

ISSN 2093-3444

KSHRD

제44권 제1호

2024년 06월

산업교육연구

THE JOURNAL OF TRAINING AND DEVELOPMENT

한국산업교육학회

Korean Society for Human Resource Development

산업교육연구

The Journal of Training and Development

2024년 제44권 제1호

목 차

대안적 리더십이 경찰공무원의 조직유효성에 미치는 영향 연구: 자기효능감의 매개효과와 조직공정성의 조절효과를 중심으로

..... 박미애·장승석·김호균 ... 1

상사의 임파워링 리더십이 조직구성원의 변화지향 조직시민행동에 미치는 영향 : LMX의 매개효과를 중심으로

..... 서민정·심지현 ... 29

원직장복귀 산재근로자의 삶의 질에 관한 연구

..... 유지현·김혜영·박소연 ... 45

제2차 베이비부머 세대의 생애경력설계 준비상태에 관한 탐색적 연구

..... 임정연·박가열 ... 64

대안적 리더십이 경찰공무원의 조직유효성에 미치는 영향 연구: 자기효능감의 매개효과와 조직공정성의 조절효과를 중심으로*

박미애¹⁾, 장승석²⁾, 김호균³⁾

요약

이 연구의 목적은 기존 리더십의 대안적 개념인 진성리더십과 셀프리더십이 경찰공무원의 직무만족과 직무성과에 미치는 영향을 알아보고, 두 리더십과 조직유효성에 미치는 과정에서 자기효능감의 매개효과와 조직공정성의 조절효과를 검증하여 이론적·실무적 시사점을 도출하는 것이다. 본 연구는 전국 18개 시도경찰청 소속 경찰공무원 747명을 대상으로 온라인 설문조사를 실시하여 분석데이터로 활용하였으며, SPSS/AMOS 25.0 통계패키지 프로그램을 사용하여 수집된 자료를 분석하였다. 분석결과를 요약하면, 첫째, 진성리더십은 직무만족에는 정(+)^적 영향을 미치고, 직무성과와 자기효능감에는 영향을 미치지 않았다. 둘째, 셀프리더십은 직무만족에는 부(-)^적 영향을 미치고, 직무성과와 자기효능감에는 정(+)^적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 자기효능감은 직무만족과 직무성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 넷째, 진성리더십은 직무만족과 직무성과와의 관계에서 자기효능감의 매개효과가 확인되지 않았으나, 셀프리더십은 직무만족과 직무성과와의 관계에서 자기효능감의 매개효과가 확인되었다. 마지막으로, 진성리더십은 직무만족과 직무성과와의 관계에서 조직공정성의 조절효과가 확인되었다. 아울러 셀프리더십은 직무만족과의 관계에서는 조직공정성의 조절효과가 확인되었지만, 셀프리더십은 직무성과와의 관계에서 조절효과가 확인되지 않았다. 본 연구를 통해 경찰공무원의 직무만족과 직무성과의 증진을 위해서는 진성리더십과 셀프리더십, 자기효능감과 조직공정성 향상을 위한 전략이 필요함을 시사한다.

핵심 되는 말 : 대안적 리더십, 진성리더십, 셀프리더십, 조직유효성, 직무만족, 직무성과, 자기효능감, 조직공정성

* 본 연구는 박사학위 논문의 일부 내용을 수정·보완한 것임.

- 1) 제1저자, 전남대학교 행정학 박사, 광주남부경찰서 경위, E-mail: miae282@naver.com
- 2) 공동저자, 전남대학교 행정학 박사, 농림식품기술기획평가원 전임연구원, E-mail: jss1227@naver.com
- 3) 교신저자, 전남대학교 행정학과 교수, E-mail: khg1427@chonnam.ac.kr

1. 서론

오늘날 우리 사회는 사물인터넷(IoT), 인공지능(AI)으로 대표되는 과학기술의 급속한 발전과 고령화, 저출산 등 사회 전반에 걸쳐 크나큰 변화의 중심에 직면해 있다. 이러한 환경 변화와 맞물려 경찰조직을 둘러싼 대내외 환경 또한 매우 복잡해지고 있으며, 경찰의 업무 영역도 고도의 전문성을 요구하고 있는 실정이다. 이러한 치안환경의 변화는 경찰활동의 직접 주체인 경찰공무원의 업무에 대한 부담을 한층 가중화시키고, 그들의 직무만족과 직무성과에 부정적인 영향을 끼칠 우려가 매우 크며 결국에는 치안서비스의 질 하락으로 이어질 우려 또한 농후하다는 것이 최근 대두되고 있는 문제의 본질이다(박미애, 2024).

이러한 상황에서 경찰조직의 변화가 성공적으로 이루어지기 위해서는 조직의 변화 주체인 구성원들의 심리와 행동 및 태도의 변화가 중요한 핵심 요인이라 할 수 있다. House(1971)는 리더의 행동과 태도는 구성원들의 긍정적인 심리상태와 밀접한 관계가 있기 때문에, 조직을 효율적으로 관리하기 위해서는 리더의 차별화된 리더십 발휘가 매우 중요하다고 하였다(김용현, 박은미, 2008). 또한, 이임정(2008)은 디지털 시대의 특징은 ‘빠르게’, ‘스스로’ 등의 가치로 대변되기 때문에 기존의 가치체계인 타인에게 영향력을 주는 리더십 개념보다는 자신에게 영향력을 발휘할 수 있는 새로운 관점의 리더십이 필요하다고 하였다. 고유리(2015)는 조직구성원들의 ‘진정성’과 ‘자율성’ 등은 조직구성원들의 자율적인 행동을 유도하는 중요한 개념이며, 조직의 경쟁력을 유지하기 위해서도 필요한 핵심요인임을 밝히고 있다. 그리고 몇몇 선행연구를 통해 확인된 4차 산업혁명 시대에 필요한 리더십 역량으로 진정성, 도덕성, 창의성, 자율성, 상호소통 등을 제시하였다(김해룡, 김쌍언, 2009; 박정원, 손승연, 2016; 윤정구, 2015; 최우제 등, 2018). 더욱이 이원희(2019)는 4차 산업혁명 시대에 요구되는 리더십 역량과 진성리더십과 셀프리더십의 역량이 상당 부분이 일치하고 있다고 언급하였다.

한편, 진성리더십은 리더의 ‘진정성’을 바탕으로 구성원들과 자유롭게 의사소통하면서 자신의 신념과 가치를 인식하고 일관되게 행동하기 위해 노력하는 리더십이다. 이러한 리더십은 위계적이고 권위적인 리더보다는 진실하고 윤리적인 모습으로 조직과 구성원들이 지속적인 성장을 할 수 있도록 지원하고 관심을 갖는 현 시대의 조직 환경에 적합한 최근 주목받고 있는 리더십이다(Luthans & Avolio, 2003). 그리고 셀프리더십은 ‘자율성’과 ‘책임성’을 기반으로 자신에게 주어진 충분한 재량권의 활용을 통해 전문성을 강화하는 리더십이다. 또한 Neck et al.(1995)는 셀프리더십의 발휘는 그 적용 범위가 리더 1인이 영향력을 발휘하는 것이 아니라 조직구성원 전체로 확장되는 특성을 갖는다고 하였다. 이와 같이 진성리더십과 셀프리더십은 최근 리더십 연구 영역에서 주요한 연구문제로 다루어지고 있으며, 이러한 리더십들이 조직효율성과 조직구성원의 행동 및 태도에 미치는데 있어 기존의 리더십을 뛰어넘는 긍정적인 영향을 발휘하는 것으로 나타났다(이계현, 2001; 차현주, 2017).

이러한 점을 감안할 때, 경찰조직이 처한 현실적인 문제에 접근하고 조직의 목표를 효율적으로 달성하기 위한 기존의 전통적 리더십의 대안으로 진성리더십과 셀프리더십을 제시하여 살펴볼 필요가 있다(유재두, 2014; 장승석 등, 2022). 또한 진성리더십 및 셀프리더십과

직무만족 및 직무성과 간의 관계에 있어 다양한 매개변수들에 대한 연구가 존재한다. 대표적으로 신뢰, 임파워먼트, 심리적 자본 등에 대한 연구들이 있다(Avolio et al., 2004; Manz, 1986; 이성욱, 2019). 신철우 등(2017)은 자기효능감은 목표 달성을 위해 적극적으로 행동하고, 조직의 성공을 가져오는 동기부여가 되며, 개인의 직무만족뿐만 아니라 조직에 대한 충성과 애착을 유도하여, 결국에는 인적자원 관리요소로서 조직유효성의 중요한 평가지표가 될 수 있다고 하였다. 이에 본 연구에서는 복잡성, 불확실성, 변동성, 모호성이 두드러지고 있는 경찰 업무환경에서 경찰공무원이 성공적으로 업무를 수행하기 위해 필수적으로 갖추어야 할 자질 중의 하나인 자기효능감(문유석, 2010)이 두 리더십과 조직유효성과의 관계에서 경찰공무원에게 어떻게 영향을 미치는지를 검토하고, 그 영향관계를 실증해 볼 필요가 있다.

무엇보다 Cropanzano과 Mitchell(2005)은 조직이 자신에게 공정한 대우를 하고 있다고 인식할 때 구성원들은 조직에 대해 긍정적인 태도를 보인다고 하였으며, 국내·외 다양한 실증 연구를 통해 조직공정성이 구성원들의 긍정적인 행동과 태도에 영향을 미친다고 밝히고 있다(서인덕, 정시영, 2007; Walumbwa et al., 2010). 또한 진성리더십과 셀프리더십이 발휘되어 직무만족과 직무성과에 긍정적인 영향을 미치더라도 조직 차원의 공정한 대우가 수반되지 않는다면 조직구성원들의 개인 차원의 불평, 불만 등의 부정적 심리적 요인이 구성원들의 직무만족과 직무성과에 미치는 상황적인 맥락을 고려하여, 조직공정성의 조절효과가 어떻게 영향을 미치는지를 분석하여 변수들 간의 관계를 심층적으로 검증하고자 하였다. 대다수의 선행연구들은 조직공정성을 하위 구성요소로 세분화하여 영향력을 분석하였다면, 본 연구에서는 조직공정성을 확보하기 위해서는 세 가지 하위 구성요소가 균형적으로 갖추어져야 한다는 선행연구(김대욱, 이희재, 2016)를 통해 조직공정성을 다차원 구성요소로 구분하여 분석하지 않고 단일차원으로 검증하였다.

특히 현대적 리더십으로서 그 중요성이 더해지고 있으며, 실천적·대안적 리더십의 형태로 분류되는 셀프리더십과 진성리더십을 경찰조직을 대상으로 복합적으로 분석한 사례는 거의 없다고 볼 수 있다. 아울러, 두 리더십과 조직유효성 변수인 직무만족 및 직무성과와의 직접효과 검증과 자기효능감의 매개효과 및 조직공정성의 조절효과 등의 간접효과를 동시에 알아본 선행연구는 찾아보기 어렵다. 이를 통해 본 연구에서는 리더의 진정성을 강조한 진성리더십과 조직구성원의 자율성과 책임성을 강조하는 셀프리더십이 경찰공무원의 직무만족 및 직무성과의 증진을 위한 전략 수립에 기여할 수 있는 실증적 연구의 기초자료를 제시하고, 경찰조직이 새로운 환경변화에 적응하여 지속적으로 성장할 수 있는 방안을 마련하고자 하였다. 또한 경찰조직에서 대안적 리더십과 조직유효성과의 관계에서 자기효능감의 매개효과와 조직공정성의 조절효과를 검증하여 이론적·실무적 시사점을 도출하고자 하였다. 해당 연구목적을 실현하기 위해 다음과 같은 연구문제를 제시하였다.

