

진정성리더십이 직무몰입 및 혁신행동에 미치는 영향

-조직신뢰와 긍정심리자본의 매개효과를 중심으로-

The Impact of Authentic Leadership on the Organizational Commitment and Innovative Behavior

- Focused on the Organizational Trust and Positive Psychological Capital

유재익¹⁾ 정동섭²⁾

< 국문초록 >

많은 사람은 불굴의 의지와 과감한 결단력, 명석한 두뇌를 가진 전지전능한 리더가 조직을 이끌어가기를 바란다. 그러나 과거의 카리스마적 리더십의 시대가 저물고 있으며 이제 진정성 리더십의 시대가 열리고 있다. 진정성 있는 리더가 되기 위해선 때론 실수도 저지르고 두려워할 줄도 아는 불완전한 인간이라는 사실을 인정하고 이를 스스로 감수할 수 있어야 한다. 이처럼, 리더와 부하간의 사회적 과정에 대한 연구는 리더가 부하의 과업과 행동에 영향을 미친다는 공통적 가정과 함께 모범적인 리더의 행동이나 특성이 부하의 만족이나 성과에 영향을 미치는 것에 초점을 두었다. 반면 리더가 부하에게 미치는 메커니즘에 대한 분석 및 연구는 부족한 편이었다.

본 연구의 목적은 진정성리더십이 조직성과 측정변수중 하나인 직무몰입, 혁신행동에 미치는 영향은 조직신뢰와 긍정심리자본의 매개효과에 따른 인과관계 분석을 통해 효과적인 리더십 제시와 함께 조직 경영에 도움을 주기 위한 연구이다. 이런 연구목적에 위해 국내 서비스업을 대표하는 금융기관(K은행) 종사자 351명을 대상으로 실증연구를 실시하였다. 분석도구로 SPSS 20.0 통계패키지와 AMOS 20.0을 이용하여 자료를 분석하였다.

* 유재익 경성대학교 경영학과 박사과정(ryuikk@daum.net)

**정동섭 경성대학교 경영학과 교수(cds7144@ks.ac.kr)

본 연구의 결과는 다음과 같이 요약할 수 있다. 첫째, 진정성리더십은 조직신뢰 및 긍정심리자본에 정(+)의 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 둘째, 조직신뢰는 긍정심리자본에 정(+)의 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 그리고 조직신뢰를 매개로 한 진정성리더십이 긍정심리자본의 설명력을 더 높게 하는 것으로 나타남으로서 기업에서 조직신뢰를 바탕으로 한 진정성리더십이 조직구성원의 긍정심리자본에 더 큰 영향을 미칠 수 있다는 추론을 가능하게 한다. 셋째, 조직신뢰와 긍정심리자본은 조직몰입에 정(+)의 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 넷째, 조직신뢰는 혁신행동에 정(+)의 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 조직몰입은 혁신행동에 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직몰입을 매개로 할 경우 정(+)의 유의한 영향을 미침에 따라 조직몰입이 조직신뢰와 혁신행동 간의 완전매개 관계임을 보여주었다. 다섯째, 긍정심리자본은 조직몰입과 혁신행동 모두에 정(+)의 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

주제어 : 진정성리더십, 조직신뢰, 긍정심리자본, 조직몰입, 혁신행동

1. 서론

21세기의 기업 경영환경은 지난 세기에 비할 수 없을 만큼 급변하고 있다. 이런 경영환경 속에서 기업들이 지속성장을 위해서는 변화의 흐름들을 잘 분석하여 조직(structure)과 문화(culture), 그리고 자원(resource)에 적절히 반영될 수 있도록 계획해야 한다. 그리고 리더십은 조직과 문화, 자원에 큰 영향을 미칠 수 있는 변수이다. 한편 리더십은 시대의 흐름에 따라 다양하게 해석되었고 그 해석된 이론을 바탕으로 경영인들은 기업의 목표와 성과를 이루기 위해 그 시대에 맞는 리더십을 기업조직에 적용해 왔다.

1940년대 리더십 초기연구는 소위 영웅들의 지니고 남다른 자질과 현저한 특질을 보유하고 있으면 상황이나 환경이 변한다 하더라도 리더로 여긴 특성이론으로 출발하였다. 이후 1950년대에 들어서면서 아이오와 주립대 교수 등을 필두로 리더십을 리더들의 구체적 행동에 초점을 맞춘 행동이론으로 연구되었다. 1960년대에 들어서는 리더가 처해진 상황에 따라 보다 유효한 리더십이 요구된다는 상황이론이 나오기 시작 했다. 이러한 상황이론도 1970년대 오일쇼크 등을 겪으면서 전 세계 기업의 경영상황은 급변하기 시작하였으며, 변화와 혁신이란 기치아래 변혁적 리더십의 중요성이 부각되면서 카리스마 리더십, 셀프 리더십, 서번트 리더십, 윤리적 리더십 등으로 오늘날 날까지 이어져 오고 있다. 이와 같이 리더십 이론은 시대적인 흐름에 따라 각기 다른 모습으로 기업에 영향력을 주어왔다. 그러나 이런 리더십이 가지고 있는 한계를 반영하듯 2000년대 초 전 세계를 경악하게 했던 미국의 에너지 회사인 엔론(Enron)의 회계부정 사건의 발생으로 주주들에게 110억 달러라는 어마어마한 손실을 끼쳤다. 이 사건을 계기로 비윤리적 의식을 가진 기업은 더 이상 생존할 수 없으며 잘못된 리더십이 엄청난 비극을 초래한다는 사실을 각인시켜 주었으

며, 이를 계기로 기업과 사회에서 진정성에 대해 중요시 하게 되었으며, 비윤리적인 기업 리더들의 행위에 대한 자기반성의 인식이 확산됨에 따라 진정성 리더십이 학계에 관심을 가지게 되었다. 진정성 리더십 이론은 인본주의적인 심리학(humanistic psychology)에 그 개념적 바탕을 두고 있으며 긍정심리학(positive psychology) 및 긍정조직행동(positive organizational behavior) 등에 이론적 기반을 두면서 변혁적 리더십 이론과 윤리적 리더십 등 통합하는 등 리더십 이론적 영역을 확장하였다(Luthans & Avolio, 2003; Avolio et al., 2004; Avolio & Gardner, 2005). 정신병리를 치료하는 정신분석학의 대가인 프로이트 이래 심리학자들은 인간의 부정적 측면인 약한 점과 병리적 현상에 대한 연구에 몰두 하였다면 긍정심리학은 인간의 성장과 발전의 원동력이 되는 긍정적인 면에 연구의 초점을 두었다.

기업경영의 전통적 자본으로서의 금융자본과 더불어 인적자본 및 사회적 자본으로 그 개념이 확장되어가고 있고, 최근에는 긍정심리자본이 개인과 조직 발전에 중요한 역할을 하고 있다. 긍정심리자본은 자신이 ‘무엇을 가지고 있는가’ 에서 ‘무엇을 알고 있는가’ 와 ‘누구를 알고 있는가’ 의 가치를 넘어 자신이 ‘무엇을 더할 수 있는가’ 라는 자신이 실현 가능한 최대한의 잠재력(who you are becoming, your best self)을 강조하고 있다(Luthans, Luthans, & Luthans, 2004). 긍정심리자본에 대한 연구는 아직까지는 미흡하지만 현재까지 연구된 내용을 살펴보고 조직에 적용한다면 기업 경영에 도움은 물론 조직관리상 리더십 발휘에 더욱 효과적일 것이다.

기업의 지속성장을 위해 조직 구성원들에게 반드시 필요한 것 중의 하나로 신뢰를 들 수 있다. 신뢰란 상대방의 미래 행동이 자신에게 호의적이거나 또는 최소한 악의적이지는 않을 가능성에 대한 기대와 믿음을 말한다. 신뢰에 대한 연구는 심리학뿐만 아니라 경영학에서 조직행동이론과 관련하여 연구주제로 진행되어 왔다. 조직에서의 신뢰에는 상사와 부하간인 상하관계로서의 수직적(vertical) 신뢰, 조직 내 동료 구성원들 간의 수평적(lateral) 신뢰, 조직과 조직 내 구성원들 간의 조직적(organizational) 신뢰로 구분하여 볼 수 있다. 본 연구에서는 매개변수인 조직신뢰가 조직효과성에 미치는 영향에 대한 연구로 수직적 신뢰와 수평적 신뢰가 아닌 조직신뢰에 대한 부분만 다루고자 한다.

II . 이론적 배경

1. 진정성리더십

진정성이란 인간의 행위에 있어서 근원적 요소로 사람들의 행동에 대한 진위를 판단하는 가장 직접적인 요인이다. 진정성(authenticity)이란 뜻을 동양적 정서의 관점에서 사전적 의미로 풀어보면 , ‘진정(眞情)’ 이란 ‘참되고 애뜻한 정이나 마음’ 또는 ‘참된 사정’ 의 의미 또는 ‘진정(眞正)’ 이란 ‘참되고 올바른’ 의 의미에 ‘성(性)이라는 성질을 뜻하는 접미사가 합하여 만들어 진 단어로 ’ 진실되고 정서적으로 신뢰할 만한 가치가 있는 것 ‘으로 해석해 볼 수 있

다. 이와는 달리 서양적 관점에서 살펴보면 'authenticity(진정성)'이란 개념의 뿌리는 '너 자신 그대로(to thine own self be true)', "너 자신을 알라(know thyself)" 라는 유명한 문장을 남긴 그리스 철학자 소크라테스에서 비롯되었으며 (Harter, 2002; Avolio & Gardner, 2005), 이는 현명한 자가 되기 위해서는 자신의 무지를 인지하는 자아인식이란 성찰을 통해 가식 없이 타인과의 관계를 형성해 나가는 것을 중요시하는 철학적 사고라고 할 수 있다(Heidegger, 1962; Sartre, 1943).

진정성에 대한 철학적 논의로부터 과학적 연구로 전이되는 경향이 심리학 분야에서도 나타났는데, 심리학자인 Maslow는 진정성의 의미를 자아에 초점을 두고 자아를 기준으로 판단하고 행동하는 자신의 본성에 명료하게 삶을 맞추는 것이라고 주장하였다. 이를 바탕으로 타인에 의한 기대들로 방해받지 않으며 그들은 건전한 선택과 강한 윤리적 신념(strong ethical convictions)을 갖는 것이 가능하다고 하였다. 최근에는 진정성에 대한 개념이 긍정심리학으로 연결되어, 최적의 자아존중(optimal self-esteem)이란 개념을 소개한 Kernis(2003)는 진실성이란 일상생활에서 진정한 자아활동이 방해받지 않는 진정으로 참되고 안정적이며 일치된 최적의 자아존중감이라고 강조하였으며, 진실성이 행위자의 경험된 자아가 기준이 된다는 Kernis(2003)의 관점은 진정성 리더십을 이해하는 기초가 된다.

진정성 리더십이란 개념이 리더십 전문가들이 2004년 미국의 Nebraska주에서 열린 컨퍼런스를 계기로 구체적으로 논의되기 시작하였으며, 긍정심리학, 긍정조직행동 등을 배경으로 변혁적 리더십, 카리스마 리더십, 윤리적 리더십 등 여러 리더십 이론들을 통합하려는 노력을 통해서 더욱 발전하게 되었다. 진정성 리더십은 한 개인이 자기 스스로를 알고, 자기 내면의 생각과 감정, 가치관 등에 일치되도록 행동하는 것을 의미하며, 자아인식(self-awareness)과 자기규제(self-regulation)로 이루어져 있다는 것을 강조하고 있으며(Harter, 2002), 여러 가지 접근관점들에서 공통적으로 나타나는 대표적 구성요소는 리더의 자아인식과 자기규제이다(Avolio & Gardner, 2005; Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, & Peterson, 2008).

