ISSN 2093-3444

KSHRD

제41권 제1호 2021년 6월

산업교육연구

THE JOURNAL OF TRAINING AND DEVELOPMENT

한국산업교육학회
Korean Society for Human Resource Development

산업교육연구

The Journal of Training and Development

2021년 제41권 제1호

목 차

노동조합이 인적자원개발에 미치는 영향에 관한 문헌 연구
..... 김세화·유보람 … 1

중소기업 CEO의 이슈리더십과 중소기업 구성원의 조직몰입과의 관계에서 리더신뢰의 매개효과
..... 박혜성 … 30

플립러닝과 액션러닝을 활용한 중소·중견 기업 핵심인재 양성 사례
..... 김혁·안예진·조남채 … 55

산업교육연구
The Journal of Training and Development
제41권 제1호, 2021, pp. 30-54.

중소기업 CEO의 이슈리더십과 중소기업 구성원의 조직몰입과의 관계에서 리더신뢰의 매개효과

박혜성[1)]

요 약

본 연구의 목적은 중소기업 구성원이 인식하는 중소기업 CEO의 이슈 리더십과 조직몰입, 리더신뢰 간의 구조적 관계를 실증적으로 분석하는 데 있다. 이를 위해 중소기업 CEO의 이슈리더십이 중소기업 구성원의 조직몰입에 유의한 영향을 미치는지 여부와, 중소기업 구성원들의 이슈리더십과 중소기업 구성원의 조직몰입과의 관계에서 리더 신뢰의 매개효과가 있는지를 알아보았다. 국내 300인 이하의 중소기업 구성원 240명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 연구 결과, 첫째, 중소기업 CEO의 이슈 리더십은 중소기업 구성원의 규범적몰입에는 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 정서적몰입, 지속적몰입에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 둘째, 중소기업 CEO의 이슈 리더십과 중소기업 구성원의 정서적몰입과의 관계에서 리더신뢰는 완전매개 효과를 가지는 것으로 나타났고, 규범적몰입과의 관계에서 리더신뢰는 부분매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 결론적으로 중소기업 CEO의 이슈리더십이 중소기업 구성원의 조직몰입을 높이기 위해서는 중소기업 CEO의 이슈 리더십만으로는 한계가 있으며, 중소기업 구성원의 중소기업 CEO에 대한 리더신뢰가 있어야 하는 것으로 나타났다. 특히 리더신뢰는 중소기업 CEO의 이슈리더십이 중소기업 구성원의 조직몰입에 영향을 미치는 중요한 매개변인으로 확인되었다. 본 연구의 결과는 중소기업에서 CEO의 이슈리더십이 중소기업 구성원의 조직몰입에 영향을 미치기 위해서는 리더신뢰가 선행되어야 한다는 것을 시사하고 있다.

핵심 되는 말 : 중소기업, 이슈리더십, 조직몰입, 리더신뢰

1) 숙명여자대학교 리더십교육과. E-Mail: dkpark96@naver.com

Ⅰ. 서론

우리나라 전체 기업의 99%가 중소기업이고, 전체 근로자의 89%가 중소기업에 근무하고 있다(중소벤처기업부, 2018). 중소기업은 고용의 대부분을 책임지고 있는 경제의 근간으로, 다양한 제품과 서비스를 제공하고 신규 고용을 창출하는 등 시장경제 활성화의 역할을 담당하고 있다(양현봉, 2006).

그러나 최근 발생한 코로나19로 인한 팬데믹 상황은 2009년 국제 금융위기와 유사한 규모의 경제적 충격을 줄 것으로 예상되고 있다(오병기, 2020). 또한 포스트 코로나 진입 후 더욱 막대한 경제적 타격이 발생할 것으로 예상되고 앞으로는 일상생활에서도 사회적 거리두기가 자리 잡을 가능성이 높다(오병기, 2020). 따라서 중소기업들이 이러한 어려움을 극복하고 고성과를 창출하기 위해선 무엇보다 조직구성원들에 대한 보다 적극적인 관리와 개발이 필요하다(이한석, 2017).