첫째, 진성리더십과 셀프리더십은 직무만족과 직무성과에 어떠한 영향을 미치는가?

둘째, 진성리더십과 셀프리더십은 자기효능감에 어떠한 영향을 미치는가?

셋째, 자기효능감은 직무만족과 직무성과에 어떠한 영향을 미치는가?

넷째, 진성리더십, 셀프리더십과 직무만족, 직무성과와의 관계에서 자기효능감은 매개효과를 나타내는가?

다섯째, 진성리더십, 셀프리더십과 직무만족, 직무성과와의 관계에서 조직공정성은 조절효과를 보이는가?

II. 이론적 배경

1. 대안적 리더십

Greenleaf(1970)는 리더십의 새로운 패러다임이 ‘인간 이용’ 관점에서 ‘인간 형성’ 관점으로 전환되어야 한다고 주장하였으며, 이러한 리더십 변화 방향에 따라 다양한 유형의 현대적 리더십이 연구되고 있다. 또한, 리더십 연구는 리더의 역량보다는 조직구성원의 역량개발 중심으로 변화하고 있으며, 이러한 리더십과 동일선상에 있는 대안적 리더십이 진성리더십과 셀프리더십으로 평가받고 있다(이원희, 2019).

1) 진성리더십

진성리더십은 과거 리더십에 대한 반성과 시대적 변화 요구에 따라 주목을 받으며 등장하였으며(George, 2003), 리더의 진정성과 윤리성을 기반으로 조직구성원들에게 긍정적인 영향력을 발휘하여 조직의 성공을 가져올 수 있는 대안적 리더십 중 하나이다.

그리고 동 리더십은 리더가 구성원들과 함께 내면적 도덕성과 자아인식을 함양하고 관계적 투명성 등을 높여 자기개발을 촉진하는 리더십을 의미하며, 일반적으로 균형잡힌 정보처리, 자아인식, 내면화된 도덕적 관점, 관계적 투명성으로 구분된다(Walumbwa et al., 2008). Luthans와 Avolio(2003)는 진성리더십에 대해 긍정심리학의 역량과 조직 맥락을 기반으로 자기인식과 자기규제를 통해 긍정적인 모습으로 자기개발을 강화하는 과정이라고 정의하였다. Ilies et al.(2005)은 진성리더십이란 조직구성원들의 사고를 긍정적으로 만들고 넓히며, 구성원들의 강점을 개발하고 조직의 환경을 구축하는데 중점을 두는 리더십이라고 정의하였다. 아울러, Avolio et al(2004)는 조직에서 발생하는 다양한 문제의 해결에 가장 효과적이며, 직무만족과 직무성과 등의 조직유효성의 선행변수로 연구되고 있는(Ilies et al., 2005) 것은 진성리더십이라고 하여 그 중요성을 부각하였다. 특히, 경찰공무원을 분석대상으로 실시한 장승석 등(2022)의 연구에서 진성리더십은 조직유효성에 긍정적인 영향을 미치는 선행요인으로 분석되었다.

2) 셀프리더십

셀프리더십은 1980년대 조직 내·외부 환경의 급격한 변화와 조직구성원의 가치관 변화 등으로 기존의 전통적 리더십을 대체하면서 자기관리의 확대 개념으로 Manz(1986)에 의해 최초로 제시되었다. 셀프리더십은 조직구성원 각자가 성장과 변화를 위해 자신의 사고와 행동을 합리적인 방향으로 이끌어 가는 것이며, 자기 자신으로부터 리더십을 나타내도록 하는 새로운 관점의 리더십이다(Prussia et al., 1998). 또한 셀프리더십은 조직의 경쟁력을 향상시키는데 개인의 잠재력이 조직의 성과를 향상시키며 조직의 성과를 가를 수 있는 유용한 개념이라는 점이 기존의 리더십과의 차별점이라 할 수 있다. 셀프리더십은 직무를 수행하기 위하여 필요한 자기동기 부여와 자기 주도를 이루기 위하여 스스로에게 영향력을 행사하는 과정이며, 책임성과 자율성을 강조하는 리더십이며, 일반적으로 자연적 보상 전략, 행동 지향적 전략, 건설적 사고 전략으로 구분된다(Mnaz, 1986; Pearce & Manz, 2005).

DiLiello(2006)은 셀프리더십 수준이 높은 구성원은 셀프리더십 수준이 낮은 조직구성원에 비해 잠재된 창의성과 혁신성이 높을 수 있다는 명제를 도출시켰다. 또한 유재두(2014)는 경찰공무원을 대상으로 셀프리더십이 조직유효성에 미치는 영향을 연구한 결과 유의미한 영향 관계를 입증하였다.

2. 자기효능감

자기효능감은 1960년대 사회인지이론과 함께 나온 개념이며 Bandura(1977)에 의해 처음 소개되었다. Wood와 Bandura(1989)는 자기효능감이란 어렵고 힘든 상황을 해결하기 위해 필요한 동기부여, 인지적 자원 및 행동과정을 동원할 수 있는 자기자신의 능력에 대한 믿음으로 정의하였으며, 동일한 기술을 보유하더라도 자기효능감에 대한 개인의 믿음과 노력에 따라 결과가 달라질 수 있다고 하였다.

또한 Bandura와 Wood(1989)는 자기효능감이 높은 사람이 낮은 사람과 비교하여 과업 달성을 위해 더욱 노력하며, 개인의 직무만족 및 개인·조직 차원의 직무성공에도 긍정적인 영향을 미치는 중요한 변수라고 하였다. 유지혜(2019)는 자기효능감이란 변화하는 사회 및 경영 환경에 부합되는 조직의 변화를 이끌어 낼 수 있는 요인이며, 개선과 개발이 가능한 상대적 특성을 지닌다고 하였다.

특히 장철영 등(2018)은 경찰공무원의 자기효능감은 다양한 경찰활동 과정 중 부딪히는 문제 상황에 직면하는 심리적·정서적 건강성을 나타내는 중요한 지표 중 하나이며, 조직유효성에 상당한 영향력을 발휘하기 때문에 업무수행과 당면한 문제상황 대처 능력에 있어서 반드시 갖추어야 할 자질 중의 하나라고 언급하였다.

3. 조직공정성

조직공정성은 Homan(1961)의 「Social Behavior」라는 저서에서 최초로 언급되었으며, 구성원들이 조직에 대해 공정하다고 인식하는 정도를 의미하며, 대체적으로 분배·절차·상호작용 공정성으로 구분된다(Moorman, 1991; McDowall & Fletcher, 2004; 김대욱, 이희재, 2016). 또한 동 개념은 개인이 조직에 대한 기여에 따라 보상이 공정하게 이루어지고 있는가에서 시작하여, 보상이 결정되는 과정에서의 의사결정 절차가 공정한가로 발전되었으며, 절차 공정성이 이루어지는 과정에서 보상의 대상자와 결정권자 간의 충분한 상호작용이 있었는가에 대한 개념을 의미한다(김호균, 2007).

조직공정성은 구성원들의 긍정적인 태도와 적극적이고 능동적인 행동을 발현시키는데 중요한 요인 중 하나이며, 조직을 관리하는 핵심적인 요인이기 때문에 조직행태론의 주요한 선행변수로 연구되고 있다(심재권, 정석환, 2007). 특히, 경찰공무원을 분석대상으로 실시한 최낙범, 엄석진(2013)의 연구결과 조직공정성이 조직유효성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

4. 조직유효성

조직유효성은 조직이 얼마나 효율적·지속적으로 제대로 운영되고 있는지를 나타내는 개념으로 조직과 구성원의 성과를 포괄하는 개념이다(Caneron, 1980). 조직유효성의 평가지표로서 수익성, 생산성, 성장성 등과 같은 경제적 성과와 직무만족, 조직몰입 등과 같은 심리적

성과 등으로 구분하였으며(Dalton et al., 1980), 대부분의 조직관리 연구자들이 심리적 성과 지표인 직무만족, 조직몰입 등을 널리 사용하고 있다(차현주, 2017). 본 연구에서는 진성리더십과 셀프리더십과 관련된 변수들을 분석하는데 있어 유효하다고 파악된 심리적 성과지표로써 직무만족과 직무성과를 제시하였다.

1) 직무만족

직무만족은 조직구성원들이 직무를 수행하는 과정에서 인식하는 심리적 만족 정도를 의미한다. 직무만족은 학자에 따라 다양하게 정의내리고 있지만, 가장 일반적으로 활용되는 개념은 Locke(1976)의 정의이며, 그는 직무만족이란 구성원들이 자신이 추진한 업무에 대한 평가과정에서 경험하게 되는 긍정적이고 유쾌한 감정 상태라고 정의하였다.

Weiss(2002)는 직무만족이란 직업에 대한 전반적 평가에 대한 주체적인 판단이라고 정의하였다. 직무만족은 조직구성원의 행태를 연구할 때 특히 중요하며 조직의 세부요소에 영향을 받아 생길 수 있는 결과변수임과 동시에 조직구성원의 행태나 조직성과와 같은 변수에 영향을 미칠 수 있는 원인변수로서 작용할 수는 중요한 변수라고 할 수 있다(김대욱, 이희재, 2016; 경규웅, 2020).

2) 직무성과

직무성과는 조직구성원들이 목표를 이룰 수 있는 정도를 의미한다. 직무성과는 조직에 따라 가치와 특성이 다르기 때문에 직무성과의 개념을 쉽게 정의 내리기 어렵다. 또한 직무성과를 측정하기 위한 평가방법과 기준 등이 명확하지 않아서 연구자의 연구목적에 따라 차이가 있다.

Tett와 Meyer(1993)은 직무성과란 조직구성원들이 달성하고자 하는 일의 바람직한 상태, 효과성, 자신의 목표달성 정도로 정의하였다. 손영진(2018)은 직무만족이란 구성원들이 자신에게 부여된 직무를 얼마나 효과적으로 수행했는지에 관한 노력과 행동의 결과로 정의하였다. 탁진규, 노태우(2016)는 직무성과는 조직성과에 대한 영향력이 매우 크기 때문에 조직관리에 있어 상당히 중요하며, 개인의 직무성과가 모여 조직의 성과를 나타낸다는 점에서 직무만족, 조직몰입 등과 함께 조직유효성을 나타내는 중요한 지표 중 하나로 폭넓게 연구되고 있다(Brown & Peterson, 1993; Tett & Meyer, 1993).