자아인식(self-awareness)은 현재 자신의 진실한 자아를 인식하고 자신의 강점, 목표, 핵심가치관, 믿음 등을 지속적으로 이해하는 것으로 자기 자신에 대한 근본적 자아 인식을 의미한다. 자신의 재능과 강점은 물론 자신의 약점과 부족한 점에 대해 명확히 인식하여 자신의 목표, 핵심가치, 믿음과 욕망 등 자신의 진실한 자아를 지속적으로 이해하는 과정을 말한다(Gardner, Avolio, & Walumbwa, 2005). 이러한 자아인식의 대상이 될 수 있는 네 가지 요소는 가치관(value), 정체성(identity), 감정(emotion), 동기·목표(motivation·goal)로 구성된다(Gardner, Avolio, & Walumbwa, 2005). 자기규제는 자아인식을 통해 설정된 자신만의 내부적 기준과 실제 결과 또는 기대 결과 간의 불일치 정도를 평가하여 불일치를 없애기 위한 특정 행동을 수행하는 것을 의미하는 것으로(Stajkovic & Luthans, 1998) 이 같은 자아규제는 개인이 가치관과 목표를 자신의 행위와 일치시키는 과정이라 할 수 있다(Avolio & Gardner, 2005).

Walumbwa와 그의 동료연구자(2008)들은 진정성 리더십의 구성요인 규명하기 위해 다각적인 문헌연구와 해당 분야에서의 전문가들과의 면접 자료를 기반으로 구성개념의 측정치를 개발하였다. 즉 자아인식, 내면화된 도덕적 관점, 균형잡힌 정보처리, 관계의 투명성이란 4가지 요소를 제시

하였다. 자아인식(self-awareness)은 자신의 특성, 가치관, 동기, 감정 그리고 인지에 대한 인식으로 이를 신뢰하는 것을 의미한다. 진정한 자아인식은 긍정적 자아 개념에 의해 추정되어질 수 있다고 하였다. 긍정적 자아개념을 지닌 사람은 높은 자기 존중감과 자기 효능감을 갖고 있고 정서적으로는 한층 더 안정되며 자신의 삶을 스스로 통제할 수 있다 믿는다(Illies et al., 2005). Kernis(2003)에 의하면 자기인식이란 자신의 강점, 약점, 특성, 정서 등을 포함한 동기, 감정, 욕구와 자신과 관련된 정보를 인식하고 신뢰하는 것을 말한다. 관계적 투명성은 자신의 참된 모습을 다른 사람에게 공개적으로 솔직하게 보여주는 개념(Walumbwa et al., 2008)으로 타인에게 자신의 진정한 자아를 나타내는 것은 다른 사람과 자신의 핵심적인 느낌, 동기, 성향을 적절한 방식으로 공유하는 경우를 말한다(Kernis 2003). 관계적 투명성이 높아지면 신뢰를 통해 구성원 간의 협조와 팀워크를 향상시킬 수 있게 되는 것으로 리더가 자신을 알고 수용하면 할수록 신뢰성, 개방성, 생각과 감정의 공유 수준이 높다고 볼 수 있다(Gardner, Avolio, & Walumbwa, 2005). 균형 잡힌 정보처리는 의사결정 전에 모든 관련 데이터를 객관적으로 분석하는 것을 보여주는 리더들의 행동에 관한 것으로(Walumbwa et al., 2008), 편향되지 않은 정보처리라는 용어를 대체하기 위하여 사용되었는데 자신의 내적 경험, 자신에 대한 외부 평가를 부정하거나 왜곡하지 않는 것을 말한다((Kernis 2003). 이는 의사결정을 내리기 전에 관련된 정보를 객관적으로 분석하는 능력과 다른 사람들의 의견을 검토하는 리더의 능력을 말한다(Gardner, Avolio, & Walumbwa, Wernsing, & Peterson, 2008). 내재화된 도덕관점은 개인이 자신의 내부의 도덕적 기준과 가치로 행동하는 자기규제 과정(self regulatory process)을 의미한다. 도덕성은 리더가 동료, 조직 및 사회적 압력 등과 같은 외부적 압력에 근거하기 보다는 내적인 도덕적 기준과 가치 등에 따라 행동하는 것을 의미한다. 도덕성은 진정한 리더가 도덕적 이슈들에 대해 고심하고 진실하고 지속적인 도덕적 행동을 취하기 위해 윤리적 역량, 효능감, 용기 및 복원력 등을 개발하고 이들을 활용하는 윤리적이고 투명한 의사결정 과정이다(Luthans & Avolio, 2003)

2. 조직신뢰

신뢰에 대한 연구는 심리학뿐만 아니라 경영학에서 조직행동이론과 관련하여 연구주제로 진행되어 왔다. 신뢰를 사전적 의미에서 신뢰(信賴)란 한자를 그대로 해석해 보면 믿고(信), 의지(賴:기댈, 이득)하되 그 바탕에는 이익의 개념이 포함되어 있음을 알 수 있으며, 신뢰란 상대방의 미래 행동이 자신에게 호의적이거나 또는 최소한 악의적이지는 않을 가능성에 대한 기대와 믿음을 말한다. 신뢰란 개념과 관련하여 신뢰의 속성이란 측면을 들여다보면 첫째, 신뢰란 본질적으로 사회적인 개념으로 둘 이상의 개체사이에서 만들어지는 사회적 관계에서 발생하는 현상이다. 둘째, 신뢰는 상대방이라는 대상과 한 개체로부터 다른 개체로 향하는 방향성을 가진다. 셋째, 신뢰란 개체의 성향인 동시에 그 성향에 기초한 행동까지도 포함한다. 이런 관점 하에서 Lewis & Weigert(1985)는 신뢰란 기본적으로 사람들과의 다양한 관계를 바탕으로 일어나는 사회적 현상으로 보고 있다. 또한 신뢰는 위험요소도 존재하는데 Giffin(1967)은 신뢰란 위험이 발생

되는 여건 하에서도 이루어지기를 원하는 불확실한 목표를 달성키 위해 상대방과의 의사소통에 의존하는 행동으로 정의했다. 그리고 신뢰자는 위험에 대해서 인지를 하고 있어야 하며 이를 토대로 상호간에 직면한 이해관계 속에서 중요한 보상이 있어야 한다(Kee & Knox, 1970)

신뢰를 어떻게 분류할 것인가에 대한 연구는 여러 학자들에 의해 제시되어 왔다. 먼저 Lewis와 Weigert(1985)는 신뢰를 정서기반(affect-based) 신뢰와 인지기반(cognition-based) 신뢰로 구분하였다. 정서기반 신뢰는 개인들 간의 감정적인 유대를 기반으로 하고 있는바, 상대방에 대해 진정한 관심과 배려를 나타낼 때 이런 감정들이 상호적인 것에 기초하여 신뢰를 갖게 된다는 것이다. 인지기반 신뢰란 인간은 특정 환경 속에서 누구를 신뢰할 것인가를 선택하며 이러한 선택은 신뢰가 가치 있는 것이 될 수 있게 하는 타당한 사유들로 구성된다는 면에서 신뢰는 인지적 이란 것이다. Zucker(1986)는 신뢰의 유형을 과정기반(process-based) 신뢰, 특성기반(characteristic-based) 신뢰, 제도기반(institutional-based) 신뢰 등 3가지로 구분하였다. 첫째, 과정기반 신뢰란 신뢰라는 것이 단번에 형성되지 않고 반복적이며 지속적인 신뢰를 지킴으로써 축적된 평판을 통해서 만들어 진다. Rousseau & Parks(1993)는 신뢰자의 긍정적 기대는 상대방인 피신뢰자와의 반복적 상호작용에 기인하는바, 과정기반 신뢰를 관계적 신뢰(relational trust)로 재해석 하고 있다. 둘째, 특성기반 신뢰는 구성원이 속하는 집단의 유사성에 기반을 둔다. 신뢰가 형성되는 것은 가족관계, 교육정도, 성별, 연령이나 지위 등 사회적 조건으로, 구성원 개개인이나 집단의 사회적 유사성에 근거한 특성기반 신뢰를 강조하였다(Zand, 1986). 마지막으로 제도기반 신뢰는 공식적인 제도에 의거 신뢰가 형성되는 유형으로 사회적 특성과는 상관없이 구성원 개개인이나 집단에 대한 신뢰를 줄 수 있는 공식적인 제도에 기반하여 신뢰가 이루어진다고 설명하고 있으며, Zucker(1986)는 제도기반 신뢰가 조직에서 가장 중요하다고 강조하고 있다. Rousseau et al. (1999)은 제도기반 신뢰는 조직화된 시스템에 의존하며 개인의 이익추구와 집단의 이익추구가 상충하였을 때 구성원 개개인의 이익보다 집단의 이익을 중요시하는 측면에서 집단의 발전과 시스템의 안정적 운영에 초점을 두고 있다. Costigan, Ilter & Berman(1998)은 제도기반 신뢰를 조직에 대한 신뢰와 같은 개념으로 쓰고 있다(김연숙, 2014). Lewicki와 Bunker(1996)는 신뢰의 유형을 계산기반(calculus-based) 신뢰, 지식기반(knowledge-based) 신뢰, 동일시 기반(identification-based) 신뢰로 구분하였다. 계산기반 신뢰는 신뢰에 대한 배신행위시의 제재나 벌이 있는 반면 신뢰관계를 유지함으로써 얻는 보상에 대한 기대를 강조하였다. 지식기반 신뢰는 상대방의 행동 예측을 토대로 한 신뢰로 신뢰자가 사전에 신뢰의 상대방이 어떻게 행동할 것인가에 대한 예측을 사전에 알 수 없다는 점에서 위험을 내포하고 있지만 지식을 통한 예측가능성이 높다면 신뢰수준은 높아질 수 있다. 동일시기반 신뢰란 당사자 상호간 동일시와 일체감을 기초로 한 신뢰이다. Lewicki와 Bunker(1996)는 시간의 흐름에 따라 계산기반 신뢰, 지식기반 신뢰, 동일시 기반 신뢰로 발전해 나간다고 강조한다. 전수진 외 (2006)는 상사와 부하간인 상하관계로서의 수직적(vertical) 신뢰, 조직내 동료 구성원들 간의 수평적(lateral) 신뢰, 조직과 조직내 구성원들 간의 조직적(organizational) 신뢰로 구분하였다. 본 연구에서는 매개변수인 조직신뢰가 조직효과성에 미치는 영향에 대한 연구로 조직신뢰에 대한 개념을 살펴보고자 한다.

앞서 살펴본 신뢰에 대한 연구가 심리학, 경제학, 사회학, 정치학 등 다양한 영역에서 이루어져 왔으며 최근에는 개인에 대한 신뢰와 더불어 조직신뢰는 조직 연구에 매우 중요한 영향 요인으로 부각되고 있다. 이런 맥락에서 조직신뢰의 정의를 살펴보면, 신뢰와 마찬가지로 학자에 따라 다양하게 기술하고 있다. 여기서 말하고자 하는 조직신뢰는 조직과 조직 구성원 간에 형성되는 신뢰를 지칭하며 조직과 조직 간의 신뢰를 말하는 조직간 신뢰와는 다르다. Tan & Tan(2000)은 조직신뢰란 조직과 그 구성원들 간의 객관적인 고용관계에 의거한 신뢰로서 조직 구성원들에게 조직이 유익하게 하거나 적어도 해롭게 하지 않을 것이라는 조직에 대한 전반적인 평가와 확신이라 정의했다. Cook & Wall(1980)은 조직의 안정과 구성원의 복지를 위한 매우 중요한 요소로 조직 내에서의 구성원간의 신뢰와 부서간의 신뢰를 말하고 있다. Mishra(1996)기존의 신뢰연구는 분석의 단위를 개인, 집단과 조직 등으로 진행되었음을 비판하며, 조직 내에서의 신뢰대상을 조직, 최고경영자, 조직 구성원, 상사, 동료, 부하 그리고 타 부서 등 신뢰의 다 계층을 주장하였고, 또한 조직의 위기상황에서 조직성과 향상 수단으로 이용되는 다운사이징에 있어서 조직신뢰가 조직의 지속적 성장과 성공에 촉매역할을 하는 중요한 요소라고 강조하였다. Rousseau와 그의 동료들(1998)은 조직신뢰란 조직의 공공정책 실행 시 긍정적 기대를 기반으로 구성원 자신들에게 미칠 수 있는 위험에 대한 부분을 기꺼이 수용하고자 하는 심리상태 하에 조직에 대한 낙관적 기대와 행동으로 정의한다. 따라서 조직신뢰는 상대방의 행위에 따른 불이익이 자신에게 발생한다 하더라도 조직구성원들은 이를 긍정적으로 받아들인다(Mayer et al., 1995)

조직성과의 주체는 조직구성원으로 조직이 구성원에게 주는 신뢰의 중요성은 경영환경이 복잡하고 불확실성이 증가할수록 중요하다. 최근 많은 연구에서 조직신뢰의 중요성과 필요성에 대해 다루어지고 있다. 조직신뢰의 중요성을 세 가지로 정리하여 보면 다음과 같다. 첫째, 조직신뢰는 성과달성에 있어 촉매역할을 한다. 신뢰관계가 잘 구축되어 있는 조직에서는 정보공유가 활발하게 이루어지고 있어 그렇지 않은 조직에 비해 문제를 더 효과적으로 해결함으로써 조직유효성에 효율적이다(Boss, 1978). 조직구성원이 일에 대한 관심을 보여주지 못하는 이유 중의 하나는 자신의 견해를 제시하는 것이 심리적으로 안전하지 못하다고 느낄 때 나타나기 때문이다.