중소기업은 규모가 작고 CEO에 의해 운영된다고 할 수 있으므로 CEO 역할의 중요성을 간과할 수 없다(노부호, 2008). 특히 중소기업의 조직구조와 경영환경 등을 볼 때 어떠한 리더십 유형의 CEO가 기업의 성과향상에 기여할 수 있는가 하는 것은 조직의 생존 문제와도 직결되는 매우 중대한 이슈이다(황연, 2019). 따라서 동종 기업과의 경쟁에서 생존율을 높이고 성과에 영향을 미치는 새로운 리더십이 필요한 상황이라 할 수 있다(곽기영, 2015).

한편 대부분의 국내 중소기업 CEO들은 대기업들과는 달리 현장에서 종업원들과 직접 대면하여 문제를 해결하고 과업을 추진해야 하는 경영환경에 직면해 있다(곽기영, 최지선, 백기복, 2016). 따라서 중소기업 현장에서 발생하는 이슈를 발굴하여 구성원들을 설득시키고 함께 조직의 성과로 이르게 하는 리더십이 필요하다.

한편 이러한 시대적 요구에 부합한 리더십은 현장 중심적이고 과업 중심적인 이슈리더십이라 할 수 있다(백기복, 2002). 즉, 조직의 문제점과 이슈를 발굴하고, 해결책을 찾아낸 후, 구성원을 설득하여, 조직에 적용하게 함으로써 성과로 이어지게하는 실용적이고 기능적인 이슈리더십이 필요하다(백기복, 2002). 백기복(2000)은 이슈리더십을 리더 행동에 관하여 주어진 상황에서 중요한 이슈를 발굴하는 이슈창안 행위, 창안된 이슈를 전 방향의 구성원들에게 중요성을 설득한 후 동참과 몰입을 만들어 내는 오디언스 몰입 행위, 이슈를 성공적으로 실천하기 위한 효과적인 실천환경을 구축하는 이슈실행 행위 등의 세 가지 형태의 리더 행동으로 구분하였다. 이슈리더십은 현실적인 문제, 사건, 즉 이슈를 매개로 리더십이 발휘되기 때문에 중소기업의 현실적인 이슈들을 CEO의 이슈리더십 발휘를 통한 직접적인 해결이 가능할 것이다. 또한 중소기업 CEO가 이슈를 리더십을 발휘하는 과정은 리더에 대한 신뢰가 바탕이 되었을 때 효과적인 이슈실행으로 이어질 수 있다.

이슈리더십은 구성원의 조직몰입 및 성과에 영향을 미치는 것으로 확인되고 있다(곽기영, 2015; 박보생, 2017; 한정현, 2019). 조직몰입은 구성원의 조직에 대한 애착과 헌신을 유지 시키고 조직에 대한 긍정적인 역할을 수행하게 한다. 이때 리더의 이슈리더십 발휘는 조직몰입을 증가시켜 조직의 목표 달성에 영향을 미치는 것으로 확인되고 있다(한정현, 2019). 조직몰입은 구성원의 조직에 대한 애착과 헌신을 유지 시키고 조직에 대한 긍정적인 역할을 수행하게 하고, 개인과 조직의 관점에서 구성원의 조직에 대한 태도와 관련해 주목을 받은 개념이 조직몰입이다(Allen & Meyer, 1991; Mowday et al., 1982). 조직몰입을 통해 기업은 능력과 조직에 헌신하려는 의욕을 가진 구성원들이 조직 내에서 오랫동안 근무하면서 기업 목표 달성에 헌신해 주기를 바란다(권종욱, 2000). 한편 이슈 리더십이 구성원의 조직성과 및 조직몰입을 높인다는 연구는 다수 존재한다(김익철, 2011; 김동산, 2013; 곽기영, 2015; 박정호, 2018; 한정현, 2019). 그러나 중소기업 CEO의 이슈리더십이 중소기업 구성원의 조직몰입에 영향을 미친다는 구체적인 연구사례를 찾아보기가 힘들다. 따라서 중소기업 CEO의 이슈리더십이 중소기업 구성원의 조직몰입에 영향을 미친다는 구체적인 실증 연구가 필요하다.