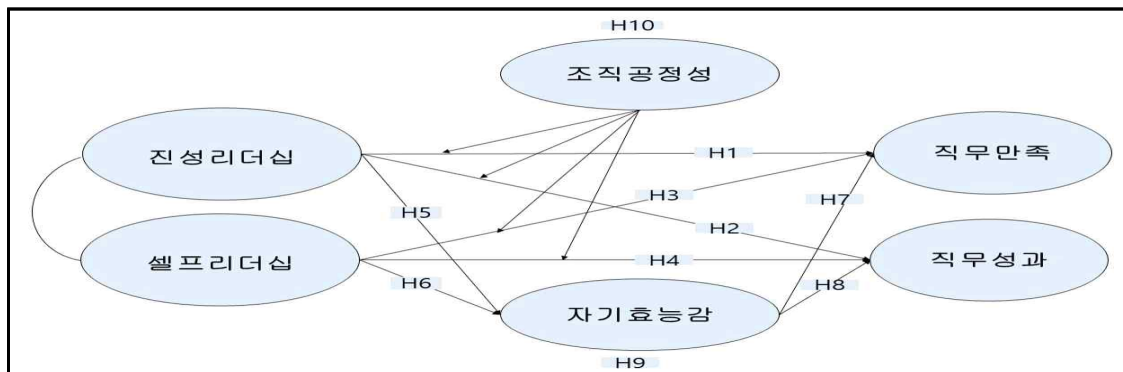
III. 연구설계

1. 연구모형 및 가설설정

1) 연구모형

본 연구는 전국 18개 시도경찰청 소속 경찰공무원을 대상으로 진성리더십과 셀프리더십이 경찰공무원의 직무만족과 직무성과에 미치는 영향을 검증하고자 하였다. 또한 두 리더십과 조직유효성의 관계에서 자기효능감의 매개효과와 조직공정성의 조절효과를 확인하는데 목적

이 있다. 이를 반영하여 본 연구모형을 제시하면 [그림 1]과 같다.



[그림 1] 연구모형

2) 가설설정

본 연구에서는 경찰공무원의 대안적 리더십과 조직유효성의 영향 관계에 대한 연구를 수행하고자 대안적 리더십을 진성리더십과 셀프리더십으로, 조직유효성은 직무만족과 직무성과를 변수로 사용하였다. 두 리더십이 직무만족과 직무성과에 영향을 미치는지를 검증하였으며, 각 리더십과 직무만족과 직무성과와의 관계에 대한 가설 및 자기효능감의 매개효과와 조직공정성의 조절효과에 대한 가설을 설정하였다.

먼저 진성리더십과 직무만족 및 직무성과에 관한 선행연구(Wong & Laschinger, 2013; 박노윤 등, 2014; 한혜숙, 2022)에서 진성리더십은 직무만족과 직무성과에 유의미한 영향을 미친다는 연구결과를 기반으로 다음과 같은 연구가설(H1, H2)을 설정하였다.

H1. 진성리더십은 직무만족에 정(+적 영향을 미칠 것이다.

H2. 진성리더십은 직무성과에 정(+적 영향을 미칠 것이다.

두 번째로, 셀프리더십과 직무만족 및 직무성과에 관한 선행연구(Neck & Houghton, 2006; Prussia et al., 1998; 김연선, 2008; 임갑자, 2021)에서 셀프리더십은 직무만족과 직무성과에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과를 토대로 연구가설(H3, H4)을 설정하였다.

H3. 셀프리더십은 직무만족에 정(+적 영향을 미칠 것이다.

H4. 셀프리더십은 직무성과에 정(+적 영향을 미칠 것이다.

세 번째로, 진성리더십과 자기효능감에 관한 선행연구(Jin & Hahm, 2017; 유교매, 2022)에서 진성리더십은 자기효능감에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과를 기반으로 다음과 같이 연구가설(H5)을 설정하였다.

H5. 진성리더십은 자기효능감에 정(+적 영향을 미칠 것이다.

네 번째로, 셀프리더십과 자기효능감에 관한 이론적 배경과 선행연구(김미경, 2012; 이봉

식, 2017)에서 셀프리더십은 자기효능감에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과를 바탕으로 연구가설(H6)을 설정하였다.

H6. 셀프리더십은 자기효능감에 정(+)적 영향을 미칠 것이다.

다섯 번째로, 자기효능감과 직무만족 및 직무성과에 관한 선행연구(김희수 등, 2016; 신구범, 2010; 유병규, 2019)에서 자기효능감은 직무만족과 직무성과에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과를 통해 다음과 같은 연구가설(H7, H8)을 설정하였다.

H7. 자기효능감은 직무만족에 정(+)적 영향을 미칠 것이다.

H8. 자기효능감은 직무성과에 정(+)적 영향을 미칠 것이다.

추가적으로, 자기효능감의 매개효과에 관한 강세현, 이윤철(2019)의 연구에서는 진성리더십과 직무만족 간의 관계에서 자기효능감의 긍정적인 매개효과를 확인하였으며, 장은미(2019)의 연구에서는 진성리더십과 직무성과의 관계에서 자기효능감의 긍정적인 매개효과를 검증하였다. 또한, 유현희, 현병환(2019)의 연구에서 셀프리더십과 직무만족 및 직무성과의 관계에서 자기효능감의 긍정적인 매개효과를 확인하였다. 이에 본 연구는 선행연구 결과를 기반으로 자기효능감의 매개효과를 알아보기 위하여 연구가설(H9)을 설정하였다.

H9. 자기효능감은 진성리더십 및 셀프리더십과 직무만족 및 직무성과의 관계를 매개할 것이다.

H9a. 자기효능감은 진성리더십과 직무만족 간의 관계를 매개할 것이다.

H9b. 자기효능감은 진성리더십과 직무성과의 관계를 매개할 것이다.

H9c. 자기효능감은 셀프리더십과 직무만족 간의 관계를 매개할 것이다.

H9d. 자기효능감은 셀프리더십과 직무성과의 관계를 매개할 것이다.

한편, 독립변수(진성리더십과 셀프리더십)와 종속변수(직무만족과 직무성과) 간의 관계에서 조직공정성의 조절효과를 살펴보기 위하여 선행연구를 검증하였다. McFarlin과 Sweeney(1992)는 조직공정성은 인적자원관리 측면에서 구성원들의 행동과 태도를 설명하는데 중요한 요인이며, 직무만족과 직무성과 등 조직행태론과 관련한 선행요인으로 연구되고 있다고 언급하였다. 다만 독립변수와 종속변수 간의 관계에서 조직공정성의 조절효과를 직접적으로 살펴본 연구는 거의 없는 실정이다. 이에 유사한 맥락에서 살펴본 Chen Tianyi(2019)의 연구에서는 변혁적 리더십과 직무만족과의 관계에서 조직공정성의 조절효과를 확인하였다. 최호성(2013)은 변혁적 리더십 및 거래적 리더십과 직무만족 간의 관계에서 조절효과가 있음을 확인하였다. 따라서 본 연구는 유사한 선행연구 결과를 기반으로 조직공정성이 진성리더십 및 셀프리더십과 조직유효성 간의 관계를 조절할 것으로 유추할 수 있다. 이에 본 연구는 조직공정성의 조절효과를 알아보기 위하여 다음과 같은 연구가설(H10)을 설정하였다.

H10. 조직공정성은 진성리더십 및 셀프리더십과 직무만족과 직무성과의 관계를 조절할 것이다.

- H10a. 조직공정성은 진성리더십과 직무만족 간의 관계를 조절할 것이다.
- H10b. 조직공정성은 진성리더십과 직무성과 간의 관계를 매개할 것이다.
- H10c. 조직공정성은 셀프리더십과 직무만족 간의 관계를 매개할 것이다.
- H10d. 조직공정성은 셀프리더십과 직무성과 간의 관계를 매개할 것이다.

2. 변수의 조작적 정의 및 측정도구

본 연구는 진성리더십과 셀프리더십을 독립변수, 자기효능감을 매개변수, 조직공정성을 조절변수, 직무만족과 직무성과를 종속변수로 설정하였으며, 인구통계학적 변수로는 성별, 연령, 계급, 재직기간, 최종학력의 항목으로 구성하였다. 모든 변수의 개념과 조작적 정의는 <표 1>과 같이 제시하였다. 본 연구는 선행연구를 통해 검증된 조사도구를 활용하였으며, 모든 설문문항은 5점 리커트(Likert)척도를 활용하여 측정하였다. 모든 구성개념의 분석수준은 개인 수준의 변수로 설정하였다.

<표 1> 연구 측정도구의 구성

구분	잠재변수	관측변수	문항수	신뢰도	출처
독립 변수	진성 리더십	자아인식	3	.857	Walumba et al.(2008) 김창호(2012), 홍성화(2011)
		내면화된 도덕적 관점	5	.743	
		균형잡힌정보처리	4	.903	
		관계적 투명성	4	.798	
	셀프 리더십	행동 지향적 전략	6	.877	Manz(1986) 김두영(2015), 임갑자(2021)
		자연적 보상 전략	6	.898	
건설적 사고 전략		8	.918		
매개 변수	자기 효능감	단일차원	6	.935	Locke et al.(1984) 신구범(2010)
조절 변수	조직 공정성	분배 공정성	5	.952	Morman(1991), Price와 Muller(1986) 김호균(2015)
		절차 공정성	5	.754	McFarlin와 Sweeney(1992) 김호균(2015)
		상호작용 공정성	5	.945	Niehoff와 Moorman(1993) 김호균(2015)
종속 변수	직무 만족	단일차원	6	.853	Mason(1995) 김호균(2007)
	직무 성과	단일차원	5	.932	Williams와 Andersom(1991) 김지혜(2012)
인구통계학적 특성			5		성별, 계급, 재직기간, 연령, 최종학력
총 문항수			73		

본 연구에서 진성리더십은 진정성을 기반으로 리더가 구성원과 함께 지속적인 성장을 할 수 있도록 내면화된 도덕적 관점과 자아인식을 함양하고 투명한 관계를 증진시켜 긍정적·심

리적 역량을 촉진하고 지원하는 리더십을 의미한다. 진성리더십 측정도구는 Walumbwa et al.(2008)의 연구를 기반으로 홍성화(2011)와 김창호(2012)가 사용한 진성리더십 척도(ALQ)를 사용하였다. 진성리더십은 자아인식(3문항), 내면화된 도덕적 관점(5문항), 균형잡힌 정보처리(4문항), 관계적 투명성(4문항)으로 총 16문항을 사용하여 측정하였다. 내면화된 도덕적 관점, 자아인식, 균형잡힌 정보처리, 관계적 투명성은 각각 요소들을 합산하여 산출하였으며, 진성리더십이라는 잠재변수의 관측변수로 활용되었다. 본 연구에서 사용한 설문문항의 예로는 “나의 상사는 자신의 신념에 따라 행동한다.” 등이다. 진성리더십 변수의 Cronbach’s α 값은 .931로 나타났다.

셀프리더십은 자신의 업무를 성공적으로 실행하기 위하여 자신의 행동이나 사고를 바람직한 방향으로 이끌어가도록 영향력을 행사하는 리더십을 의미한다. 셀프리더십 측정도구는 Manz(1986)의 연구를 기반으로 김두영(2015)과 임갑자(2021)가 사용한 셀프리더십 측정도구를 사용하였다. 셀프리더십은 자연적 보상적 전략(6문항), 행동 지향적 전략(6문항), 건설적 사고 전략(8문항)으로 총 20문항을 사용하여 측정하였다. 건설적 사고 전략, 자연적 보상 전략, 행동 지향적 전략은 각각 요소들을 합산하여 산출하였으며, 셀프리더십이라는 잠재변수의 관측변수로 활용되었다. 본 연구에서 사용한 설문문항의 예로는 “나는 내 일의 진행 정도를 기록한다.” 등이다. 셀프리더십 변수의 Cronbach’s α 값은 .942로 나타났다.