3. 긍정심리자본

조직에서 전통적으로 사용해 왔던 자본(capital)이란 용어는 경제나 재무 분야에서의 재정적 자본이나 인적자본 등을 생각해 볼 수 있다. 현대에서는 이런 전통적 자본의 바탕아래 지적자본(intellectual capital), 사회적 자본(social capital), 문화적 자본(cultural capital) 등이 기업의 지속적인 경쟁우위를 위한 자본으로 인식되어지고 있다. 자신이 갖고 있는 것은 무엇이며, 자신이 무엇을 알고 있는지, 또한 자신이 알고 있는 사람은 누구인가에 대한 개념을 넘어서, '자신이 더할 수 있는 것은 무엇인가?' 라는 개인의 긍정적 핵심가치를 보여주고 있다(이동섭, 최용득, 2010). 긍정심리자본은 자기효능감, 낙관주의, 희망, 복원력의 네 가지 긍정적 조직행동 역량을 통합하는 상위 개념으로, 네 가지 구성 요소들이 독립적으로 변별력을 가진 하위요소로서

동시에 상호 연결되어 각각의 요소들의 합보다 큰 통합적 상위개념으로서 긍정심리자본을 구성하고 있다.

현재의 주어진 상황가운데 자신이 맡은 과업의 성공적 수행을 위해 필요로 되는 행동양식이나 동기부여 및 인지적인 자원들을 활용할 수 있는 스스로의 능력에 대한 확신이나 믿음으로 정의(Stajkovic & Luthans, 1998b)되는 자기효능감은 Bandura(1986)의 사회인지이론의 발전과 더불어 지속적인 관심을 받아 왔으며, 다음과 같은 세가지 특징을 가지고 있다(Luthans, 2002a; Luthans & Youssef, 2007). 첫째, 자기효능감은 폭 넓고 다양한 연구결과를 통해 긍정심리자본의 하위요인 중 가장 확고하게 확립된 이론적 근거로서 지지를 얻고 있다. 둘째, 구체적이고 세부적인 상황을 적용하는 요인으로서 개념화된 자기효능감은 주로 상대적인(state-like)측면에서 논의 및 측정되어 왔으며, 이는 자기효능감의 정도가 개인에 따른 시간이나 장소에 따라 변화와 개발이 가능함을 의미한다(Bandura, 1986; Stajkovic, 2006). 셋째, 자기효능감이 그동안 축적된 실증적 연구들의 성과와 관계가 있음을 뒷받침해 주고 있다. Stajkovic와 Luthans (1998a)의 연구결과는 자기효능감과 직무관련성과 간의 관계를 강하게 지지하고 있으며, 최근 이루어진 긍정조직행동(POB) 관점의 검증 연구에서도 자기효능감이 업무태도, 리더십 효과성, 도덕적·윤리적인 의사결정, 창조성 등에 영향을 미치는 것으로 나타났다 (이동섭 외 2009)

희망은 구체적인 상황에서 주어진 과업을 성공하려는 동기부여 또는 목표 지향적 에너지를 포함하는 의지와 과업이나 목표를 달성하기 위한 수단이 되는 목표 경로(pathway)로 구성된다(Snyder et al., 1996). 사람의 행동을 유도하고 원하는 목표를 진행하게 하는 인간행동의 필수 조건으로 희망이 제시되었으며, 희망의 핵심요인으로 목표에 대한 지각된 가능성을 언급하였다. 일반적으로 기질적 특성을 내포한 것으로 보이지만 최근 희망을 측정할 수 있는 도구가 조직차원의 개입을 통해 개발될 수 있음을 알 수 있다(Luthans & Youssef, 2007; Luthans & Avolio, 2009). Peterson과 Luthans(2003)는 높은 희망을 가진 관리자는 조직구성원에게 직무만족 및 더 좋은 성과를 이끌어 낸다고 밝혔으며, Youssef와 Luthans(2007)는 조직구성원의 성과, 행복, 만족감, 몰입 등 다양한 성과 지표에 긍정적 영향을 준다는 것을 검증하였다.

낙관주의는 부정적인 사건들에 대해서는 특수하고 일시적인 상황 및 외부적 상황으로 인지한 요인들의 결과로서 파악하는 반면에 긍정적인 사건들의 경험에 대해서는 객관적이면서 영구적이고 지배적인 요인들의 결과로 인지하는 것으로 정의 된다(Seligman, 1998). 실증적 연구에서 낙관주의 수준이 높은 사람은 그렇지 않은 사람보다 자신의 직무에서 진정한 즐거움과 보람을 찾고 높은 성과를 달성한다고 보고되고 있다(Youssef & Luthans, 2007).

복원력은 역경이나 위험한 상황에서도 긍정적으로 대처하고 성공적으로 적응하는 것을 말한다. Masten(2001)은 복원력이란 개인이 주위환경의 심각한 위협에도 불구하고 좋은 결과를 이끌어 내는 것으로, 회복탄력성이라고 해석되기도 하고 역경, 갈등, 실패 또는 이와 반대로 긍정적인 사건이나 과정 및 증가된 책임 부담감으로부터 원래상태로 되돌아 오는 역량으로 정의된다(Luthans, 2002)

4. 조직몰입

조직몰입(Organizational Commitment)이란 조직 구성원이 자신이 속한 조직에 대하여 추구하는 조직의 목표와 구성원에게 원하는 기대 등에 일체감을 가지고 얼마만큼 몰입하느냐에 대한 상대적인 정도로, 조직에 대한 충성심(loyalty), 조직의 목표달성을 위한 자발적 노력(willingness), 조직이 추구하고자 하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용(identification), 조직에 남고자 하는 강한 욕구(attachment) 같은 측면을 포함한다(Batman & Strasser, 1983). Poter와 Smith(1971)는 조직몰입이란 개인과 조직과의 관계로서 조직에 대한 몰입이 높은 구성원은 조직에 남으려는 욕구가 강하고, 조직을 향한 높은 성취 의사가 있으며, 조직의 가치와 목표에 대해 확고한 신념을 지니고 있는 것이라고 정의 하였다. 조직의 목표와 가치관을 수용하고 조직을 위해 최선을 다하려는 태도로써 조직몰입이 강한 조직구성원은 조직이 추구하는 목표를 수용하고 조직의 발전에 기여하려는 개인의 의지로 정의 할 수 있다(Mowday & Steers, 1979). 종사자들이 조직에 대해 몰입하게 되는 동기와 태도는 각각 다르므로 학자 또한 조직몰입을 다양하게 정의하고 있다. 본 연구에서는 Allen & Meyer(1990)의 정서적몰입(affective commitment), 유지적 몰입(continuance commitment), 규범적 몰입(normative commitment)으로 3가지의 차원으로 분류하였으며 이미 다양한 연구에서 조직몰입의 정도가 높아질수록 조직의 목표달성과 개인의 노력에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과가 발표되었다(Robinson & Rousseau, 1994; Poter et al., 1974). 조직몰입(organizational commitment)는 조직구성원이 조직에 대해 가지는 몰입 또는 애착 정도를 의미하는 것으로 만약 구성원이 소속되어 있는 조직에 몰입이나 애착을 갖고 있지 않다면 조직에 대한 충성도나 업무의 효율성 내지 효과성이 낮아 질 수 밖에 없을 것이다. 따라서 조직 구성원들이 자신이 소속되어 있는 조직과 직무에 대해 어떠한 태도를 취하고 있고 어떠한 변수에 의하여 조직몰입이 형성되고 조직몰입이 어떤 영향을 미치는지에 분석하는 것은 매우 중요한 일이다.

조직몰입의 구성요소에 대한 견해는 학자마다 다른 의견을 가지고 있다. Etzioni(1961)는 조직몰입의 구성요소로 도덕적 몰입, 타산적 몰입, 소외적 몰입으로 구분하여 설명하고 있다. Kanter(1968)는 조직몰입을 조직을 위해 노력과 충성을 다하려는 개인적인 의사로 정의하고 근속몰입, 응집몰입, 통제몰입의 세가지로 분류하였다. Angle & Perry(1981)는 조직에 남고자하는 근속몰입, 자발적 의사로 조직에서 정해진 규정보다 많은 업무를 하고자 할 의사가 있는 가치몰입으로 조직몰입을 구분하였다.

5. 혁신행동

혁신(innovation)이란 단어를 사전적 의미에서 찾아보면 ‘묵은 풍속, 관습, 조직, 방법 따위를 완전히 바꾸어서 새롭게 함’ 이라 정의되어 있고 이제까지 이루어지지 않았던 새로운 방법이

도입되어 관습, 조직, 방법 등을 완전히 바꿔 새롭게 하는 것을 가리킨다. 전 분야에서 혁신이란 용어를 사용할 수 있지만 신기술과 기업 경영에서 자주 쓰여 지고 있으며, 혁신은 창의적인 아이디어를 선택하고, 창의적인 아이디어를 유용한 제품, 서비스 및 운영방법으로 전환시키는 과정을 말한다(Robbins, 1998).

West & Farr(1990)에 따르면 혁신의 특징은 다음과 같다. 첫째, 혁신은 변화로부터 기대되는 예상혜택을 유도하기 위한 시도이다. 둘째, 이 예상혜택의 범위는 포괄적이어서 경제적 혜택뿐만 아니라 개인적 성장, 만족감의 제고, 집단응집성의 향상, 대인 의사소통의 개선 등을 포함한다. 셋째, 채택된 혁신은 개인, 집단 또는 조직은 물론 보다 넓은 사회 전반에 까지 혜택을 주어야 한다. 넷째, 혁신은 기술혁신에 국한되지 않고 관리전반이나 인적자원관리까지 포괄하는 새로운 아이디어나 과정을 내포하여야 한다. 마지막으로 혁신은 절대적인 의미에서 새로운 아이디어가 아니라 그 아이디어를 채택하는 단위에서 새로운 것이어야 한다. 그들은 혁신에 대한 정의를 ‘개인, 집단, 조직 또는 보다 광범위한 사회에 상당히 유익한 아이디어, 과정, 제품 또는 절차 중 새로운 것을 역할 담당자, 집단 또는 조직이 의도적으로 도입하고 적용하는 것’ 이라고 하였다. 혁신행동(innovative behavior)은 혁신을 좀 더 발전시킨 개념으로 새로운 아이디어, 전략 프로세스, 제품 그리고 서비스의 개발 및 실행의 과정에서 개인의 문제 해결 능력을 통해 창조성을 증가시킬 수 있는 능력이라고 정의할 수 있다(Amabile, 1988). 또한 창의성은 새롭고 유용한 아이디어의 개발에 초점을 두고 있지만, 혁신적인 업무행동은 아이디어 개발뿐만 아니라 그것의 홍보, 실행, 확산까지 포괄하고 있기 때문에 창의성보다 구성범위가 넓은 개념으로 볼 수 있다(Scott & Bruce, 1994). 혁신행동이란 “조직의 생존을 위한 혁신의 필요성을 인식하고(혁신지각), 이를 해결하기 위한 새로운 아이디어를 도출해 내거나 외부의 아이디어를 활용하는 창의적 활동(혁신개발), 그리고 이를 실천하기 위한 구체적인 실행(혁신실행)을 포함하는 일련의 총체적인 행동이다” 고 정의하였다(김흥재, 2014).

