8), 95-104.
- Galbraith, J. R. 1982. Designing the innovating organization. *Organizational Dynamics*, 10, 5-26.
- Gardner, D. G., & Pierce, J. L. 1998. Self-esteem and self-efficacy within the organizational context: An empirical examination. *Group and Organizational Management*, 23(1), 48-70.
- Gardner, D. G., Van Dyne, L., & Pierce, J. L. 2004. The effects of pay level on organization-based self-esteem and performance: A field study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 307-322.
- Gardner, W. L., Avolio, B. J., & Walumbwa, F. O. (Eds.). 2005. *Authentic leadership theory and practice: Origins, effects and development*. Oxford, UK: Elsevier JAI.
- Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R., & Walumbwa, F. O.

2005. Can you see the real me?, A self-based model of authentic leader and follower development, *The Leadership Quarterly*, 16(3), 343-372.
- Gardner, W. L., & Schermerhorn, J. R. 2004. Unleashing individual potential; Performance gains through positive organizational behavior and authentic leadership. *Organizational Dynamics*. 33, 270-281.
- George, B. 2003. *Authentic leadership; Rediscovering the secrets to creating lasting value*. San Francisco. CA: Jossey-Bass.
- George, B., & Sims, P. 2007. *True north: Discover your authentic leadership*. San Francisco. CA: Jossey-Bass.
- George, B., Sims, P., McLean, A. N., & Mayer, D. 2007. Discovering. your authentic leadership. *Harvard Business Review*. 85(2), 129-138.
- Hmieleski, K. M., Cole, M. S., & Baron, R. A. 2012. Shared authentic leadership and new venture performance. *Journal of Management*. 38(5), 1476-1499.
- Ilies, R., Morgeson, F. P., & Narhgang, J. D. 2005. Authentic leadership and eudae monic well-being: Understanding leader-follower outcomes, *The Leadership Quarterly*, 16, 373-394.
- Janssen, O. 2000. Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
- Kanter, R. M. 1988. Three tiers for innovation research. *Communication Research*, 15(5), 509-523.
- Kernis, M. H. 2003. Toward a conceptualization of optimal self-esteem, *Psychological Inquiry*, 14, 1-26.
- Liang, J., Farh, C. I. C., & Farh, J. L. 2012. Psychological antecedents of promotive and prohibitive voice: A two-wave examination, *Academy of Management Journal*, 55, 71-92.

- Luthans, F., & Avolio, B. J. 2003. Authentic leadership: A positive development approach. In Cameron. K. S., Dutton. J. E., & Quinn. R. E. (Eds.). *Positive Organizational Scholarship*(241-248.), San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- May, D., Chan, A.Y., Hodge, T. D., & Avolio, B. J. 2003. Developing the moral component of authentic leadership. *Organizational Dynamics*. 32, 247-260.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. 1995. An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- Morrison, E. W. 2011. Employee voice behavior: Integration and directions for future research, *Academy of Management Annals*, 5, 373-412.
- Mumford, M. D., & Gustafson, S. B. 1988. Creativity syndrome: Integration, application, and innovation. *Psychological Bulletin*, 103(1), 27-43.
- O'Reilly, C. A., & Tushman, M. L. 1997. Using culture for strategic advantage: promoting innovation through social control. In Tushman, M.L. and Anderson, P. (eds), *Managing Strategic Innovation and Change: A Collection of Readings*(200-216). New York: Oxford University Press,
- Paine, J. B., & Organ, D. W. (2000). The cultural matrix of organizational citizenship behavior: Some preliminary conceptual and empirical observations. *Human Resource Management Review*, 10(1), 45-59.
- Peterson, S. J., Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., & Hannah, S. T. 2012. The relationship between authentic leadership and follower job performance: The mediating role of follower positivity. *The Leadership Quarterly*. 23, 502-516.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Dunham, R. B. 1989.

- Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 32(3), 622-648.
- Podsakoff, N. P., Maynes, T. D., Whiting, S. W., & Podsakoff, P. M. 2015. One (rating) from many (observations): Factors affecting the individual assessment of voice behavior in groups. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1189-1202.
- Rosenberg, M. 1965. *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. 1994. Determinants of innovative behavior: Path model of individual innovation in the workplace. *Academy Management Journal*. 37(3), 580-607.
- Tang, T. L. P., & Gilbert, P. R. (1994). Organizational-based self-esteem among mental health workers: A replication and extension. *Public Personnel Management*, 23(1), 127-134.
- Van de Ven, A. H. 1986. Central problems in the management of innovation. *Management Science*, 32(5), 590-607.
- Van Dyne, L., & LePine, J. A. 1998. Helping and voice extra-role behavior: Evidence of construct and predictive validity, *Academy of Management Journal*, 41, 108-19.
- Van Dyne, L., Ang, S., & Botero, I. C. 2003. Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs, *Journal of Management Studies*, 40, 1359-1392.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. 2008. Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*. 34(1), 89-126.
- Walumbwa, F. O., Luthans, F., Avey, J. B., & Oke, A. 2011. Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital

- and trust. *Journal of Organizational Behavior*, 32(1), 4-24.
- West, M. A. 1989. Innovation amongst health care professionals. *Social Behavior*. 4, 173-184.
- West, M. A. 2002. Sparkling fountains or stagnant ponds: An integrative model of creativity and innovation implementation in work groups. *Journal of Applied Psychology*, 51(3), 355-387.
- West, M. A. & Farr, J. L.(1990), Innovation at work, In M. A. West & J. L. Farr(Eds.), *Innovation and Creativity at work*(1-13), New York : Wiley
- Zhu, W., Avolio, B. J., Riggio, R. E., & Sosik, J. J. 2011. The effect of authentic transformational leadership on follower and group ethics. *The Leadership Quarterly*, 22(5), 801-817.