자기효능감은 어렵고 힘든 상황에서도 어떠한 업무도 성공적으로 완수할 수 있다는 자신의 전체적인 능력에 대한 믿음을 의미한다. 자기효능감의 측정도구는 Locke et al.(1984)의 연구를 기반으로 신구범(2010)이 사용한 자기효능감 측정도구를 사용하였다. 자기효능감은 총 6문항을 사용하여 측정하였다. 본 연구에서 사용한 설문문항의 예로는 “내가 하는 업무 활동은 개인적으로 의미가 있다” 등이다. 자기효능감 변수의 Cronbach’s α 값은 .935로 나타났다.

조직공정성은 조직구성원들이 조직에 대하여 공정하다고 인식하는 정도를 의미한다. 조직공정성의 측정도구는 Moorman(1991), Price와 Muller(1986), McFarlin와 Sweeney(1992), Niehoff와 Moorman(1993)의 연구를 기반으로 김호균(2015)이 사용한 조직공정성 측정도구를 사용하였다. 조직공정성은 분배 공정성(5문항), 절차 공정성(5문항), 상호작용 공정성(5문항)으로 총 15문항을 사용하여 측정하였다. 상호작용 공정성, 절차 공정성, 분배 공정성은 각각 요소들을 합산하여 산출하였으며, 조직공정성이라는 잠재변수의 관측변수로 활용되었다. 본 연구에서 사용한 설문문항의 예로는 “조직구성원들은 경력 혹은 경험의 정도만큼 보상을 받는다” 등이 포함되어 있다. 조직공정성 변수의 Cronbach’s α 값은 .935로 나타났다.

직무만족은 개인이 업무를 수행하면서 얻게 되는 직무에 대한 긍정적인 정서 상태를 의미한다. 직무만족의 측정도구는 Mason(1995)의 연구를 기반으로 김호균(2007)이 사용한 직무만족 측정도구를 사용하였다. 직무만족은 총 6문항을 사용하여 측정하였다. 본 연구에서 사용한 설문문항의 예로는 “나는 내가 수행하는 업무에 대해 만족한다”가 포함되어 있다. 직무만족 변수의 Cronbach’s α 값은 .853로 나타났다.

직무성과는 구성원들이 이루고자 하는 일의 바람직한 상태와 개인의 목표를 이룰 수 있는 정도를 의미한다. 직무성과의 측정도구는 Williams와 Anderson(1991)의 연구를 기반으로 김지혜(2012)이 사용한 직무만족 측정도구를 사용하였다. 직무만족은 총 5문항을 사용하여 측정하였다. 본 연구에서 사용한 설문문항의 예로는 “나는 기대된 과업을 잘 수행하는 편이다”가 포함되어 있다. 직무성과 변수의 Cronbach’s α 값은 .932로 나타났다.

3. 자료수집 및 분석방법

본 연구는 전국 18개 시도경찰청 소속 경찰공무원 747명을 대상으로 2023년 4월 10일부터 5월 12일까지 총 6주간에 걸쳐 Google 모바일 URL 링크 전송을 통해 설문조사를 실시하였다. 본 조사 실시 전에 경찰공무원 50명을 대상으로 2023년 4월 1일부터 4월 5일까지 파일럿 테스트를 통해 설문 문항을 점검하였다.

특히 셀프리더십은 자신, 진성리더십은 상사를 묻는 설문 항목이기 때문에 이 부분에 대해 사전면담을 통해 충분히 확인 후, 설문조사를 실시하였다. 또한 진성리더십의 경우에는 응답자가 소속된 부서의 직속 상사 중 팀장(경감)이상 중에서 한 명을 염두에 두고 설문을 작성하게 하였다. 총 1,000부를 배포하여 747(75%)부를 회수하였으며, 회수된 데이터 중에서 결측치 및 불성실한 응답이 없어 747부(75%)를 최종 분석 데이터로 활용하였다.

또한 구조방정식 활용을 위한 분명한 기준은 없지만, 추정하고자 하는 관측변수의 5배, 요구되는 최소 표본 수는 200개이며(배병렬, 2017), 대체적으로 표본 수는 150명에서 400명 정도가 바람직한 형태라고 보고 있다(우종필, 2016). 본 연구에서 관측변수는 총 68개로 이를 기준으로 할 때 최소 표본수는 340명이다. 본 연구의 표본 747명은 구조방정식 모델 분석에 필요한 표본크기의 요구조건을 모두 충족하였기 때문에 구조방정식 모델을 적용하기에 적합하다고 할 수 있다.

본 연구의 수집된 설문자료의 분석을 위하여 SPSS/AMOS 25.0 통계패키지 프로그램을 활용하였다. 표본의 인구통계학적 특성을 확인하기 위해 빈도분석을 실시하고, 측정변수의 수준을 파악하기 위해 기술통계 분석을 실시하였다. 또한 다중공선성과 주요 변수들 간의 관련성을 검토하기 위하여 피어슨의 상관분석을 실시하고, 측정항목의 타당도를 파악하고자 탐색적 요인분석을 실시하였다.

또한 잠재변수를 구성하는 관측변수들의 타당도 분석하기 위해 확인적 요인분석을 실시하고, 판별타당도와 수렴타당도를 검토하기 위하여 평균분산추출값(AVE)과 개념신뢰도(CR)를 확인하였다. 또한 변수 간의 직접효과, 간접효과, 총효과를 입증하기 위하여 구조방정식 모형 분석을 시행하였고, 또한 간접효과의 유의성을 확인하기 위하여 부트스트랩 분석을 실시하였다. 마지막으로 조직공정성의 조절효과를 검증하기 위하여 Hayes(2013)가 제안한 프로세스 매크로 1번 모델(Process macro model 1)을 활용한 분석을 실시하였다.

IV. 실증분석 결과

1. 조사대상자들의 인구통계학적 특성

본 연구의 응답자들의 특성은 <표 2>와 같이 제시하였다.

<표 2> 조사대상자의 인구통계학적 특성(N=747)

변수	구분	빈도(명)	비율(%)	변수	구분	빈도(명)	비율(%)
계급	순경	65	8.7	연령	20대	36	4.8
	경장	107	14.3		30대	212	28.4
	경사	115	15.4		40대	236	31.6
	경위	242	32.4		50대 이상	263	35.2
	경감	188	25.2		5년 미만	110	14.7
	경정	30	4.0		5년 이상~10년 미만	120	16.1
성별	여성	165	22.1	재직기간	10년 이상~15년 미만	112	15.0
	남성	582	77.9		15년 이상~20년 미만	94	12.6
최종학력	고졸 이하	153	20.5		20년 이상~25년 미만	114	15.3
	전졸	96	12.9		25년 이상	197	26.4
	대졸	440	58.9				
	대학원 이상	58	7.8				

2. 기술통계 및 상관관계 분석

본 연구의 기술통계 및 상관관계 분석결과는 다음 <표 3>에 제시한 바와 같다.

그 결과 평균은 5점 만점에 진성리더십은 3.61점, 셀프리더십은 3.88점, 자기효능감은 3.80점, 조직공정성은 3.16점, 직무만족은 3.28점, 직무성과는 3.97점으로 구성원들의 인식 수준은 비교적 높았으며, 표준편차는 .59에서 .85까지 분포로 나타났다.

왜도는 -0.36에서 0.12까지 범위로 기준 3미만 수준으로, 첨도는 -0.41에서 0.12까지 범위로 기준 10미만 수준으로 나타나(Kline, 2023), 모든 변수가 다변량 정규 분포의 요건을 충족하는 것으로 확인되었다.

주요 변수 간 상관관계를 살펴보면, <표 3>와 같이 모든 변수 간의 상관이 유의수준 .001에서 유의미한 정(+)적 상관관계를 보였다. 또한 주요 변수들간 상관관계가 .215에서 .780의 분포를 보여 모든 측정변수가 .80이하로 변수 간 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타나 구조방정식 분석이 가능하다고 할 수 있다(Lei & Wu, 2007).

<표 3> 기술통계 및 상관관계 분석

구분	진성리더십	셀프리더십	자기효능감	조직공정성	직무만족	직무성과
진성리더십	1					
셀프리더십	.349***	1				
자기효능감	.244***	.674***	1			
조직공정성	.628***	.378***	.324***	1		
직무만족	.519***	.323***	.375***	.680***	1	
직무성과	.215***	.631***	.780***	.218***	.343***	1
평균	3.61	3.88	3.80	3.16	3.28	3.97
표준편차	0.85	0.59	0.67	0.83	0.77	0.66
왜도	-0.36	-0.05	0.00	0.03	0.12	-0.22
첨도	-.031	-0.26	-0.56	0.16	0.15	-0.41

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

3. 타당도와 신뢰도 분석

본 연구에서는 가설 검증을 위한 실증분석 전에 설문조사에 사용된 문항이 측정하고자 하는 변수들을 제대로 측정하였는가를 판단하기 위해 주성분 분석방법과 베리맥스 회전 방식을 활용하여 탐색적 요인분석을 실시한 후, 그 결과를 통해 최종적으로 도출된 항목들을 대상으로 측정모형 전반에 대한 타당도를 검증하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 또한 연구모형 적합도 지수의 주요 수준을 높이기 위하여 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 통해 단일 차원성을 저해하는 일부 문항을 제거하고 변수를 측정하였다.

요인 분류는 요인 적재량(factor loading)은 .50이상, 고유값(eigen value)은 1이상 해당요인으로 분류하였다(Bagozzi & Yi, 1988). 또한 표본의 전체 변수에 대한 적합도를 검토하기 위해 KMO지수와 Bartlett의 구형성 검정을 확인하였다. 대체적으로 KMO 범위가 .9이상이면 설명 정도가 높은 수준으로 해석되며, .5미만이면 수용할 수 없는 수준으로 판단한다.

구체적으로 진성리더십은 타당도를 저해하는 6개 항목을 제외하고 총 10개의 항목으로 요인분석을 실시한 결과, KMO값은 .926으로 확인되었으며, Bartlett의 구형성 검증 결과 역시 유의하게 나타났으며($p < .001$), 총 10개의 항목은 4개의 요인으로 분류되었으며, 82.821%의 요인 설명력을 보였다.

셀프리더십은 타당도를 저해하는 항목이 없어 총 20개 항목으로 요인분석을 실시한 결과, KMO값은 .950으로 확인되었으며, Bartlett의 구형성 검증 결과 역시 유의하게 나타났으며($p < .001$), 총 20개의 항목은 3개의 요인으로 분류되었으며, 65.282%의 요인 설명력을 보였다.

자기효능감은 6개의 항목으로 요인분석을 실시한 결과, KMO값은 .877로 확인되었으며, Bartlett의 구형성 검증 결과 역시 유의하게 나타났으며($p < .001$), 기존의 연구척도와 동일하게 1개의 요인으로 분류되었으며, 68.575%의 요인 설명력을 보였다.

조직공정성은 타당도를 저해하는 5개 항목을 제외하고 총 10개의 항목으로 요인분석을 실시한 결과, KMO값은 .917로 확인되었으며, Bartlett의 구형성 검증 결과 역시 유의하게 나타났으며($p < .001$), 총 10개의 항목은 3개의 요인으로 분류되었으며, 85.271%의 요인 설명력을 보였다.

직무만족은 총 6개의 항목으로 요인분석을 실시한 결과, KMO값은 .822로 확인되었으며, Bartlett의 구형성 검증 결과 역시 유의하게 나타났으며($p < .001$), 기존의 원척도와 동일하게 1개의 요인으로 분류되었으며, 58.348%의 요인 설명력을 보였다.