리더신뢰란 구성원들이 불확실한 상황에서도 리더를 기꺼이 믿고 따르고자 하는 의지를 의미한다(곽정민, 2009). 중소기업 CEO가 이슈리더십을 발휘하여 구성원의 조직몰입을 향상시키기 위해서는 중소기업 구성원의 CEO에 대한 신뢰가 선행되어야 한다. 왜냐하면 리더와 조직원의 관계에 있어 리더에 대한 신뢰가 높은 조직원이 리더와 활발한 커뮤니케이션이 이루어지고 긍정적인 관계가 형성되기 때문이다(Sias & Jabin, 1995). 한편 리더에 대한 신뢰 여부가 조직원들의 직무 관련 태도를 형성하는데 영향을 미치기 때문에 조직행동 분야에서 중요한 변수로 이용되고 있다(정범구, 1997). 구성원이 우호적인 태도를 갖고 리더를 신뢰하게 되면 목표 달성에 집중하고 동기부여가 될 수(Bradach & Eccles, 1989)있기 때문이다. 이슈리더가 이슈를 창안하여 오디언스를 몰입시키고 이슈를 실행하는 절차는 기본적으로 오디언스의 이슈리더에 대한 신뢰가 전제되어야 한다. 한편, 중소기업에서는 CEO의 역할이 절대적이어서 신뢰가 확보되지 않은 리더십 발휘는 효과를 기대하는 것이 어렵다. 리더에 대한 신뢰가 바탕이 되었을 때 중소기업 CEO의 이슈리더십 발휘가 효과를 발휘하고 중소기업 구성원의 조직몰입에 영향을 미칠 수 있을 것이다. 그러나 중소기업 CEO의 이슈리더십이 리더신뢰를 매개로 하여 중소기업 구성원의 조직몰입에 영향을 미친다는 구체적인 실증연구는 찾아보기 힘들다. 이에 중소기업 CEO의 이슈리더십과 중소기업 구성원의 조직몰입과의 관계에서 리더신뢰의 매개효과가 실증된다면 이슈리더십을 통해 중소기업 구성원의 조직몰입이 향상되고 궁극적으로 조직성과에 긍정적인 영향을 미칠 것이라고 기대한다.

본 연구의 목적은 중소기업 CEO의 이슈리더십이 중소기업 구성원의 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지의 여부와, 중소기업 CEO의 이슈리더십과 중소기업 구성원의 조직몰입과의 관계에서 리더 신뢰의 매개효과를 확인하는 데 있다.

첫째, 중소기업 CEO의 이슈리더십이 중소기업 구성원의 조직몰입(정서적몰입, 지속적몰입, 규범적몰입)에 어떠한 영향을 미치는가?

둘째, 중소기업 구성원들의 이슈리더십과 중소기업 구성원의 조직몰입(정서적몰입, 지속적몰입, 규범적몰입)과의 관계에서, 리더신뢰의 매개효과가 있는가?

Ⅱ. 이론적 배경

1. 중소기업에서의 리더십

중소기업은 규모가 작은 기업으로 대기업과 비교해 상대적으로 작은 기업을 일컫는다(안주리, 2012). 중소기업은 상대적인 개념으로 규모 및 업종이 다양하고, 시대와 국가에 따라 다르게 정의될 수 있다(김강호, 2008; 공민영, 2012). 한편 중소기업은 의사결정이 위계적이지 않고 신속하며, 위험을 두려워하지 않는 장점이 있어 기술개발 투자를 결정할 때 대기업에 비해 유연성을 확보할 수 있다(김왕동, 2001; Scherer, 1980). 그러나 중소기업은 인력난, 자금난, 판로난 등 계속적인 어려움에 힘들어 하고 있다(장현주, 2016b).

우리나라 중소기업은 기업규모, 자본 및 경영관리의 취약으로 인하여 조직문화와 경영혁신에 바탕이 되는 리더십을 전략적으로 발휘하기에 환경이 성숙한 상태가 아니라고 볼 수 있다(황연, 2019). 또한 중소기업은 조직 내 의사결정에 있어서 대기업과 달리 CEO개인의 능력과 리더십에 의존하는 경향이 강하다고 볼 수 있다(황연, 2019). 또한 대기업의 CEO와 달리 중소기업 CEO는 조직내의 문제해결 등 실질적인 역할에 집중하느라 대외 역할에 소홀할 수 밖에 없다(Mintzberg, 1973). 박수용(2018)은 중소기업에 근무하는 재직자 740명 대상으로 경영자의 온정적 합리주의 리더십이 중소기업 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구에서 경영자의 온정적 합리주의 리더십과 조직의 경영 성과 간의 긍정적이고 유의한 인과관계가 입증됨을 확인하였다. 최재영(2020)은 중소건설기업 종사자 310명 대상으로 중소건설기업 종사자의 성격 5 요인이 심리적 임파워먼트와 셀프리더십에 따른 조직시민행동에 미치는 영향에 대한 연구에서 성격 5요인이 조직시민행동, 셀프리더십, 조직시민행동에 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였고, 심리적 임파워먼트와 셀프리더십의 매개효과를 실증하였다. 이와 같이 다양한 리더십 유형이 중

소기업의 조직성과 및 조직시민행동에 유의한 영향을 미치고 있음을 알 수 있으며, 본 연구에서는 중소기업 CEO의 이슈리더십이 중소기업 구성원의 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것이라고 가정하였다.