Scott & Bruce(1994)는 혁신행동을 “문제인식과 아이디어나 해결책의 생성과 실행”으로 정의하면서 혁신적 행동의 단계는 새로운 아이디어 개발, 새로운 아이디어 실행을 위한 조직 내의 지원을 이끌어 내는 홍보, 새로운 아이디어를 실행하는 실현 등 3단계로 이루어진다고 했다. Kleyen & Street(2001)는 조직의 변화와 개혁과정에 있어 혁신을 통한 업무의 개선 및 효율화 추진 등의 노력을 수행하는 주체는 결국 사람이므로 조직구성원들의 이러한 활동은 혁신의 성공을 위한 핵심아이디어가 조직에 적용되고, 이는 전체 조직으로의 확산을 통한 변화의 과정으로 이해할 수 있다(Kleyen & Street, 2001).

조직혁신과 조직성과에 영향을 미치는 변수로서 목표의 명확성, 조직문화, 분권화된 의사결정 체계, 정치적 지원을 중요한 영향변수로 입증하였다(남승하, 2008). 직무만족의 매개효과와 성격과 조직혁신 풍토의 조절효과를 중심으로 직무자율성과 혁신행동 간의 관계를 분석한 결과, 직무자율성이 높을수록 직무만족과 혁신행동이 높게 나타나고, 직무자율성이 혁신행동에 미치는 영향에 있어서 직무만족이 매개효과를 가지는 것으로 분석하고 있다. 또한 주도성과 개방성이 낮을 때보다 직무자율성과 직무만족 간의 정적 관계가 더 강하게 나타났기 때문에 주도성과 개방성은 직무자율성과 직무만족간의 관계를 조절한다고 밝히고 있다(고득용·유태용, 2012). 조직공정성

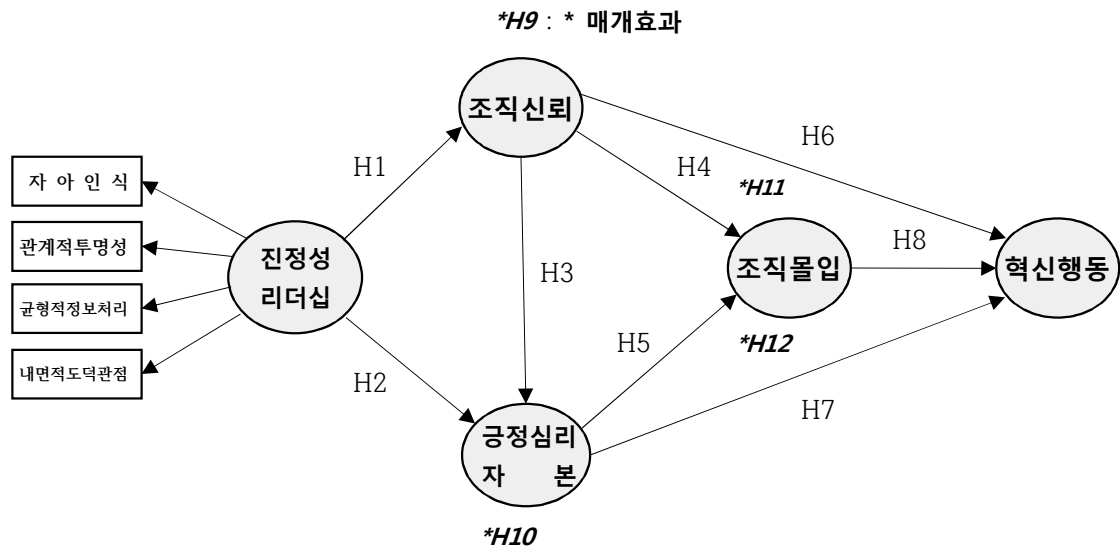
과 조직몰입, 그리고 혁신적 업무행동 간의 구조적 인과관계를 검증하였다. 조직공정성과 혁신적 업무행동 간의 조직몰입의 매개효과를 검증한 결과, 분배공정성과 상호작용 공정성은 혁신적 업무행동에 미치는 영향에 있어 조직몰입을 통한 매개효과가 있는 것으로 나타났으며, 절차공정성은 매개효과가 없는 것으로 분석하고 있다(신황용·이희선, 2013). 구성원의 혁신행동에 영향을 미치는 결정요인으로는 조직몰입 > 자기효능감 > 직무만족 순서로 주 효과가 나타났다. 혁신활동 참여 이유의 조절작용에 대해서는 유의성이 미흡하였으나 제도적 압력보다는 합리적 선택을 통해 혁신활동에 참여하는 것이 더 높은 혁신행동을 나타내었다. 그리고 구성원들의 혁신행동이 많을수록 인식된 경영성과도 증가하는 매개작용을 확인하였으며, 더 높은 경영성과를 창출하기 위해서는 구성원의 혁신행동을 높일 수 있도록 조직몰입을 더욱 강화하는 인사관리 정책이 필요하다고 할 수 있다(김흥재, 2014).

III. 연구방법

1. 연구모형 및 가설

1-1. 연구모형

본 연구의 목적은 진정성리더십이 조직신뢰와 긍정심리자본을 매개로 조직몰입과 혁신행동에 미치는 영향을 분석하고자 함에 있다. 따라서 본 연구에서의 선행연구와 이론적 배경을 바탕으로 앞서 언급한 가설을 도식화하여 [그림1]과 같이 연구모형을 설정하였다.



[그림1] 연구모형

1-2. 가설

가설	가 설 내 용
가설1	진정성 리더십은 조직신뢰에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설2	진정성 리더십은 긍정심리자본에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설3	조직신뢰는 긍정심리자본에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설4	조직신뢰는 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설5	긍정심리자본은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설6	조직신뢰는 혁신행동에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설7	긍정심리자본은 혁신행동에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설8	조직몰입은 혁신행동에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설9	조직신뢰는 진정성리더십과 긍정심리자본 간의 매개관계에서 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설10	긍정심리자본은 조직신뢰와 조직몰입 간의 매개관계에서 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설11	조직몰입은 조직신뢰와 혁신행동 간의 매개관계에서 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설12	조직몰입은 긍정심리자본과 혁신행동 간의 매개관계에서 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2. 조사대상 및 분석방법

본 연구의 목적을 수행하기 위해 국내 대형은행인 K은행에 근무하는 직원들을 연구의 모집단으로 설정하였다. 본 조사에 앞서 설문내용의 구성타당성과 설문지의 신뢰성을 높이기 위해 2015년 5월22일부터 5월 29일까지 5영업일 동안 2개점포 영업점 직원들에 대해 25부를 배포하여 예비조사를 실시하였다. 사전 예비조사에서 도출된 결과를 기반으로 질문내용을 이해하기 쉽게 일부 수정 보완한 후, 본 조사기간은 2015년 6월1일부터 6월 19일까지 15영업일 기간에 걸쳐 설문조사를 하였다. 총 400부를 배부하여 368부가 최종 회수되었으며 이 중 통계적으로 활용 불가능한 불성실 응답자 17부를 제외한 351부의 유효설문지 응답결과를 최종 분석에 활용되었다. 조사내용은 기존의 연구논문을 기반으로 설문지를 구성하였다. 설문항목은 진정성리더십, 조직신뢰, 긍정심리자본, 조직몰입, 혁신행동으로 구분하여 구성하였으며 각 항목들은 Likert 5점 척도를 사용하였다. 본 연구에서 수집된 자료의 통계처리는

SPSS 20.0과 AMOS 20.0을 이용하였다.

3. 구성개념의 조작적 정의 및 측정도구

3-1. 진정성리더십

진정성리더십은 한 개인이 자기 스스로를 알고, 자기 내면의 생각과 감정, 가치관 등에 일치 되도록 행동하는 것을 의미하며, 자아인식(self-awareness)과 자기규제(self-regulation)로 이루어져 있다는 것을 강조하고 있으며(Harter, 2002), Walumbwa와 그의 동료연구자(2008)들은 진정성 리더십의 구성요인 규명하기 위해 다각적인 문헌연구와 해당 분야에서의 전문가들과의 면접 자료를 기반으로 구성개념의 측정치를 개발하였다. 즉 자아인식, 내면화된 도덕적 관점, 균형잡힌 정보처리, 관계적 투명성이란 4가지 요소를 제시하였다. 본 연구에서는 Needier & Schriesheim(2011)이 개발한 설문을 이용하여 진정성리더십의 4가지 차원으로 구분하여 리커트 5점 척도로 측정하였다.

3-2. 조직신뢰

Rousseau와 그의 동료들(1998)은 조직신뢰란 조직의 공공정책 실행 시 긍정적 기대를 기반으로 구성원 자신들에게 미칠 수 있는 위험에 대한 부분을 기꺼이 수용하고자 하는 심리상태 하에 조직에 대한 낙관적 기대와 행동으로 정의하였다. 본 연구에서는 Mayer, Davis & Schoorman(1995), Schoorman & Ballinger(2006)이 조직신뢰를 측정할 때 사용한 도구를 기반으로 본 연구에 맞게 수정·보완하여 5개 항목의 단일 차원으로 구성하여 리커트 5점 척도로 측정하였다.

3-3. 긍정심리자본

긍정심리자본은 자기효능감, 낙관주의, 희망, 복원력의 네 가지 긍정적 조직행동 역량을 통합하는 상위 개념으로 네 가지 구성 요소들이 독립적으로 변별력을 가진 하위요소로서 동시에 상호 연결되어 각각의 요소들의 합보다 큰 통합적 상위개념으로서 긍정심리자본을 구성하고 있다. 본 연구에서는 Luthans, Youssef & Avolio(2007)의 연구를 근거로 24개 문항을 리커트 5점 척도로 측정하였다.

2-4. 조직몰입

조직몰입이란 자신이 소속한 조직 및 조직의 목표와 일체감을 느끼고 조직에 잔류하기를 기대하는 심리적 상태로서 정의하였다(Robbins, 2003). 본 연구에서는 Meyer & Allen (1990)의 연구를 근거로 5문항을 본 연구에 맞게 수정·보완하여 리커트 5점 척도로 측정하였다.

2-5. 혁신행동

혁신행동이란 “문제인식과 아이디어나 해결책의 생성과 실행”으로 정의하면서 혁신적 행동의 단계는 새로운 아이디어 개발, 새로운 아이디어 실행을 위한 조직 내의 지원을 이끌어 내는 홍보, 새로운 아이디어를 실행하는 실현 등 3단계로 이루어진다고 했다(Scott & Bruce, 1994). 본 연구에서는 Scott & Bruce(1994) 및 Kleysen & Street(2001)가 개발한 측정척도를 활용하여 6문항을 본 연구에 맞게 수정·보완하여 리커크 5점 척도로 측정하였다.