직무성과는 총 5개의 항목으로 요인분석을 실시한 결과, KMO값은 .891로 확인되었으며, Bartlett의 구형성 검증 결과 역시 유의하게 나타났으며($p < .001$), 기존의 원척도와 동일하게 1개의 요인으로 분류되었으며, 78.607%의 요인 설명력을 보였다.

요인분석 결과를 통해 각 요인들의 최종 도출 문항들에 대하여 내적 일관성 분석방법을 활용하여 신뢰도를 측정하였다. 일반적으로 신뢰도를 평가할 때 연구자마다 다르지만 대체적으로 사회과학 분야에서는 신뢰도 계수가 .6이상, 개인수준의 경우 .7이상이면 어느 정도 신뢰할 수 있다(Hair et al., 2006). 모든 변수의 신뢰도 계수가 .853에서 .942로 나타나 신뢰도가 매우 높은 것으로 검증되었다.

탐색적 요인분석을 통해 최종적으로 도출된 항목들을 대상으로 측정모형 전반에 대한 타당도를 확인하기 위하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 측정모형의 모수 추정을 위해 최대우도법을 사용하였으며, 진성리더십, 셀프리더십, 조직공정성은 하위요인을 바탕으로 묶음지

표로 관측변수를 구성하였으며(Sass & Smith, 2006), 자기효능감, 직무만족, 직무성과는 구성 항목으로 관측변수를 구성하였다. 또한 연구모형의 적합도 지수의 주요 수준을 높이기 위해 측정모형에서 타당도를 저해하는 직무만족 6번을 제외하고 최종 모형을 설정하였다.

이에 초기 측정모형의 적합도에 대한 분석결과, 모든 적합도 지수는 다음 <표 4>와 같이 기준을 상회하는 것으로 나타나 측정모형이 적합한 것으로 확인되었다.

<표 4> 측정모형의 적합도 지수

적합도 지수	$\chi^2(p)$	TLI	IFI	CFI	RMSEA
측정모형	991.931 ($p < .001$)	.928	.938	.938	.069
권장기준	$p > .05$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\leq .08$

다음으로 확인적 요인분석에서 각 관측변수가 잠재변수를 잘 반영하고 있는지 확인하고자 각 관측변수들의 요인을 확인한 결과, <표 5>와 같이 전체 항목의 요인 부하량이 유의미하게 나타나 관측변수들이 해당 잠재변수를 잘 반영하는 것으로 나타났다.

<표 5> 확인적 요인분석 결과

요인	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차	C.R. (t값)	p값
진성리더십 → 자아인식	1	.846			
진성리더십 → 내면화된 도덕적 관점	0.801	.704	0.037	21.492***	<.001
진성리더십 → 균형잡힌 정보처리	1.156	.902	0.038	30.236***	<.001
진성리더십 → 관계적 투명성	1.031	.806	0.040	26.067***	<.001
셀프리더십 → 행동 지향적 전략	1	.809			
셀프리더십 → 자연적 보상적 전략	1.070	.698	0.054	19.784***	<.001
셀프리더십 → 건설적 사고 전략	1.058	.866	0.042	25.088***	<.001
자기효능감 → 자기효능감1	1	.787			
자기효능감 → 자기효능감2	1.033	.801	0.030	34.170***	<.001
자기효능감 → 자기효능감3	0.922	.627	0.052	17.730***	<.001
자기효능감 → 자기효능감4	1.126	.834	0.045	25.147***	<.001
자기효능감 → 자기효능감5	1.008	.778	0.044	22.990***	<.001
자기효능감 → 자기효능감6	1.140	.865	0.043	26.322***	<.001
직무만족 → 직무만족1	1	.669			
직무만족 → 직무만족2	0.921	.620	0.048	19.333***	<.001
직무만족 → 직무만족3	1.179	.897	0.059	20.081***	<.001
직무만족 → 직무만족4	1.072	.828	0.056	19.298***	<.001
직무만족 → 직무만족5	0.845	.591	0.058	14.507***	<.001

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

수렴타당도를 확인하기 위해 개념신뢰도(construct reliability)와 평균분산추출(average variance extracted) 값을 확인하였다. 요인부하량은 .5이상에서 .95이하, 통계적 유의성은 1.965이고, 개념신뢰도는 .7이상, 평균분산추출 값은 .5이상 확보되어야 한다(우종필, 2016). 모든 항목에서 <표 6>와 같이 기준치를 충족하고 있어 본 모형의 수렴타당도가 높다는 것을 확인하였다.

<표 6> 개념신뢰도 및 평균분산추출 값

변수	진성리더십	셀프리더십	자기효능감	조직공정성	직무만족	직무성과
개념신뢰도(CR)	.897	.909	.934	.813	.838	.961
평균분산추출(AVE)	.686	.771	.703	.595	.513	.831

또한 구성개념 간 판별타당도 검증을 위하여 잠재변수 간 상관계수와 그 95% 신뢰구간을 산출하였다. <표 7>와 같이 모든 변수 간 상관계수의 신뢰구간이 -1 또는 1을 포함하지 않아 본 연구이 구성개념 간에는 판별타당도가 양호한 것으로 해석할 수 있다.

<표 7> 판별타당도 검증 결과

변수	진성리더십	셀프리더십	자기효능감	직무만족	직무성과
진성리더십	-	(.347~.421)	(.207~.289)	(.412~.526)	(.191~.273)
셀프리더십	.384	-	(.741~.811)	(.322~.392)	(.692~.762)
자기효능감	.248	.776	-	(.386~.472)	(.793~.883)
직무만족	.469	.357	.429	-	(.347~.429)
직무성과	.232	.727	.838	.388	-

대각선 위: 상관계수 95% 신뢰구간, 대각선 아래: 상관계수

4. 구조모형 검증

구조방정식 모형을 활용하여 설정된 최종 연구모형의 전반적인 적합도 지수를 확인한 결과 다음 <표 8>와 같이 전체 모형적합도 지수는 모두 기준치를 상회하는 것으로 나타나 연구모형의 적합도는 우수한 것으로 확인되었다.

<표 8> 연구모형의 적합도 지수

적합도 지수	$\chi^2(p)$	TLI	IFI	CFI	RMSEA
측정모형	1419.365 ($p < .001$)	.907	.920	.920	.074
권장기준	$p > .05$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\leq .08$

또한 구조모형에서 잠재변수들 간의 인과관계를 확인하기 위해 잠재변수들 간의 경로분석을 실시하였으며, 구체적인 경로분석 결과를 <표 9>에 제시하였다.

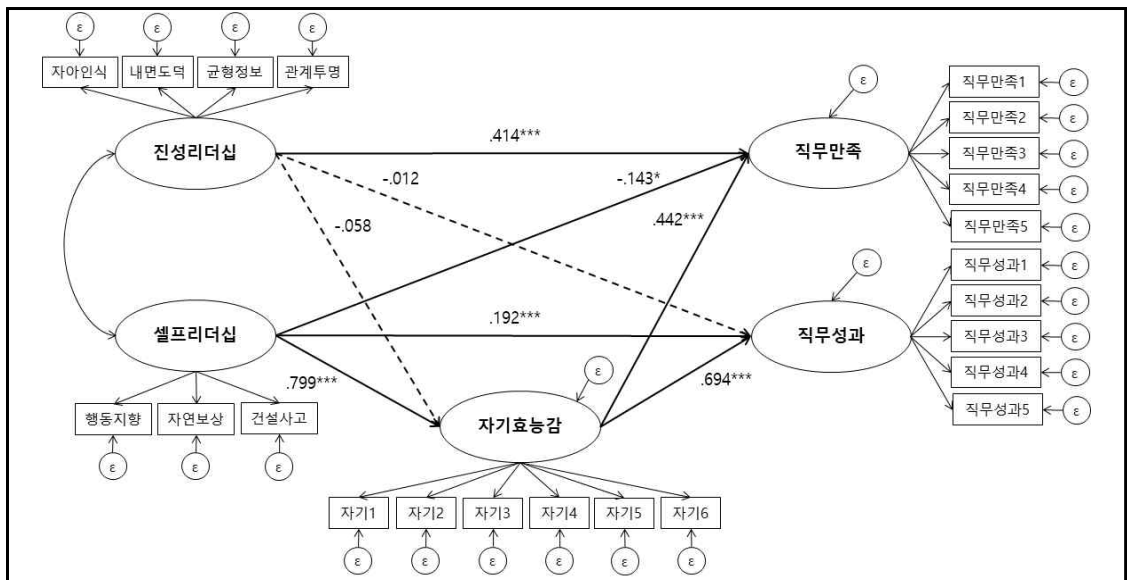
<표 9> 연구모형의 경로분석 결과

경로	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차	C.R.(t값)	p값
진성리더십 → 직무만족	0.383	.414	0.041	9.419***	<.001
진성리더십 → 직무성과	-0.010	-.012	0.021	-0.451	.652
셀프리더십 → 직무만족	-0.203	-.143	0.103	-1.976*	.048
셀프리더십 → 직무성과	0.231	.192	0.061	3.802***	<.001
진성리더십 → 자기효능감	-0.045	-.058	0.026	-1.747	.081
셀프리더십 → 자기효능감	0.944	.799	0.054	17.390***	<.001
자기효능감 → 직무만족	0.533	.442	0.084	6.337***	<.001

C.R.=Critical Ratio, * p<.05 ** p<.01 *** p<.001

진성리더십은 직무만족($\beta=.414$, $p<.001$)에 유의한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났으며(H1 지지), 직무성과에는 영향을 미치지 않았다(H2 기각). 셀프리더십은 직무만족($\beta=-.143$, $p<.05$)에 부(-)적 영향을 미치는 것으로 확인되었으며(H3 기각), 직무성과($\beta=.192$, $p<.001$)에 정(+)적 영향을 미치는 것으로 확인되었다(H4 지지). 한편 진성리더십은 자기효능감에 영향을 미치지 않았지만(H5 기각), 셀프리더십은 자기효능감($\beta=.799$, $p<.001$)에 유의한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 확인되었다(H6 지지). 자기효능감은 직무만족($\beta=.442$, $p<.001$)과 직무성과($\beta=.694$, $p<.001$)에 유의미한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 확인되었다(H7, H8 지지). 이를 종합하면 진성리더십이 높을수록 직무만족이 높아지고, 셀프리더십이 높을수록 직무성과와 자기효능감이 높아지고, 자기효능감이 높을수록 직무만족과 직무성과가 높아진다고 할 수 있다.

각 경로계수의 통계적 유의성에 대한 검증에 이어 변수들 간의 강도를 직접효과와 간접효과로 구분하여 검토한 결과 <그림 2>처럼 표준화 경로계수가 포함된 잠재변수 경로분석 결과를 제시하였다.



[그림 2] 구조모형의 경로분석 결과

5. 매개효과 검증

다음으로 구조모형에서 변수들 간의 간접효과를 측정하기 위하여 Hayes가 제안한 SPSS 프로세스 매크로를 활용한 부트스트랩(bootstrap) 분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 10>에 제시하였다.

진성리더십은 자기효능감을 매개하여 직무만족 및 직무성과 간에는 유의한 영향을 미치지 않았다. 반면 셀프리더십은 직무만족에는 직접적으로 부(-)적 영향을 미치며, 자기효능감을 통해 간접적으로 유의한 정(+)적 영향을 미쳤다(부분매개효과).

또한 셀프리더십은 직무성과에 직접적으로 유의한 정(+)적 영향을 미치고, 자기효능감을 통해 간접적으로도 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났다(부분매개효과). 따라서, <H9a>과 <H9b>는 기각되었고, <H9c>과 <H9d>는 지지되었다.