<부록> 설문지

설문조사서

안녕하십니까?

본 설문지는 조직 경쟁력 확보와 조직구성원 분들에게 도움이 되는 것을 파악하기 위해 작성되었습니다.

귀하의 응답은 본 연구의 귀중한 자료로 활용되고, 저에게 커다란 도움이 될 것입니다. 또한 본 설문지는 “익명으로 처리” 되고, “학문적 목적으로만 사용” 된다는 것을 분명하게 약속드립니다.

성의있게 응답해 주시면 대단히 감사하겠습니다. 귀중한 시간을 내주셔서 진심으로 감사를 드립니다.

2021. 7.



조선대학교 경영대학원 인사조직 전공

지도교수 : 조 윤 형

연구 원 : 박 정 수

연 락 처 : 우) 61452

광주광역시 동구 필문대로 309

조선대학교 경상대학 7315호

▣ 다음은 “진성리더십”에 관한 문항입니다.

우리 조직의 상사는...	전 혀 아니다 ← → 매우 그렇다				
	1	2	3	4	5
1. 자신의 삶의 목적과 사명을 정확하게 인지하고 있다.					
2. 미래에 대한 자신만의 비전을 분명하게 가지고 있다.					
3. 일관된 가치기준을 가지고 성찰한다					
4. 자신의 강점과 약점을 잘 알고 있다.					
5. 행동과 신념을 일치시키려 노력한다.					
6. 자신의 신념을 기반으로 의사결정을 한다.					
7. 자신의 가치와 일관되게 행동한다.					
8. 말보다는 실천이 앞선다.					

▣ 다음은 “조직기반 자긍심”에 대한 설문문항입니다.

나는...	전 혀 아니다 ← → 매우 그렇다				
	1	2	3	4	5
1. 회사에서 다른 사람들에게 잘 알려져 있다.					
2. 회사에서 영향력 있는 사람으로 통한다.					
3. 회사에서 신임을 받고 있다.					
4. 회사에서 중요한 역할을 한다.					
5. 나에 대한 회사의 믿음은 높다.					
6. 내가 하기에 따라 회사의 일은 많이 달라진다.					
7. 회사에서 나의 가치를 인정 받고 있다.					
8. 회사 일에 여러모로 도움이 되는 사람이다.					

▣ 다음은 “혁신행동”에 대한 설문문항입니다.

나는...	전 혀 매 우 아니다 ← → 그렇다				
	1	2	3	4	5
1. 나는 어려운 이슈에 대한 새로운 아이디어를 도출한다.					
2. 나는 일을 새롭게 할 수 있는 방법을 찾는다.					
3. 나는 문제를 해결하기 위한 새로운 해결책을 찾는다.					
4. 나는 혁신적인 아이디어의 실현을 위해 회사에게 지원을 요구한다.					
5. 나는 새로운 아이디어를 실제로 적용하기 위해 업무를 개선한다.					
6. 나는 새로운 아이디어를 업무환경에 체계적으로 도입한다.					

▣ 다음은 “발언행동”에 관한 문항입니다.

나는...	전 혀 매 우 아니다 ← → 그렇다				
	1	2	3	4	5
1. 팀/부서에 영향을 끼치는 이슈를 발전시키고 개선을 제안한다.					
2. 동료들이 팀/부서에 영향을 끼치는 이슈에 관여할 수 있도록 옹호하고 격려한다.					
3. 동료사람들과 견해 차이가 있고, 다른 동료들이 동의하지 않더라도, 업무수행과 관련한 의견을 의사소통하려고 한다.					
4. 팀/부서 내 업무수행 환경에 영향을 끼치는 이슈에 관여한다.					
5. 팀/부서 내에서 새로운 프로젝트에 대한 아이디어나 업무 절차의 변화를 도모하는 의견을 거리낌 없이 말한다.					

■ 설문 응답을 유형별로 분류하여 통계자료로 활용하기 위한 사항입니다. 해당하는 사항에 체크해() 주시기 바랍니다.

성 별	① 남 () ② 여 ()	업 종	① 제조업 () ② 서비스업 () ③ 기 타 ()
연 령	만 ()세		담당 업무
근속년수	()년	종업원 수	
최종학력	① 고졸 () ② 전문대졸 () ③ 대졸이상 ()		회사 소재지
직 급	① 팀원/ 부서원 () ② 팀장/ 부서장 ()		

- 긴 시간 응답해주셔서 대단히 감사합니다. -