2-7. 측정도구

구분	변수명	하 위 변 인	문항	출 처
독립	진정성리더십	자기인식	4	Needier & Schriesheim(2011)
		관계적 투명성	4	
		균형잡힌 정보처리	4	
		내재화된 도덕관점	4	
매개	조직신뢰		5	Mayer, Davis & Schoorman(1995), Schoorman & Ballinger(2006)
	긍정심리자본	자기효능감	6	Luthans, Youssef & Avolio(2007)
		희망	6	
		낙관주의	6	
복원력		6		
	조직몰입		5	Allen & Meyer(1990), Hartline et al. (2000)
종속	혁신행동		6	Scott & Bruce(1994) Kleysen & Street (2001)
통계	성별 등		7	
총계			63	

IV. 실증분석

1. 표본의 일반적 특성

본 연구의 이용된 설문 응답자가 351명으로 인구통계학적 특성 및 일반적 특성에 대한 분석결과[표4-1]는 다음과 같다. 성별은 남자가 197명(56.1%)이고, 여자가 154명(43.9%)으로 나타났다. 응답표본의 연령대는 40대가 146명(41.6%)으로 가장 많았으며, 50대가 109명(31.1%), 30대가 83명(23.6%), 20대가 13명(3.7%)으로 나타났으므로 40·50대가 전체표본의 72.7%로 대다수를 차지하고 있었다. 근무기간은 20년 이상 장기근속한 직원이 195명(55.6%)으로 가장 많았으며, 5년이하 단기근속자는 26명(7.4%)으로 나타났다. 학력은 대졸이 221명(63.0%)로 대부분을 차지하고 있으며 고졸이 66명(18.8%), 전문대졸이 33명(9.4%), 대학원졸 이상이 31명(8.8%)으로 나타났다. 직책은 차.과장급이 126명(35.9%), 대리급이하 120명(34.2%), 부지점장급 이상이 105명(29.9%)로 나타났다.

[표4-1] 인구통계학적 특성

항 목	구 분	빈 도(명)	구 성 비(%)
성 별	남성	197	56.1
	여성	154	43.9
	합계	351	100.0
근무년수	5년 이하	26	7.4
	10년 이하	55	15.7
	15년 이하	38	10.8
	20년 이하	37	10.5
	25년 이하	117	33.3
	25년 초과	78	22.2
	합계	351	100.0
직 책	팀장 이상	145	41.3
	팀원	206	58.7
	합계	351	100.0
연 령	20대	13	3.7
	30대	83	23.6
	40대	146	41.6
	50대	109	31.1
	합계	351	100.0
학 령	고졸	66	18.8
	전문대졸	33	9.4
	대졸	221	63.0
	대학원 이상	31	8.8
	합계	351	100.0
직 책	대리 이하	120	34.2
	차.과장	126	35.9
	부지점장	80	22.8
	지점장	25	7.1
	합계	351	100.0

2. 측정도구의 타당성 및 신뢰도 분석

2-1. 확인적 요인분석 및 신뢰도

본 연구에서의 측정모델에 대한 확인적 요인분석을 실행하여 분석한 결과 [표4-2], [표4-3], [표4-4], [표4-5], [표4-6]와 같으며, 구조방정식모델에서 표준화 λ 값이 반드시 .5 이상이어야 하며 .7 이상일 경우 바람직하며 평균분산추출(AVE : Average Variance Extracted 값)은 .5 이상, 개념신뢰도(C.R. 값)은 .7 이상이어야 한다(Fornell & Larcker 1981, 노경섭 2014). 본 연구에서 분석결과 관측변수에 대한 표준화 λ 값을 살펴보면, 진성성리더십과 혁신행동의 관측변수 모두는 .5를 초과하고 있다. 긍정심리자본의 경우 긍정3, 긍정4, 긍정8, 긍정19 등 4개의 변수가 기준치 .5에 미달하고 있다. 조직신뢰는 신뢰1이 충족하지 못하였고, 혁신행동은 혁신1이 동 기준을 충족하지 못하였다. 따라서 본 연구에서는 기준치에 미달하는 총 6개 항목을 제외하여 최종적으로 모형을 검증하였다. 평균분산추출(AVE 값)은 최소 0.513에서 최대 .697로 나타났으며, 개념신뢰도(C.R. 값)는 최소 0.746에서 최대 0.866로 나타나 집중타당성 평가기준인 AVE 값 > .5, C.R. 값 > .7을 모두 충족하였다.

[표4-2] 진정성리더십의 확인적 요인분석 및 신뢰성 검증

구	분	비표준 화계수	S.E.	C.R.	표준화 계 수	AVE	개념신뢰도 (C.R.)
자아인식	→ 진정성4	1	-	-	0.631	0.6141275	0.8634733
자아인식	→ 진정성3	1.431	0.127	11.234	0.769		
자아인식	→ 진정성2	1.457	0.128	11.339	0.781		
자아인식	→ 진정성1	1.315	0.121	10.828	0.728		
관계적투명성	→ 진정성8	1	-	-	0.752	0.5683876	0.8393339
관계적투명성	→ 진정성7	1.126	0.082	13.657	0.759		
관계적투명성	→ 진정성6	0.900	0.082	10.944	0.613		
관계적투명성	→ 진정성5	0.886	0.078	11.316	0.633		
균형적정보처리	→ 진정성12	1	-	-	0.789	0.6196526	0.8662626
균형적정보처리	→ 진정성11	0.878	0.061	14.516	0.760		
균형적정보처리	→ 진정성10	0.928	0.063	14.644	0.766		
균형적정보처리	→ 진정성9	0.763	0.064	11.974	0.641		
내면화된도덕관점	→ 진정성16	1	-	-	0.702	0.5466314	0.8263720
내면화된도덕관점	→ 진정성15	0.969	0.099	9.774	0.585		
내면화된도덕관점	→ 진정성14	0.882	0.088	10.050	0.602		
내면화된도덕관점	→ 진정성13	1.205	0.096	12.505	0.774		

[표4-3] 조직신뢰의 확인적 요인분석 및 신뢰성 검증

구	분	비표준 화계수	S.E.	C.R.	표준화 계 수	AVE	개념신뢰도 (C.R.)
조직신뢰	→ 신뢰5	1	-	-	0.830	0.6231942	0.7954024
조직신뢰	→ 신뢰4	0.937	0.053	17.625	0.840		
조직신뢰	→ 신뢰3	1.053	0.62	17.040	0.816		
조직신뢰	→ 신뢰2	0.991	0.068	14.580	0.723		
조직신뢰	→ 신뢰1	0.659	0.072	9.158	0.490		

[표4-4] 긍정심리자본의 확인적 요인분석 및 신뢰성 검증

구	분	비표준 화계수	S.E.	C.R.	표준화 계 수	AVE	개념신뢰도 (C.R.)
자기효능감	→ 긍정24	1	-	-	0.594	0.5195511	0.7637297
자기효능감	→ 긍정20	1.343	0.125	10.771	0.705		
자기효능감	→ 긍정16	1.471	0.124	11.898	0.819		
자기효능감	→ 긍정9	1.241	0.126	9.835	0.623		
자기효능감	→ 긍정5	1.104	0.117	9.466	0.592		
자기효능감	→ 긍정1	0.960	0.107	8.991	0.554		
희망	→ 긍정21	1	-	-	0.709	0.5138440	0.7463114
희망	→ 긍정17	0.980	0.072	13.625	0.736		
희망	→ 긍정13	1.053	0.091	11.550	0.625		
희망	→ 긍정10	0.582	0.062	9.371	0.507		
희망	→ 긍정6	1.061	0.080	13.212	0.714		
희망	→ 긍정2	0.894	0.072	12.465	0.674		
낙관주의	→ 긍정23	1	-	-	0.689	0.6467389	0.7657561
낙관주의	→ 긍정19	-0.200	0.099	-2.029	-0.112		
낙관주의	→ 긍정15	1.274	0.100	12.697	0.725		

낙관주의	→	긍정12	0.884	0.071	12.487	0.712		
낙관주의	→	긍정8	-0.135	0.104	-1.302	-0.072		
낙관주의	→	긍정4	0.755	0.092	8.188	0.458		
복원력	→	긍정22	1	-	-	0.570	0.5495353	0.7560075
복원력	→	긍정18	1.264	0.117	10.781	0.785		
복원력	→	긍정14	1.376	0.138	9.963	0.691		
복원력	→	긍정11	0.831	0.099	8.394	0.541		
복원력	→	긍정7	1.280	0.121	10.567	0.759		
복원력	→	긍정3	-0.455	0.129	-3.524	-0.202		

[표4-5] 조직몰입의 확인적 요인분석 및 신뢰성 검증

구	분	비표준 화계수	S.E.	C.R.	표준화 계 수	AVE	개념신뢰도 (C.R.)	
조직몰입	→	몰입5	1	-	-	0.728	0.6971145	0.7800641
조직몰입	→	몰입4	1.075	0.079	13.601	0.757		
조직몰입	→	몰입3	1.336	0.091	14.706	0.819		
조직몰입	→	몰입2	1.251	0.086	14.491	0.807		
조직몰입	→	몰입1	1.211	0.090	13.520	0.753		

[표4-6] 혁신행동의 확인적 요인분석 및 신뢰성 검증

구	분	비표준 화계수	S.E.	C.R.	표준화 계 수	AVE	개념신뢰도 (C.R.)	
혁신행동	→	혁신6	1	-	-	0.731	0.6154295	0.7830643
혁신행동	→	혁신5	1.055	0.91	11.644	0.695		
혁신행동	→	혁신4	0.948	0.080	11.876	0.711		
혁신행동	→	혁신3	1.083	0.092	11.767	0.703		
혁신행동	→	혁신2	0.966	0.086	11.224	0.668		
혁신행동	→	혁신1	0.509	0.071	7.131	0.419		

2-2. 판별타당성의 검증

본 연구에서는 구조방정식모델의 판별타당성을 검증하고자 [표4-2-5]와 같이 두가지 사항을 확인하였다. 구성개념간의 상관관계 분석[표4-2-6]을 통하여 판별타당성을 평가하였으며, 판별타당성 검증결과 자료는 [표4-2-7]과 [표4-2-8]과 같다. 분석결과를 정리해 보면, 첫 번째 방법의 경우 상관계수가 가장 높은 것은 0.764 인 긍정심리자본과 조직몰입의 관계이다. 이를 제곱하면 0.583696 이 되고, 긍정심리자본과 조직몰입의 AVE 값은 0.91673 과 0.69661 로 기본명제인 “평균분산추출(AVE)값이 상관계수(ρ)의 제곱값보다 반드시 커야 한다.” 를 만족하므로 판별타당성이 있다고 할 수 있다. 두 번째 방법의 경우는 상관계수(ρ)와 표준오차(S.E. : Standard error)를 이용해서 확인한다. 표준오차에 2를 곱한 값을 상관계수에 더하거나 뺀 범위에 1이 포함되지 않아야 한다. 진정성리더십 ↔ 조직신뢰를 기준으로 판별타당성을 확인해보면, 상관계수는 0.476 이며 표준오차는 0.024 이다. 따라서

0.476 \mp 2x0.024=0.428~0.524 이므로 이 범위 안에는 1이 포함되지 않는다. 그러므로 판별타당성을 확보했다고 할 수 있다. 결론적으로 본 연구의 측정항목은 확인적 요인분석에 따른 집중타당성과 상관관계에 따른 판별타당성이 모두 확보된 것으로 분석되었다.