<표 10> 매개효과 검증 결과

가설	Effect	95% 신뢰구간		p값
		LLCI (하한값)	ULCI (상한값)	
진성리더십 → 자기효능감 → 직무만족	-.026	-.066	.005	.099
진성리더십 → 자기효능감 → 직무성과	-.041	-.095	.008	.105
셀프리더십 → 자기효능감 → 직무만족	.353***	.233	.489	<.001
셀프리더십 → 자기효능감 → 직무성과	.555***	.461	.671	<.001

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

6. 조절효과 검증

Hayes(2013)가 제안한 프로세스 매크로 1번 모델을 활용하여 조절효과를 분석하여 <표 11>에 제시하였다.

먼저, 진성리더십이 직무만족 및 직무성과에 미치는 영향을 분석한 결과, 진성리더십이 직무만족 및 직무성과에 영향을 미치는데 있어 조직공정성은 정(+)적인 조절 역할을 하는 것으로 나타나, 조직공정성은 진성리더십이 직무만족 및 직무성과에 미치는 정(+)적 영향을 증가시키는 것으로 확인되었다.

다음으로, 셀프리더십이 직무만족과 직무성과에 미치는 영향을 분석한 결과, 셀프리더십은 직무만족에 영향을 미치는데 있어 조직공정성은 정(+)적인 조절 역할을 하는 것으로 나타나, 조직공정성은 셀프리더십이 직무만족에 미치는 정(+)적 영향을 증가시키는 것으로 확인되었다. 반면 셀프리더십이 직무성과에 미치는 영향에서 조직공정성의 조절효과는 확인되지 않았다. 따라서, <H10a>, <H10b>, <H10c>는 지지되었고, <H10d>는 기각되었다.

<표 11> 매개효과 검증 결과

종속변수	독립변수	B	S.E	t값	p값	F(R2)
직무만족	진성리더십	0.150	0.031	4.846***	<.001	229.275*** (.481)
	조직공정성	0.529	0.032	16.805***	<.001	
	진성리더십×조직공정성	0.065	0.024	2.699**	.007	
직무성과	진성리더십	0.151	0.035	4.347 ***	<.001	40.848*** (.142)
	조직공정성	0.077	0.035	2.202*	.028	
	진성리더십×조직공정성	0.228	0.027	8.526 ***	<.001	
직무만족	셀프리더십	0.111	0.037	2.973 **	.003	222.725 *** (.474)
	조직공정성	0.563	0.029	19.409 ***	<.001	
	셀프리더십×조직공정성	0.118	0.039	3.069 **	.002	
직무성과	셀프리더십	0.721	0.035	20.816 ***	<.001	164.591 *** (.399)
	조직공정성	-0.029	0.027	-1.089	.277	
	셀프리더십×조직공정성	0.033	0.036	0.917	.359	

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

IV. 결론 및 시사점

1. 연구결과의 요약

본 연구의 목적은 기존 리더십의 대안적 리더십 개념인 진성리더십과 셀프리더십이 직무만족과 직무성과에 미치는 영향을 알아보고, 두 리더십과 조직유효성에 미치는 과정에서 자기효능감의 매개효과와 조직공정성의 조절효과를 규명하여 시사점을 도출하고자 하였다. 전국 18개 시도경찰청 소속 경찰공무원을 대상으로 7주 동안의 파일럿 테스트와 본조사를 실시하여 총 747부의 설문지를 회수하여 분석데이터로 활용하였으며, SPSS/AMOS 25.0을 사용하여 수집된 자료를 분석하였다.

분석결과는 다음과 같다. 첫째, 진성리더십은 직무만족에는 유의한 정(+)적 영향을 미치고, 직무성과에는 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 이는 진성 리더가 진정성 있는 자기인식을 기반으로 조직구성원과의 좋은 유대관계를 형성하여 구성원 스스로의 열정과 헌신을 이끌어내어 직무에 대한 관심을 고취시켜 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다는 선행 연구결과와 같은 맥락으로 이해할 수 있다(Wong & Laschinger, 2013; 강세현, 이운철, 2019).

반면, 본 연구를 통해 특별히 확인된 사항은 진성리더십은 직무성과에 영향을 미치지 않은 것으로 나타나 박석규(2014)와 탁진규, 노태우(2016)의 연구결과와 차이가 있다는 점이다. 이는 조직특성에 기인한 결과로 이해할 수 있으며, 특히 민간조직과 달리 경찰조직의 경우 리더(관리자)의 빈번한 근무지 순환으로 인해 진성리더십의 효과가 단기간에 직접적으로 직무성과로 연결되지 않을 수 있다고 유추된다(박미애, 2024).

둘째, 셀프리더십은 직무만족에 유의한 부(-)적 영향을 미치고, 직무성과에는 유의미한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 많은 선행연구 결과에서 셀프리더십은 직무만족과 직무성과에 긍정적인 영향을 미친다는 결과(Elloy, 2005; 권명은, 2006)와 차이가 나는

점이다. 셀프리더십은 조직 내에서 리더와 소통하고 도움을 받고 관계를 형성하기보다는 스스로 목표를 설정하고 업무를 수행하고 성과에 따라 내적 보상을 실시하기 때문에(Manz, 1986), 개인에 따라 직무만족의 영향이 다를 수 있다고 추론해 볼 수 있다. 게다가 경찰업무는 대체적으로 규정이나 통제를 기반으로 하달된 업무를 주로 수행하기 때문에, 자신의 목표를 스스로 설정하고 점검하는 셀프리더십이 직무만족에는 부(-)적 영향을 미치는 것으로 추론된다.

반면, 셀프리더십은 직무성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 김연선(2008)의 연구결과와 일치한다는 것을 확인할 수 있었다. 이를 통해 셀프리더십 수준이 증가하면 자신에 대한 통제력이 높아지고 업무에 대한 자율성이 확대되어 효과적인 자기관리를 통해 직무성과가 증가된다는 기존 연구결과와 동일한 맥락을 유지한다.

셋째, 진성리더십은 자기효능감에 영향을 미치지 않았다. 이러한 결과는 고유리(2015)와 Gardner와 Schermerhorn(2004)의 연구결과와 차이가 나는 점이다. 이는 리더 자신의 품성과 진정성을 갖추어 일관된 행동으로 표출되는 것이 구성원들의 역할이나 업무수행에 있어 자신감을 갖게 하는 것과는 다소 관련성이 없다는 것으로 해석할 수 있다.

넷째, 셀프리더십은 자기효능감에 유의한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이는 김연선(2008)과 이봉식(2017) 등 대다수의 선행연구 결과를 지지한다. 즉 과업을 수행하기 위해 필요한 자기주도와 자기 동기부여를 가지고 스스로에게 영향력을 행사하는 셀프리더십 발휘가 클수록 조직구성원들의 자기효능감에 대해서도 영향을 미치게 되는 것으로 해석할 수 있다.

다섯째, 자기효능감은 직무만족과 직무성과에 유의미한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 하형란, 강혜자(2012)와 Locke(1976)의 선행연구 결과와 일치하는 점이다. 이는 성공의 가능성을 더 높게 보고 시간과 노력에 많은 투자를 하는 자기효능감이 높은 경찰공무원들은 업무에 대한 불만이 적고 자기 통제력이 높아 실제 직무수행에 긍정적인 영향을 미치게 되는 것으로 보인다. 또한 자기효능감이 높은 조직구성원일수록 직무 활동에 있어 더욱 자신감을 가지고, 조직에 대한 애사심이 높아져 직무성과에도 긍정적인 영향을 발휘하게 된다고 볼 수 있다.

여섯째, 진성리더십은 직무만족과 직무성과와의 관계에서 자기효능감의 매개효과가 확인되지 않았다. 이는 강세현, 이윤철(2019)의 연구결과와 차이가 나는 점이다. 진성 리더는 자신의 생각, 가치관 등에 근거하여 일관되고 긍정적인 관계를 형성하기 때문에, 상대적으로 리더와 구성원과의 관계에서 영향을 적게 받을 수 있을 것이라 추론된다. 또한 조직의 특성에 따라 진정성에 대한 인식 수준의 차이가 발생할 수 있다. Shamir와 Eilan(2005)는 조직구성원들이 리더를 긍정적으로 인식하는 프로세스는 조직문화에 따라 다를 수 있음을 밝히고 있다.

반면, 셀프리더십은 직무만족 및 직무성과와의 관계에서 자기효능감의 매개효과가 확인되었다. 이는 경찰공무원 스스로 자신이 잘할 수 있다는 신념인 자기효능감은 직무만족과 직무성과를 도출하는데 긍정적인 효과를 나타낸다는 것을 확인하였다. 즉 셀프리더십은 경찰공무원들의 자기효능감 제고를 통해 궁극적으로 직무만족과 직무성과를 올리는 것으로 해석할 수 있다.

일곱 번째, 진성리더십은 직무만족과 직무성과와의 관계에서 조직공정성의 조절효과가 확인되었다. 이러한 결과는 조직이 공정성에 대해 보장해 줄 때 조직구성원들은 조직에 긍정적인 감정을 느끼고 이것이 호혜적인 행동을 불러오는 것으로 유추해 볼 수 있다. 즉 조직

이 조직구성원 개인들에게 조직에 기여한 정도에 따라 공정한 보상을 해주고, 리더로부터 인간적이고 진솔한 대우를 받고, 보상 정도를 결정할 때 사용하는 절차의 공정성이 높아질수록 리더의 진성리더십은 구성원들의 직무만족이나 직무성과에 더 많은 영향을 미친다는 것을 의미한다고 할 수 있다. 따라서 진성리더십의 발휘가 증진되기 위해서는 조직 차원의 공정성을 높일 수 있도록 제도의 매뉴얼화와 시스템이 강화되어야 할 필요가 있다.

다만, 셀프리더십은 직무만족과의 관계에서는 조직공정성의 조절효과가 확인되었지만, 셀프리더십이 직무성과의 관계에서는 조절효과가 확인되지 않았다. 이는 셀프리더십은 리더의 영향력에 중점을 두는 것이 아니라 조직구성원들로 하여금 스스로 동기유발하고 자율적으로 지도력을 발휘하기 때문에 조직공정성이 높아진다고 하더라도 직무성과에는 영향을 미치지 않은 것으로 유추해 볼 수 있다. 이러한 상황에서 자신에게 부과된 임무 완수를 위한 직무만족은 하겠지만 직무성과는 관련이 없는 것으로 보인다. 따라서 경찰조직은 구성원의 직무만족을 높이기 위하여 셀프리더십을 발휘해야 하며 조직에서 근평, 성과 등 각종 포상을 결정할 때의 조직공정성을 더욱 높일 수 있도록 상급자에게 지속적인 의견 개진과 더불어 조직차원의 제도 정비가 필요할 것이다.

2. 이론적·실무적 시사점

본 연구결과는 조직구성원이 인식한 진성리더십과 셀프리더십이 경찰공무원의 직무만족과 직무성과에 어떠한 영향을 미치는지, 두 변수 간 관계에서 자기효능감의 매개효과와 조직공정성의 조절효과에 대한 실증연구를 진행하여 진성리더십과 셀프리더십의 중요성 및 효과성을 입증하였다는 점에서 의의를 갖는다. 이를 통해 다음과 같은 이론적·실무적 시사점을 제공한다.

첫째, 기존의 연구들이 리더십과 조직효율성 및 자기효능감의 관계나 자기효능감과 조직유효성 간의 단순한 관계를 분석하였다면, 본 연구는 독립변수로 진성리더십과 셀프리더십, 종속변수로 직무만족과 직무성과, 매개변수로 자기효능감, 조절변수로 조직공정성을 설정해 포괄적으로 분석모형에 포함시켰다는 점에서 기존 연구를 확장하였다. 특히 경찰조직에서 두 리더십 유형과 조직유효성의 관계에서 자기효능감의 매개변수와 조직공정성의 조절변수를 포함한 연구는 매우 드물다고 할 수 있다. 이러한 실증분석 결과는 향후 경찰조직의 성과에 중요한 역할을 수행할 구성원들의 인력관리에 상당한 영향을 줄 것으로 사료된다.

둘째, 본 연구에서는 진성리더십은 직무만족, 셀프리더십은 직무성과에 유의한 정(+)적 영향을 미치는 것을 확인함으로써 리더십 유형에 따라 직무만족과 직무성과에 미치는 영향이 다를 수 있음을 확인하였다. 이를 통해 진성리더십은 직무만족, 셀프리더십은 직무성과에 긍정적인 영향을 미치는 중요한 요인이며, 경찰조직에서 직무만족과 직무성과를 향상시키기 위해서는 두 리더십이 경찰조직에서 적절히 운영될 수 있도록 다양한 방안을 강구해야 할 것이다. 특히 조직의 인사교육 담당자들은 인적자원관리 측면에서 본 연구결과를 바탕으로 채용, 교육, 직무설계 등에 활용하여 상사의 진성리더십과 함께 조직구성원 개인의 셀프리더십 개발 강화에 전폭적으로 지원하고 다양한 방법으로 리더십 교육을 지속적으로 운영을 하여야 함을 시사한다.

구체적으로 상사의 진정성을 바탕으로 발휘되는 진성리더십은 부하들의 직무만족을 제고하는데 선행요인이 되었지만, 직무성과를 제고하는 것과는 관련이 없었으며 오히려 셀프리더십이 영향 요인이 된다는 점을 알 수 있었다. 이를 통해 구성원 개인이 느끼는 직무에 대

한 만족감을 높이기 위해서 상사는 진실하고 꾸밈없는 모습으로 업무에 영향을 미칠 수 있도록 리더십 발휘에 특별한 주의를 기울여야 할 것으로 판단된다. 반면, 개인의 직무에 대한 성과를 높이는 전략은 구성원 스스로에게 달려 있다는 점을 실증적으로 확인하였으므로 이를 위해서는 자신이 주체성을 가지고 주도적인 자기관리를 토대로 긍정의 영향력을 행사해야 함을 알 수 있다. 결국, 직무성과는 상사의 리더십으로 좌우되는 것이 아니라 개인의 능력과 마음가짐(attitude)에 달려 있다는 점을 방증한다고 볼 수 있다. 결국, 개인의 직무성과는 조직의 성과와 직결되므로 조직의 성과를 증진하기 위한 중요한 실천 전략은 개인의 자존감을 높여 조직에서 주인의식을 가지고 업무를 처리할 수 있도록 적절한 풍토를 조성해주는 일이다.

셋째, 진성리더십과 셀프리더십 효과가 나타나는 메커니즘으로 자기효능감과 조직공정성이 중요한 역할을 한다는 것을 입증하였다. 구체적으로 자기효능감이 셀프리더십과 직무만족 및 직무성과 간의 관계에서 더욱 강화하는 매개효과를 확인하였으며, 두 리더십 유형과 조직유효성에 미치는 영향은 조직공정성의 수준에 의존하는 조절효과가 검증되었다.

따라서 경찰공무원의 조직유효성을 높이기 위해서는 구성원의 자기효능감을 증진시킬 수 있도록 상사의 인식 전환과 함께 조직구성원의 자기효능감을 증진시킬 수 있는 업무환경 조성이 필요하다. 또한 조직공정성이라는 제도가 경찰조직 내에서 공정하게 운영될 수 있도록 경찰조직 차원에서 상사의 진성리더십과 구성원의 셀프리더십에 대한 관심과 지원이 증대되어야 할 것이며, 구성원의 공정성 인식을 높이기 위한 시스템 구축 및 인사제도를 마련하고, 구성원 간 공정한 경쟁을 할 수 있는 조직문화가 필요함을 시사한다.

3. 연구의 한계

본 연구는 이론적·실무적 시사점을 도출한 의미 있는 연구임에도 불구하고 몇 가지 한계점이 존재한다.

첫째, 본 연구에서는 자기효능감의 매개효과와 조직공정성의 조절효과를 검증하기 위해 모든 변수를 하위요인으로 분석하지 않고 단일요인으로 검증하였다. 따라서 후속 연구에서는 독립변수와 종속변수를 세분하여 분석하는 새로운 방법론적 연구를 수행한다면 대안적 리더십이 실제 조직유효성을 높이는데 기여할 수 있는 실증자료를 제시할 수 있을 것이다.

둘째, 본 연구에서는 사용한 각각의 설문 항목들은 동일 설문지를 통해 조직구성원들이 자기보고식 설문으로 진행됨에 따라 동일방법편의의 문제점이 발생할 가능성이 있다. 후속 연구에서는 독립변수와 종속변수의 설문 측정 시기를 1·2차로 분리하여 실시하고, 응답의 대상을 분리하고 설문의 시간적 간격을 충분히 확보한 상태에서 측정하는 등의 동일방법편의를 해결할 수 있는 다양한 방법을 고려해야 할 것이다.

셋째, 본 연구에서는 셀프리더십과 직무만족 간의 관계에서 부(-)적 영향에 대한 결과가 있었다. 기존의 다수의 선행연구들은 셀프리더십이 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다고 밝히고 있다. 따라서 이에 대한 원인적 탐색 연구를 실시하여, 실제 그 결과가 경찰조직에 어떤 영향을 미치고 있는지를 찾아내는 것도 훌륭한 연구가 될 수 있을 것이다.

마지막으로 본 연구에서는 진성리더십과 셀프리더십을 대안적 리더십으로 정의하여 연구를 진행하였다. 하지만 이외에도 경찰공무원을 대상으로 다양한 유형의 리더십에 대한 연구를 실시하여 본 연구와 비교·분석하여 다양한 리더십과 경찰공무원의 직무만족 및 직무성과와의 관계에 대한 이해의 폭을 넓히는 노력이 필요할 것이다.

Abstract

A Study on the Effects of Alternative Leadership on Organizational Effectiveness of Police Officers: Focusing on the Mediating role of Self-efficacy and the Moderating role of Organizational Justice

Mi-ae Park, Seung-seok Jang, Hou-gyun Kim

The purpose of this study are to investigate the effects of authentic leadership and self-leadership, which are an alternative concepts of existing leadership, on job satisfaction and job performance of police officers, and to derive implications by verifying the mediating role of self-efficacy and the moderating role of organizational justice in the process of affecting between two leadership and organizational effectiveness. This study conducted an online survey of 747 police officers at 18 municipal and provincial police agencies and used it as analysis data, and analyzed the collected data with SPSS/AMOS 25.0. To summarize the analysis results, first, authentic leadership had a positive(+) effect on job satisfaction and no effects on job performance and self-efficacy. second, self-leadership had a negative(-) effect on job satisfaction and positive(+) effects on job performance and self-efficacy. third, self-efficacy had significant positive(+) effects on job satisfaction and job performance. fourth, there were mediating effects on relations between self-leadership and job satisfaction and job performance. On the other hand, self-efficacy had no mediating effects on relation between authentic leadership and job satisfaction and job performance. lastly, there were moderating effects on relations between authentic leadership and job satisfaction and job performance. Organizational justice had moderating effect on relation between self-leadership and job satisfaction, but no moderating effect on relation between self-leadership and job performance. This study suggests that in order to improve job satisfaction and job performance of police officers, strategies for authentic leadership, self-leadership, self-efficacy and organizational justice are necessary.

Key words : *Alternative leadership, Authentic Leadership, Self-leadership, Organizational effectiveness, Job satisfaction, Job performance, Self-efficacy, Organizational justice*

참고문헌

- 강세현, 이운철. (2019). 항공사 객실팀장의 변혁적 리더십과 진성리더십이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향: 자기효능감과 LMX의 매개효과. **한국항공운항학회지**, 27(1), 54-69.
- 경규웅. (2020). 조직시민행동 형성의 이해에 대한 심화: 비합리적 행동을 통한 이론적 고찰과 조직공정성 인식의 조절된 매개효과를 중심으로. 석사학위논문, 서울대학교.
- 고유리. (2015). 구성원이 인식한 진성리더십과 자기효능감, 직무만족, 조직시민행동의 구조적 관계 분석. 석사학위논문, 이화여자대학교.
- 권명은. (2006). 임파워먼트와 조직유효성 관계에 셀프리더십이 미치는 조절효과 분석. 석사학위논문, 단국대학교.
- 김대욱, 이희재. (2016). 조직공정성, 직무만족, 조직몰입, 혁신행동의 구조적 관계 분석: 지방공무원의 인식을 중심으로. **지방행정연구**, 30(3), 155-180.
- 김두영. (2015). 사회복지사의 셀프리더십이 조직성과에 미치는 영향: LMX와 임파워먼트의 매개효과. 박사학위논문, 대구한의대학교
- 김미경. (2012). 셀프리더십 척도와 자기효능감과의 관계, **역량개발학습연구**, 7(3), 21-43.
- 김연선. (2008). 셀프리더십이 팀웍과 자기효능감, 직무만족, 조직몰입 및 직무성공에 미치는 영향: 특급호텔 Wine & Dining Restaurant 을 중심으로. 박사학위논문, 세종대학교.
- 김용현, 박은미. (2008). 경찰 중간관리자 리더십유형과 조직성과 간의 실증적 연구. **한국경찰학회보**, 10(4), 113-140.
- 김지혜. (2012). 기업 사회공헌활동에 대한 인식과 태도가 직무성공에 미치는 영향. **사회과학연구**, 28(2), 127-148.
- 김창호. (2012). 진실리더십이 부하의 장인적 직무수행(Job Crafting)에 미치는 영향과 그 과정에 대한 연구. 박사학위논문, 한양대학교.
- 김해룡, 김쌍언. (2009). 직무자율성과 구성원 태도간의 관계에서 셀프리더십의 영향에 관한 연구. **산업경제연구**, 22(1), 201-227.
- 김호균. (2007). 부하가 인식하는 상사의 리더십이 직무만족에 미치는 영향연구: 상사신뢰의 매개역할을 중심으로. **행정논총**, 45(4), 167-194.
- 김희수, 김영구, 한상현. (2016). 항공사 객실 승무원의 셀프리더십이 자기효능감과 직무성공에 미치는 영향: FSC 항공사를 중심으로. **관광학연구**, 40(9), 169-186.
- 문유석. (2010). 경찰관의 업무적 자기효능감이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. **지방정부연구**, 13(4), 83-102.
- 박노운, 설현도, 이준호. (2014). 진성리더십과 구성원 성과의 관계: 사회정체성의 매