[표4-7]

	검 증 방 법	비 고
1	평균분산추출(AVE)값 > 상관계수 ²	$\sum \text{표준화}\lambda^2 / (\sum \text{표준화}\lambda^2 + \sum \text{오차계수}) > \rho^2$
2	(상관계수 \mp 2 X 표준오차) \neq 1	

[표4-8] 구성개념간 상관관계

구분	상 관 관 계				AVE	개 념 신뢰도
	진정성	조직신뢰	긍정심리	조직몰입		
진정성리더십	1				0.779939	0.933917
조직신뢰	0.476**	1			0.708049	0.906246
긍정심리자본	0.528**	0.609**	1		0.91673	0.97776
조직몰입	0.420**	0.754**	0.764**	1	0.69661	0.91977
혁신행동	0.405**	0.481**	0.735**	0.686**	0.64375	0.89995
평균	3.818	3.584	3.829	3.732		
표준편차	0.560	0.727	0.511	0.665		

*p<0.05, **p<0.01

[표4-9] 검증방법1에 의한 판별타당성 검증

구분	상관계수의 제곱				AVE
	진정성리더십	조직신뢰	긍정심리자본	조직몰입	
진정성리더십					0.779939
조직신뢰	0.226576				0.708049
긍정심리자본	0.278784	0.370881			0.91673
조직몰입	0.176400	0.568516	<u>0.583696</u>		0.69661
혁신행동	0.164025	0.231361	0.540225	0.470596	0.64375

[표4-10] 검증방법2에 의한 판별타당성 검증

	상관계수 \mp 2 X 표준오차

			Estimate	S.E.	S.E. X 2	-	+
진정성리더십	<->	조직신뢰	0.476	0.024	0.048	0.428	0.524
진정성리더십	<->	긍정심리자본	0.528	0.015	0.030	0.498	0.558
진정성리더십	<->	조직몰입	0.420	0.022	0.044	0.376	0.464
진정성리더십	<->	혁신행동	0.405	0.018	0.036	0.369	0.441
조직신뢰	<->	긍정심리자본	0.609	0.023	0.046	0.563	0.655
조직신뢰	<->	조직몰입	0.754	0.039	0.078	0.676	0.832
조직신뢰	<->	혁신행동	0.481	0.027	0.054	0.427	0.535
긍정심리자본	<->	조직몰입	0.764	0.024	0.048	0.716	0.812
긍정심리자본	<->	혁신행동	0.735	0.020	0.040	0.695	0.775

2-3. 수정된 측정모델의 분석 결과

확인적 요인분석 결과 나타난 부적합한 관측변수를 제거한 최종 분석결과는 [표4-11]과 같으며 모델 적합도는 $\chi^2 = 510.222$ (df=201, p=.000), normed- $\chi^2 = 2.538$, RMR=.030, RMSEA=.066, GFI=.878, CFI=.938, NFI=.903, IFI=.939, TLI=.929로 수용가능한 적합성을 보여 주었으며, 평균분산추출(AVE 값)은 최소 .643에서 최대 .916로 나타났으며, 개념신뢰도(C.R.값)는 최소 .899에서 최대 .977로 나타나 집중타당성 평가기준인 AVE값 > .5, C.R. 값>.7을 모두 충족하였다.

[표4-11] 측정모델 분석결과

잠재변수	관측변수	Std. λ	S.E.	C.R. a	AVEb	CCRc
진정성리더십	자아인식	.724	.079	13.198***	0.779939	0.933917
	관계적투명성	.837	.075	15.230***		
	균형적정보처리	.807	.081	14.748***		
	내면적도덕관점	.757	fixed	fixed		
조직신뢰	조직신뢰2	.722	fixed	fixed	0.708049	0.906246
	조직신뢰3	.808	.073	14.398		
	조직신뢰4	.830	.063	14.759		
	조직신뢰5	.847	.069	15.034		
긍정심리자본				0.91673	0.97776	

	자기효능감	.888	.050	22.593***		
	희망	.932	.045	24.760***		
	낙관주의	.851	.057	20.900***		
	복원력	.857	fixed	fixed		
조직몰입					0.69661	0.91977
	조직몰입1	.758	fixed	fixed		
	조직몰입2	.797	.066	15.269***		
	조직몰입3	.815	.070	15.659***		
	조직몰입4	.760	.061	14.460***		
	조직몰입5	.735	.059	13.930***		
혁신행동					0.64375	0.89995
	혁신행동2	.626	.086	10.204***		
	혁신행동3	.671	fixed	fixed		
	혁신행동4	.719	.081	11.483***		
	혁신행동5	.711	.092	11.379***		
	혁신행동6	.763	.084	12.035***		

$\chi^2=510.222$ (df=201, p=.000), normed- $\chi^2=2.538$, RMR=.030, RMSEA=.066, GFI=.878, CFI=.938, NFI=.903, IFI=.939, TLI=.929

*** : p<.001

a. CR(Critical Ratio= z-value)

b. AVE(Average Variance Extracted : 평균분산추출)

c. CCR(Compose Construct Reliability : 합성구성 신뢰도)

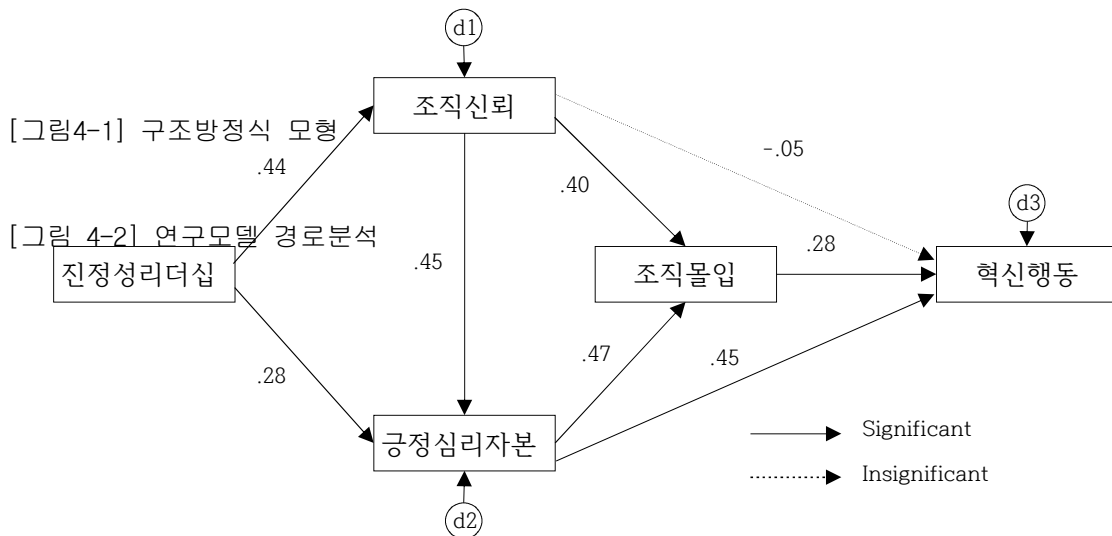
3. 가설검증

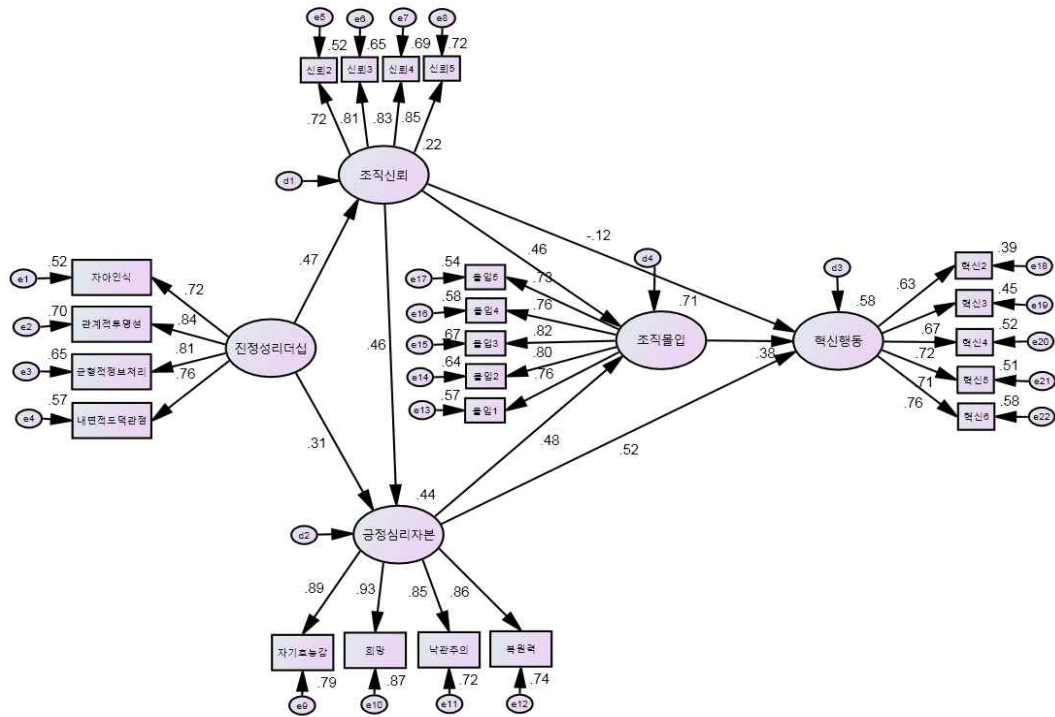
본 연구에서는 통계적으로 설정된 가설을 검증하기 위하여 AMOS ver 20.0을 이용하여 구조모형을 설계하고 이를 분석하였다. 본 연구의 가설에 대한 검증은 설계한 인과관계의 가설모형에 경로분석을 토대로 검증하였다. 경로분석은 연구모형을 바탕으로 그 경로들이 나타내는 연구가설들을 검증하는 방법이다. 경로분석은 회귀분석을 반복적으로 적용하여 다수의 외생변수와 내생변수 사이에서 인과관계를 가지는 변수의 총효과, 직접효과, 간접효과를 확인할 때 사용한다. 경로모형[그림4-2]의 경로상 잠재변수들에 대한 영향은 표준화 계수(standardized estimates)를 기준으로 판단한다. 그리고 경로상 표준화 계수에 대한 통계적 유의수준은 C.R.값을 우선적으로 고려하여 절대값 C.R. ≥ 1.96 (p<.05)을 기준으로 기각여

부를 검증하였다.

3-1. 구조방정식 모델의 적합도 평가

수집된 351부의 설문 자료를 통하여 연구모형을 AMOS 20 을 이용한 구조방정식 모형으로 분석하였다. 분석결과 구조방정식의 모형은 [그림4-1]과 같으며, 최종 분석결과에 따른 구조방정식 모델의 적합도는 [표4-12]와 같다. 측정모형의 적합도 분석결과 $\chi^2 = 510.222$, $df=201$, 표준 $\chi^2 = 2.53$, RMR=.030, RMSEA=.066, GFI=.878, CFI=.938, IFI=.939, TLI=.929, NFI=.903, AGFI=.847 로 나타났다. 전반적인 적합도를 평가하는 절대 적합도 지수(absolute fit index)를 살펴보면, GFI 값이 0.878로 0.9에 조금 미치지 못하였으나, 표본의 특성으로 인한 비일관성(inconsistencies)으로 인하여 영향을 받을 수 있는 GFI보다는 표본특성으로부터 자유로운 모델 적합도를 판단하는 기준으로 많이 사용되는 CFI 값이 0.938로 0.9를 초과하고 있으며, 표준 χ^2 (normed χ^2)의 값은 수용 가능한 3미만인 2.53이며, RMR의 값은 적합수준인 0.05보다 적은 .030으로 매우 양호한 수치를 보이고 있으며, RMSEA의 수준이 0.05에서 0.1사이를 나타낸다면 수용 가능한 수준으로 볼 수 있으므로 RMSEA 역시 수용 가능하므로 절대 적합도 지수 측면에서 동 측정모형의 적합도는 수용가능하다고 할 수 있다. 그리고 기초모델(독립모델)에 대한 제안모델의 적합도를 비교하는 증분 적합도 지수(incremental fit index)측면에서 살펴보면, CFI, IFI, TLI, NFI 모두 적정수준인 0.9를 초과하고 있어 동 측면에서도 모델적합도는 적합한 것으로 나타났다. 마지막으로 모델의 간명도와 관련된 간명 적합지수(parsimonious fit index) 측면에서도 1에 근접하는 값들을 보여주고 있어 증분 및 간명적합도에서는 적합성에는 적절한 것으로 판단된다. 결론적으로 3가지 측면에서 종합적으로 검토해 보면, 본 연구의 측정모형의 적합도는 만족할 만한 수용 가능한 것으로 나타났다.





[표4-12] 구조방정식 모델 적합도

구분	절대적합도지수						증분적합도지수				간명
	CMIN (χ^2)	DF	CMIN /DF	RMR	RMSEA	GFI	CFI	IFI	TLI	NFI	
측정	510.2	201	2.53	.030	.066	.878	.938	.939	.929	.903	.847
적합도	낮을수록	-	적합:2↓ 적절:3↓	적합 : .05 이하 적절: .05~.1이하	.09이상 (0~1)	.09이상 (0~1)	.09이상 (0~1)	.09이상 (0~1)	.09이상 (0~1)	.09이상 (0~1)	높을수록 (0~1)

3-2. 가설검증

진정성리더십이 조직신뢰와 긍정심리자본을 매개로 조직몰입 및 혁신행동에 미치는 영향에 대한 연구가설 검증 결과는 [표4-13] 및 [표4-14]와 같다.