- 개효과 및 사회적 교환관계의 조절효과를 중심으로. **대한경영학회지**, 27(11), 2013-2036.
- 박미애. (2024). 진성리더십과 셀프리더십이 경찰공무원의 직무만족과 직무성과에 미치는 영향 연구: 자기효능감의 매개효과와 조직공정성의 조절효과를 중심으로. 박사학위논문, 전남대학교.
- 박석규. (2014). 한식 레스토랑 종사자의 셀프리더십과 감성지능이 직무만족, 조직몰입, 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구. 박사학위논문, 영산대학교.
- 박정원, 손승연. (2016). 진성리더십이 창의성에 미치는 영향. **인적자원관리연구**, 23(4), 15-34.
- 배병렬. (2017). Amos 24 구조방정식모델링. (서울:) 청람.
- 서인덕, 정시영. (2007). 공정성 지각이 직무만족, 조직몰입 및 조직시민행동에 미치는 영향에 대한 신뢰의 매개효과, **경영연구**, 22(1), 393-424.
- 손영진. (2018). 경찰공무원의 자기효능감이 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구: Bandura의 사회인지이론을 중심으로. 박사학위논문, 계명대학교.
- 신구범. (2010). 서비스기업 종업원의 셀프리더십이 자기효능감 및 직무성과에 미치는 영향. **인적자원관리연구**, 17(1), 91-104.
- 신철우, 박하진, 장수덕, 최병우. (2007). 조직행동론. (서울:) 문영사.
- 심재권, 정석환. (2007). 근무평정의 공정성수용인식이 하위직 공무원의 혁신적 업무행동에 미치는 영향. **한국행정학보**, 41(2), 141-166.
- 우종필. (2016). 구조방정식모델 개념과 이해. (서울:) 한나래.
- 유교매. (2022). 중국 대학교 학장의 진성 리더십, 자기효능감, 직장 내 신뢰, 조직시민행동의 구조적 관계: 조직 공정성의 조절된 매개효과. 박사학위논문, 전주대학교.
- 유병규. (2019). 공무원의 자기효능감이 직무성과에 미치는 영향: 집단효능감을 매개로 한 사회복지직과 기타 일반직 공무원 비교를 중심으로. 박사학위논문, 가천대학교.
- 유재두. (2014). 경찰공무원의 셀프리더십이 조직효과에 미치는 영향. **경찰학논총**, 9(1), 39-58.
- 유지혜. (2019). 긍정심리자본이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구: 조직몰입의 매개효과와 고용형태의 조절효과를 중심으로. 박사학위논문, 경기대학교.
- 유현희, 현병환. (2019). 에너지·환경분야 연구자의 셀프리더십이 자기효능감, 직무만족과 직무성과에 미치는 영향. **한국산학기술학회논문지**, 20(10), 341-350.
- 윤정구. (2015). 진성리더십(21세기 한국 리더십의 새로운 표준). (서울:) 라온북스.
- 이계현. (2001). 셀프리더십과 조직구성원의 직무만족도 및 조직몰입도와의 관계. 석사학위논문, 부산대학교.
- 이봉식. (2017). 육군부사관의 셀프리더십이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 자기효능감의 매개효과를 중심으로. 박사학위논문, 계명대학교.

- 이성욱. (2019). 진성리더십이 경영성과에 미치는 영향: 심리적 임파워먼트와 직무만족, 직무성과의 매개효과 중심으로. *산업교육연구*, 9, 35-56.
- 이원희. (2019). 진성리더십이 조직몰입에 미치는 영향에서 조직후원인식과 셀프리더십의 매개효과. 박사학위논문, 전남대학교.
- 이임정. (2008). 인터넷 비즈니스 시대의 인재상에 있어서 자기효능감이 셀프리더십에 미치는 영향력에 관한 연구. *전자상거래학회지*, 9(1), 61-78.
- 임갑자. (2021). 요양보호사의 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향 연구: 긍정심리자본의 매개효과를 중심으로. 박사학위논문, 칼빈대학교.
- 장승석, 박미애, 김호균. (2022). 진성리더십이 직무만족에 미치는 영향과 공감능력의 매개효과 연구. *인문사회*21, 13(6), 4495-4510.
- 장은미. (2019). 진성 리더십이 개인성과 및 혁신행동에 미치는 영향: 심리적 자본의 매개효과와 심리적 계약위반 및 단기적 성과압박의 조절효과를 중심으로. 박사학위논문, 숭실대학교.
- 장절영, 신원부, 이원희. (2018). 경찰공무원의 자기효능감과 직무만족이 직무소진에 미치는 영향 분석. *한국경찰연구*, 17(1), 161-186.
- 차현주. (2017). 공유 리더십, 진정성 리더십, 셀프리더십이 대학도서관 사서의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 박사학위논문, 성균관대학교.
- 천텐이(Chen Tianyi). (2019). 변혁적 리더십과 직무만족간 관계에서 조직공정성의 조절효과에 대한 연구. 석사학위논문, 경희대학교.
- 최낙범, 엄석진. (2018). 조직공정성 인식이 조직몰입에 미치는 영향: 경찰조직에서의 상호작용공정성을 중심으로. *한국행정학보*, 47(3), 181-212.
- 최우재, 신제구, 백기복. (2018). 제4차 산업혁명 시대가 요구하는 리더십은 무엇인가?. *Korea Business Review*, 22(3), 175-195.
- 최호성. (2013). 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구: 조직공정성의 조절효과. 석사학위논문, 숭실대학교.
- 탁진규, 노태우. (2016). 상사의 진성리더십이 구성원의 직무성과에 미치는 영향: 조직몰입과 조직시민행동의 매개효과 중심으로. *한국콘텐츠학회논문지*, 16(7), 319-336.
- 하형란, 강혜자. (2012). 경찰공무원의 조절초점이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향: 자기 효능감의 매개효과. *한국자치행정학보*, 26(1): 121-14
- 한혜숙. (2022). 학교장의 진성리더십이 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구: 사회적 자본의 매개효과를 중심으로. 박사학위논문, 서울시립대학교.
- 홍성화. (2011). 중소기업 최고경영자의 오센틱 리더십, 학습조직, 구성원의 심리자본, 조직유효성 간의 구조적 관계 분석, 박사학위논문, 숭실대학교.
- Avolio, B. J., Bass, B. M., Walumbwa, F. O., & Zhu, W. (2004). Multifactor Leadership Questionnaire(MLQ). *Mind Garden*, 29, 481-498.
- Avolio, B. J., Luthans, F., & Walumbwa, F. O. (2004). *Authentic leadership: Theory building for veritable sustained performance.*

- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the academy of marketing science*, 16, 74-94.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191-215.
- Brown, S. P., & Peterson, R. A. (1993). Antecedents and Consequences of Salesperson Job Satisfaction: Meta-Analysis and Assessment of Causal Effects. *Journal of marketing research*, 30(1), 63-77.
- Carmeron, K. S. (1980). Critical question in assessing organizational effectiveness. *Organizational Dynamics*, 9(2), 66-80
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900
- Dalton, Dan R, William D. Todor, Michael J. Spendolini, Gordon J. Fielding, & Lyman W. Porter. (1980). Organization structure and performance: A critical review. *Academy of management review*, 5(1), 49-64.
- DiLiello, T. C., & Houghton, J. D. (2006). Maximizing organizational leadership capacity for the future: Toward a model of self-leadership, innovation and creativity. *Journal of managerial psychology*, 21(4), 319-337.
- Elloy, D. F. (2005). The influence of super leader behaviors on organization commitment: job satisfaction and organization self-esteem in a self-managed work team. *Leadership and Organization Development Journal*, 26, 120-126.
- Gardner, W. L., & Schermerhorn, J. (2004). Unleashing individual potential: Performance gains through positive organizational behavior and authentic Leadership. *Organizational dynamics*, 33(3), 270-281.
- George, B. (2003). *Authentic Leadership: Rediscovering the secrets to creating lasting value* John Wiley & Sons.
- Greenleaf, R. K. (1970). *The servant as leadership*. Westfield, IN: The Greenleaf Center for Servant Leadership
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis (6th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education Inc.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. Guilford Publications.
- Homans, G. C. (1961). The humanities and the social sciences. *American Behavioral Scientist*, 4(8), 3-6.
- House, R. J. (1971). A path goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16(3), 321-339.

- Ilies, R., Morgeson, F. P., & Nahrgang, J. D. (2005). Authentic leadership and eudaemonic well-being: Understanding leader - follower outcomes. *The leadership quarterly*, 16(3), 373 - 394.
- Jin, X., & Hahm, S. W. (2017). The effect of authentic leadership on organizational commitment and organizational citizenship behavior in the IT industry: the moderating effects of self-efficacy. *International Information Institute (Tokyo). Information*, 20(6A), 3823-3834
- Lei, P. W., & Wu, Q. (2007). Introduction to structural equation modeling: Issues and practical consideration. *Educational Measurement: issues and practice*, 26(3), 33-43.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. Handbook of industrial and organizational psychology
- Locke, E. A., Frederick, E., Lee, C., & Bobko, P. (1984). Effect of self-efficacy, goals, and task strategies on task performance. *Journal of applied psychology*, 69(2), 241-251.
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2003). Authentic leadership development. *Positive organizational scholarship*, 241(258), 1-26.
- Manz, C. C. (1986). Self-leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. *Academy of Management review*, 11(3), 585-600.
- Mason, E. S. (1995). Gender difference in job satisfaction. *Journal of social psychology*, 135(2), 143-151
- McDowall, A. & Fletcher, C. (2004). Employee development: an organizational justice perspective. *Personnel review*, 33(1), 8-29.
- McFarlin, D. B., & Sweeney, P. D. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of management Journal*, 35(3), 626-637.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior. *Journal of applied psychology*, 76(6), 845-855.
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. *Journal of managerial psychology*, 21(4), 270-295.
- Neck, C. P., Stewart, G. L., & Manz, C. C. (1995). Thought self-leadership as a framework for enhancing the performance of performance appraisers. *The journal of applied behavioral science*, 31(3), 278-302.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship

- behaviors. *Academy of management journal*, 36(3), 527-556.
- Pearce, C. L., & Manz, C. C. (2005). The new silver bullets of leadership: The importance of self-and shared leadership in knowledge work. *Organizational Dynamics*, 34(2), 130 - 140.
- Price, J. L., & Muller, C. W. (1986). *Handbook of Organizational Measurement*. Marshfield MA: Pittman
- Prussia, G. E., Anderson, J. S., & Manz, C. C. (1998). Self-leadership and performance outcomes: the mediating influence of self-efficacy. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 19(5), 523-538
- Sass, D. A., & Smith, P. L. (2006). The effects of parceling unidimensional scales on structural parameter estimates in structural equation modeling. *Structural equation modeling*, 13(4), 566-586.
- Shamir, B. & Eilam, G. (2005). What's your story: A life-story approach to authentic leadership development. *The Leadership Quarterly*, 16, 395-417
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings, *Personnel psychology*, 46(2), 259-293.
- 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., Hartnell, C. A., & Oke, A. (2010). Servant leadership, procedural justice climate, service climate, employee attitudes, and organizational citizenship behavior: across-level investigation. *Journal of Applied Psychology*, 95(3), 517-529.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human resource management review*, 12(2), 173-194
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role Behaviors. *Journal of management*, 17(3), 601-617.
- Wood, R., & Bandura, A. (1989). Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanisms and complex decision making. *Journal of personality and social psychology*, 56(3), 407-415.
- Wong, C. A., & Laschinger, H. K. S. (2013). Authentic leadership, performance, and job satisfaction: the mediating role of empowerment. *Journal of advanced nursing*, 69(4), 947-959.