가설1은 “진정성 리더십은 조직신뢰에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.”이며, 분석결과 진정성리더십이 조직신뢰에 미치는 영향은 .469로 나타나 가설1은 채택되었다(C.R.=7.288, $p<.001$).

가설2는 “진정성리더십은 긍정심리자본에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.”이며, 분석결과 진정성리더십이 긍정심리자본에 미치는 영향은 .308로 나타나 가설2는 채택되었다(C.R.=5.391, $p<.001$).

가설3은 “조직신뢰는 긍정심리자본에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.”이며, 분석결과 조직신뢰가 긍정심리자본에 미치는 영향은 .465로 나타나 가설3은 채택되었다(C.R.=7.648, $p<.001$).

가설4는 “조직신뢰는 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.”이며, 분석결과 조직신뢰가 조직몰입에 미치는 영향은 .457로 나타나 가설4는 채택되었다(C.R.=7.629, $p<.001$).

가설5는 “긍정심리자본은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.”이며, 분석결과 긍정심리자본이 조직몰입에 미치는 영향은 .484로 나타나 가설5는 채택되었다(C.R.=8.618, $p<.001$).

가설6는 “조직신뢰는 혁신행동에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.”이며, 분석결과 조직신뢰가 혁신행동에 미치는 영향은 -.124로 나타나 가설6은 기각되었다(절대값 C.R.=1.535, $p>.01$).

가설7는 “긍정심리자본은 혁신행동에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.”이며, 분석결과 긍정심리자본이 혁신행동에 미치는 영향은 .517로 나타나 가설5는 채택되었다(C.R.=6.131, $p<.001$).

가설8은 “조직몰입은 혁신행동에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.”이며, 분석결과 조직몰입이 혁신행동에 미치는 영향은 .384로 나타나 가설8은 채택되었다(C.R.=3.605, $p<.001$).

[표4-13] 직접적 인과관계 가설검증

가설	결과변수	원인변수	표준화 경로계수	S.E.	C.R.	SMCa	유의확률 (P값)	채택 여부
가설1	조직신뢰	← 진정성리더십	.469	.091	7.288	.220	***	채택
가설2	긍정심리자본	← 진정성리더십	.308	.053	5.391		***	채택
가설3	긍정심리자본	← 조직신뢰	.465	.040	7.648	.445	***	채택

가설4	조직몰입	← 조직신뢰	.457	.058	7.629		***	채택
가설5	조직몰입	← 긍정심리자본	.484	.082	8.618	.712	***	채택
가설6	혁신행동	← 조직신뢰	-.123	.062	-1.535		.125	기각
가설7	혁신행동	← 긍정심리자본	.517	.098	6.131		***	채택
가설8	혁신행동	← 조직몰입	.384	.085	3.605	.584	***	채택

*** : p<.001

직접효과인 가설검증과 함께 간접효과로 진정성 리더십, 조직신뢰, 긍정심리자본과 조직몰입과 혁신행동 간의 매개효과를 분석하였다. 간접효과에 대한 유의성을 검증하기 위해 부트스트랩(bootstrap)을 이용하였다. 이 경우 ‘간접효과의 유의성’이란 ‘X→Y→Z’와 같이 X가 Z에 미치는 영향이 직접적이지 않고 Y를 거쳐 간접적으로 효과가 발생하는지는 판단하는 것으로 본 연구에서는 부트스트랩 회수를 500회로 설정하였으며 분석결과 [표4-14]와 [표4-15]와 같다.

가설9는 “조직신뢰는 진정성리더십과 긍정심리자본 간의 매개관계에서 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.”이며, 분석결과 직접효과 .282, 간접효과 .199, 총효과는 .480인 바, 조직신뢰는 진정성 리더십과 긍정심리자본 간의 매개관계에서 유의한 정(+)의 영향을 미치며 부분매개하는 것으로 나타났으며 가설9는 채택되었다.

가설10은 “긍정심리자본은 조직신뢰와 조직몰입간의 매개관계에서 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.”이며, 분석결과 직접효과 .401, 간접효과 .213, 총효과는 .614인 바, 조직신뢰는 긍정심리자본은 조직신뢰와 조직몰입간의 매개관계에서 유의한 정(+)의 영향 미치며 부분매개하는 것으로 나타났으며 가설10은 채택되었다.

가설11은 “조직몰입은 조직신뢰와 혁신행동 간의 매개관계에서 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.”이며, 분석결과 직접효과 -.047, 간접효과 .377, 총효과는 .330인 바, 조직몰입은 조직신뢰와 혁신행동 간의 매개관계에서 유의한 정(+)의 영향 미치며 완전매개하는 것으로 나타났으며 가설11은 채택되었다.

가설12는 “조직몰입은 긍정심리자본과 혁신행동 간의 매개관계에서 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.”이며, 분석결과 직접효과 .453, 간접효과 .133, 총효과는 .587인 바, 조직몰입은 긍정심리자본과 혁신행동 간의 매개관계에서 유의한 정(+)의 영향 미치며 부분매개하는 것으로 나타났으며 가설12는 채택되었다.

[표4-14] 부트스트랩을 이용한 매개적 인과관계 가설검증

	결과변수	매개변수	선행변수	총효과	표준오차 (S.E.)	유의확률 (p값)	매개유형	채택여부
--	------	------	------	-----	----------------	--------------	------	------

가설9	긍정심리 자본 ← 조직신뢰 ← 진정성 리더십	.480	.042	.000	부분매개	채택
가설10	조직몰입 ← 긍정심리 자본 ← 조직신뢰	.614	.038	.000	부분매개	채택
가설11	혁신행동 ← 조직몰입 ← 조직신뢰	.330	.043	.401	완전매개	채택
가설12	혁신행동 ← 조직몰입 ← 긍정심리 자본	.587	.064	.000	부분매개	채택

[표4-15] 총효과, 직접효과, 간접효과

구분	총효과(직접효과, 간접효과)			
	진정성리더십	조직신뢰	긍정심리자본	조직몰입
조직신뢰	.442*** (.442*** .000)			
긍정심리자본	.480*** (.282***.199***)	.450*** (.450***.000)		
조직몰입	.404*** (.000 .404***)	.614*** (.401***.213***)	.473*** (.473***.000)	
혁신행동	.311*** (.000 .311***)	.330*** (-.047 .377***)	.587*** (.453***.133***)	.282*** (.282***.000)

V. 결론

1. 연구결과의 요약 및 시사점

본 연구는 진정성 리더십이 직무몰입 및 혁신행동에 미치는 영향이 조직신뢰와 긍정심리자본의 매개효과에 따른 인과관계 분석을 통해 각 변수들이 상호간 어떤 영향을 미치는지를 규명하여 효과적인 리더십 제시와 함께 조직 경영에 도움을 주기 위한 연구이다. 서론에서도 살펴보았듯이 진정성 리더십, 긍정심리자본, 조직신뢰는 조직성과에 매우 중요한 변수이다. 국내에서 리더십 대한 연구는 매년 다양하게 진행되고 있으며, 최근 진정성 리더십에 대한

개념이 관심을 받으면서 진정성 혹은 진실, 진성 리더십을 중심으로 여러 가지 매개변수를 접목하여 조직의 유효성에 대한 검증을 시도하고 있다. 변혁적 리더십을 위주로 지금까지도 리더십에 관한 연구는 지속적으로 활발하게 진행되고 있지만, 진정성 리더십에 대한 상대적 연구는 아직까지 미흡한 실정이다. 따라서 조직의 안정 및 지속 발전을 위해서 진정성 리더십에 대한 연구는 더욱 활발하게 진행되어야 한다고 본다.

이런 맥락에서 진정성 리더십에 대한 기존연구를 바탕으로 서비스업을 대표하는 국내 금융기관(K은행) 종사자를 대상으로 이 연구의 목적을 달성하기 위하여 351부의 설문지를 회수하였으며, SPSS 20.0 통계패키지와 AMOS 20.0을 이용하여 자료를 분석하였다. 본 연구의 가설에 대한 연구 결과는 [표5]와 같으며 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫째, 진정성 리더십은 조직신뢰 및 긍정심리자본에 정(+)의 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 진정성리더십은 조직신뢰를 44% 설명하고 있는 반면, 긍정심리자본은 28%의 설명력을 보여주고 있어, 진정성리더십에 있어 긍정심리자본보다 조직신뢰가 상대적으로 나은 설명하고 있는 것으로 나타났다.

둘째, 조직신뢰는 긍정심리자본에 정(+)의 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 조직신뢰는 긍정심리자본을 45% 설명하고 있으며, 진정성리더십이 긍정심리자본을 28% 설명하고 있는 반면에, 조직신뢰를 매개로 한 진정성리더십의 긍정심리자본의 설명력은 48%로 20% 더 높은 것으로 나타났다. 이는 기업에서 조직신뢰를 바탕으로 진정성리더십을 발휘하였을 경우 조직원의 긍정심리자본에 더 큰 영향을 미칠 수 있다는 추론을 가능하게 한다.

셋째, 조직신뢰와 긍정심리자본은 조직몰입에 정(+)의 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 조직신뢰가 조직몰입을 40% 설명하고 있고, 긍정심리자본이 조직몰입을 47% 설명하고 있어 조직신뢰 및 긍정심리자본은 조직몰입에 비슷한 설명력을 보여주는 것으로 나타났다.

넷째, 조직신뢰는 혁신행동에 정(+)의 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 한편 조직몰입은 혁신행동에 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직몰입이 혁신행동을 28% 설명하고 있는 것으로 보여주고 있으며, 조직신뢰가 혁신행동에는 유의한 영향이 없는 것으로 보여지나, 조직몰입을 매개로 할 경우 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나, 조직몰입이 조직신뢰와 혁신행동 간의 완전매개 관계임을 보여주었다.

다섯째, 긍정심리자본은 조직몰입과 혁신행동 모두에 정(+)의 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 긍정심리자본은 조직몰입과 혁신행동을 각각 47%, 45%로 비슷하게 설명하고 있는 것으로 나타났다. 한편 조직몰입이 혁신행동을 28% 설명하고 있고, 긍정심리자본이 혁신행동을 45% 설명하고 있는 반면, 조직몰입을 매개시 긍정심리자본이 혁신행동을 58% 설명하는 것으로 나타나, 이는 부분매개임을 나타내고 있으며 조직몰입을 매개로 한 혁신행동이 긍정심리자본이 혁신행동에 미치는 직접적 영향보다 높은 설명을 보여 주는 것으로 나타났다. 이러한 분석결과는 진정성리더십이 조직신뢰를 매개로 한 긍정심리자본을 조직에 녹아 들 수 있게 리더십을 발휘하는 것이 효과적임을 보여주고 있으며, 조직의 성과변수중의

하나인 조직몰입과 혁신행동을 조직 구성원으로 하여금 효율적으로 유도하기 위해서는 조직 몰입을 매개로 할 경우 더욱 효과적임을 나타내고 있다. 특히 조직신뢰가 조직 구성원들의 혁신행동에는 유의한 영향력이 없으나 조직몰입을 통한 혁신행동에는 효과적일 수 있다는 점은 경영자가 유념해야 할 시사점이라 생각해 볼 수 있다.

[표 5] 가설에 대한 연구 결과

가설	가 설 내 용	채택여부
가설1	진정성리더십은 조직신뢰에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설2	진정성리더십은 긍정심리자본에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설3	조직신뢰는 긍정심리자본에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설4	조직신뢰는 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
가설5	긍정심리자본은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설6	조직신뢰는 혁신행동에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설7	긍정심리자본은 혁신행동에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설8	조직몰입은 혁신행동에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설9	조직신뢰는 진정성리더십과 긍정심리자본 간의 매개관계에서 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설10	긍정심리자본은 조직신뢰와 조직몰입 간의 매개관계에서 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설11	조직몰입은 조직신뢰와 혁신행동 간의 매개관계에서 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설12	조직몰입은 긍정심리자본과 혁신행동 간의 매개관계에서 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다	채택

2. 연구의 한계점 및 향후 연구방향

본 연구를 수행하는 과정에서 확인된 분석결과를 기반으로 제기될 수 있는 다음과 같은 몇 가지 한계점을 지적한다. 이러한 한계점을 보완하여 추가적으로 연구가 진행된다면 진정성리더십, 조직신뢰, 긍정심리자본, 조직몰입, 혁신행동 등에 관한 상관관계가 보다 의미 있는 시사점들로 제시 될 것으로 판단된다.

첫째, 본 연구에서는 보수적인 성향이 강한 제1금융권인 은행에 근무하고 있는 직원 들만으로 모집단을 설정하였으며, 또한 부산.경남 지역 및 서울 일부 지역에 근무하는 직원만 을 대상으로 표본을 추출하였다. 따라서 향후 연구에서는 조직구성원들의 여러 성향을 아우 르는 모집단과 한정된 지역이 아닌 전 지역을 대상으로 균일하게 표본을 추출하는 등 일반

화 시키는 연구가 필요하다.

둘째, 본 연구에서는 원인변수인 진정성리더십과 결과변수인 성과에 대한 직접적인 효과 분석을 실시하지 않았다. 따라서 진정성리더십의 영향력이 조직에서 보다 다양하게 확인될 수 있도록 성과변수에 대한 직접적인 효과에 관하여 지속적인 연구 분석이 요구된다.

셋째, 직장상사에 대한 리더십과 조직에 대한 신뢰에 대한 설문내용은 자신의 조직 및 상사의 평소 생각이 공개되어 불이익을 받을 수 있다는 우려로 진정성 있는 설문응답을 기대하기 쉽지 않는 한계가 있어 이 부분에 대한 보완이 이뤄진다면 보다 설득력 있는 연구가 진행될 수 있다고 사료된다.

참고 문헌

- 김가진(2011). 진정성 리더십과 카리스마적 리더십이 리더에 대한 신뢰감 지각과 팔로워 월빙에 미치는 영향에 관한 연구 : 이화여자대학교 대학원 석사학위논문
- 김명수·장춘수(2012). Authentic Leadership이 조직구성원의 긍정심리자본과 정서적 몰입에 미치는 영향, *인적자원개발연구*, 15(1), pp.101-125.
- 김연숙(2014). “시민단체의 변혁적 리더십이 조직유효성에 미치는 영향 : 조직신뢰의 매개효과

- 를 중심으로” , 박사학위논문, 한양대학교 대학원.
- 김호연(2014). 특전사 대원들의 셀프리더십과 상사신뢰가 조직시민행동에 미치는 영향, 경기대학교 박사학위논문
- 노경섭(2014). 제대로 알고 쓰는 논문 통계분석(SPSS & AMOS 21). 한빛아카데미.
- 구동우(2013). “호텔기업에서 총지배인의 진정성 리더십에 의한 리더신뢰와 조직신뢰가 정서적 몰입과 이직의도에 미치는 영향” , 박사학위논문, 세종대학교 대학원.
- 문혜강(2014). “진정성 리더십이 구성원의 태도 및 행동에 미치는 영향 : 상사신뢰의 매개효과 중심” , 박사학위논문, 영남대학교 대학원.
- 배귀희(2007). 조직공정성과 조직시민행동에 관한 연구: 조직신뢰와 조직몰입의 매개변수를 중심으로, 한국행정논집(제19권3호).
- 배병렬(2009). Amos 17.0 구조방정식모델링. 도서출판 청람.
- 서정기(2014). 윤리적 리더십이 일터영성과 조직시민행동에 미치는 영향: 사회적 기업을 중심으로, 부경대학교, 박사학위 논문.
- 안재선(2014). 조직공정성과 팔로워십이 조직시민행동에 미치는 영향, 가천대학교, 박사학위논문.
- 유재호(2012). 진정성 리더십, 자기 효능감, 조직 유효성 관계, 고려대학교 노동대학원 석사학위논문.
- 윤지영(2014). “진정성 리더십이 조직유효성에 미치는 영향 : 조직기반 자기존중감과 회복탄력성의 매개효과를 중심으로” , 박사학위논문, 성균관대학교 대학원.
- 윤영채 · 이광순(2009). 조직시민행동의 선행요인과 성과평가에 미치는 영향, 행정논총(제47권1호).
- 이경재(2014). “조직의 안전풍토에 대한 종업원의 인식과 개인의 안전의식이 직무만족 · 조직몰입에 미치는 영향 연구 : 조직신뢰를 매개로” , 박사학위논문, 순천향대학교 대학원.
- 이경호(2010). 조직신뢰가 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구 : 조직후원인식의 조절효과를 중심으로, 단국대학교, 박사논문.
- 이현정(2011). 감성지능이 조직시민행동에 미치는 영향: 한국중앙정부의 공무원을 대상으로, 이화여자대학교 박사학위 논문.
- 전수진, 김인자(2006), 조직 및 상사에 대한 신뢰가 직무태도에 미치는 영향에 대한 연구, 비서학 논총, 15(2), 75-96

- 정예지 · 이수정 · 김문주(2012). 변혁적 리더 대 진정 리더, *경영학 연구*, 41(3), pp.539-573.
- 최순주(2014). 진정성 리더십이 선제적 행동에 미치는 영향 : 커뮤니케이션 만족과 정서적 몰입의 매개효과를 중심으로, 성균관대학교, 석사학위 논문.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-Being Over Time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17-28.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430-452.
- Avolio, B.J. & Gardner, J.(2005). Authentic Leadership Development : Getting to the Root of Positive Forms of Leadership, *The Leadership Quarterly*, 16, pp.315-338
- Avolio, B. J., Luthans, F., and Walumba, F. O., 2004, *Authentic leadership: Theory building for veritable sustained performance*, Working paper: Gallup Leadership Institute, University of Nebraska-Lincoln.
- Bateman, T., & Organ, D. (1983). Job Satisfaction and Good Soldier: The Relationship between Affect and Employee Citizenship. *Academy of Management Journal*. 26(4), 586-595.
- Bentler, P. M. (1990). "Comparative Fit Indexes in Structural Models," *Psychological Bulletin*, 107, 238-46.
- Bollen, K. A. (1989a). "A New Incremental Fit Index for General Structural Equation Models," *Sociological Methods and Research*, 17, 306-16.
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Pro-social Organizational Behaviors, *Academy of management Review*, 11(4), pp. 710-725.
- Carminers, E. and J. Mclver (1981). "Analyzing Models with Unobserved Variables : Analysis of Covariance Structures" In G. Bohrnstedt and E. Borgatta (Eds.), *Social Measurement : Current Issues*, Beverly Hills, Calif. : Sage.
- Cook, J., & Wall, T. D. (1980). New Work Attitude Measure of Trust, Organizational

- Commitment and Personnel Need Non-Fulfillment. *Journal of Occupational Psychology*, 53: 39-52.
- Costigan, R. D., S. S., Ilter & J. J. Berman. (1998). "A multi-dimensional study of trust in organizations." *Journal of Managerial Issues*. Fall.
- Gardner, W.L, Avolio, B.J., & Walumbwa, F.O.(2005). Authentic leadership development: Emergent trends and future directions. In William L, Gardner, Bruce J. Avolio & Fred O. Walumbwa(Eds), *Monograph in Leadership and Management*, 3, pp.387-406.
- Giffin, K. (1967), The contribution of studies of source credibility to a theory of interpersonal trust in the communication department, *Psychological Bulletin*, 68, 104-120.
- Gragam, J. (1986). Organizational Citizenship Informed by Political Theory. Paper presented at The Annual Meeting of the Academy of Management. Chicago, IL.
- Harter, s.(2002). Authenticity. In C.R. Snyder, & Lopez, S.(Eds.), *Handbook of positive psychology*, pp.382-394.
- Harter, S. (2002). *Authenticity*, In C.R.Snyder & S.Lopez(Eds.), *Handbook of positive psychology*. Oxford, UK: Oxford University Press, 382-394.
- Heidegger, M. (1962). *Being and Time*, (J. Macquarrie and E. Robinson, Trans.), New York: Harper and Row.
- Illies, R., Morgeson, F.P., & Nahrgang, J.D.(2005). Authentic Leadership and Eudemonic Well-being : Understanding Leader-Follower Outcomes, *The Leadership Quarterly*, 16, pp.1-55.
- Jöreskog, K. G. and D. Sörbom (1993). *LISREL 8 : Structural Equation Modeling with the SIMPLIS, Command Language*, Scientific Software International.
- Katz, D. (1964). Motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science*, 9: 131-146.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1996). *The social psychology of organization*. New York: Wiley & Sons.
- Kee, H. W., & Knox, R. E. (1970). Conceptual and methodological consideration in the study of trust. *Journal of conflict resolution*, 14: 357-366.
- Kramer, R. M., & Tyler, T. R. (1996). *Trust in Organizations: Frontiers of theory and*

- research*. Thousand Oaks CA: Sage.
- Lewis, J. D., & Weigert, A. (1985). Trust as a Social Forces, 64(3), 969-985.
- Lewicki & Bunker(1996). Developing and maintaining trust in work relationships. In R. M. Kramer & T. R. Tyler(Eds.), *Trust in organization: Frontiers of theory and research*: 114-139. Sage Publications.
- Luthans, F., Luthans, K. W., and Luthans, B. C., 2004, Positive psychological capital: Human and social capital, *Business Horizon*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F., Avey, J. B., Clapp-Smith, R., & Li, W. (2008). More evidence on the value of Chinese workers' psychological capital: A potentially unlimited competitive resource? *International Journal of Human Resource Management*, 19(5), 818-827.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). "Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction," *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Mayer, R. C., Davis, J. H. & Schoorman, F. D. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust, *Academy of Management of Review*, 0(3), pp. 709-734.
- Mishra, Aneil. K. (1996). "Organizational Responses to Crisis: The Centrality of Trust".
- Kramer, Roderisk M et al., (eds.), *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research*. CA: Sage Publications.
- McAllister, D. J. (1995). Affect ad cognition as trust as foundations for interpersonal cooperation on organization. *Academy of Management Journal*, 38, 24-59.
- Northouse, P.G.(2010). *Leadership : Theory And Practice*, SAGE Publications, Inc.
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Paine, J., & Bacharch, D. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and ~~Empittical~~ Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of management*. 26, 513-563.
- Ryan, K. D., & Oestreich, D. K. (1998). *Driving fear out of the workplace*(2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Rousseau, D. M., & Parks, J. M. (1993). The contracts of individuals and organizations. *Research in Organizational Behavior*, 15: 1-43.
- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S., & Camerer, C. (1998). Not so different after

- all: A cross-discipline view of trust. *Academy of Management Review*, 23, 393-404.
- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S., & Camerer, C. (1999). Not so different after all: across-discipline view of trust. *Academy of Management Review*, 23(3): 393-404.
- Shamir, B. & Eilam, G.(2005). What's your story? : A life-stories approach to authentic leadership development, *Leadership Quarterly*, 16, pp.395-417.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983), Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68: 655-663.
- Stajkovic, A.D. & Luthans, F.(1998). Social Cognitive Theory and Self-efficacy: Going beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches, *Organizational Dynamics*, 26, pp.62-74.
- Tan, H. H. and Tan, C. S. F. (2000). Toward the Different of Trust in Supervisor and Trust in Organization. *Organizational Behavior Faculty of Business Administration National University of Singapore, Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(2), pp. 241-260.
- Van Dyne, L., Graham, J., & Dienesch, R. (1994). Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement and Validation. *Academy of Management Journal*. 37, 765-802.
- 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), pp.89-126.
- Zucker, L. G. (1986). Production of trust : Institutional sources of economic structure, *Research in organizational behavior*, 8: 1840-1920.