2. 이슈리더십

이슈리더십이란 기업에서 발생하는 문제 및 기회를 이슈로 설정하여, 조직원을 이슈에 몰입시키고, 이슈를 실행하는 리더 행동이다(백기복, 2000). 이슈리더십 발휘를 위해서 이슈 리더는 이슈창안 행위, 오디언스 몰입 행위, 이슈실행 행위의 행동을 하게 된다고 하였다(백기복, 2000).

백기복(2000)은 이슈리더십 이론은 기존의 리더십 이론들과는 다른 몇 가지 특징이 있다고 하였다. 살펴보면, 첫째, 이슈리더십에서는 기업에서 이슈를 창안해 내는 누구나 리더가 될 수 있다고 하였다. 둘째, 리더는 이슈에 따라 변한다고 하였다. 셋째, 이슈리더십은 개인과 조직의 공통의 문제라고 하였다. 넷째, 이슈리더십 이론은 직위에 관계없이 적용 가능하다고 하였다.

곽기영(2014)은 중소기업에 근무하는 조직원 대상으로 중소기업 CEO 이슈리더십과 변혁적리더십이 기업성과에 영향을 미칠 때 환경역동성의 조절효과를 검증하는 연구에서 CEO 이슈리더십과 변혁적리더십 모두 기업의 객관적 성과와 주관적 성과에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 검증하였고, 주관적 성과에 조절효과가 있음을 확인하였다. 박보생(2017)은 중간관리자의 이슈리더십과 진성리더십, 조직효과성의 관계를 실증 분석한 연구에서 이슈리더십이 조직효과성 변인인 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것을 실증 분석하였다. 이와 같이 중소기업CEO의 이슈리더십과 성과와의 관계에서 이슈리더십이 조직성과에 긍정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 중간관리자의 이슈리더십이 조직효과성 변수인 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 본 연구에서는 중소기업 CEO의 이슈리더십이 중소기업 구성원의 조직몰입에 영향을 미칠 것이라고 가정하였다.

3. 조직몰입

조직몰입이란 조직구성원이 감정적 애착을 가지고 조직의 목표와 자신을 동일시하고, 조직의 일원임을 자랑스러워하며, 조직의 구성원으로 남아 있으려는 강한 욕구이다(Allen & Meyer, 1990). Allen과 Meyer(1991)는 조직몰입 하위개념을 세 가지로 제시하였다. 살펴보면 첫째, 정서적 몰입은 자신이 속한 조직에 대한 정서적인 애착과 조직 동일시, 그리고 조직의 목표에 몰입하려는 심리상태라고 하였다. 둘째, 지속적몰입은 이직비용 관점에서 근속으로 얻은 부수적인 수익을 유지하기 위해 계속 근무하려는 심리상

태라고 하였다. 셋째, 규범적몰입은 조직목표에 맞게 행동하는 규범형태로서 구성원의 도덕적 기준과 의무감으로 인해 계속 근무해야 한다는 심리상태라고 하였다. 도철구(2019)는 중소기업 구성원의 셀프리더십과 조직몰입과의 관계에서 LMX와 감성지능의 매개효과를 검증하는 연구에서 셀프리더십과 조직몰입간에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, LMX와 감성지능의 매개효과를 검증하였다. 한정현(2019)은 이슈리더십과 조직유효성의 관계에서 조직문화와 조직 정치지각의 조절효과를 검증하는 연구에서 이슈리더십이 조직유효성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고 조직문화와 조직정치지각의 조절효과를 확인하였다. 선행연구의 결과와 같이 리더십은 조직 구성원의 조직몰입에 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 이에 본 연구에서는 중소기업 CEO의 이슈리더십이 중소기업 구성원의 조직몰입에 영향을 미칠 것이라고 가정하였다.

4. 리더신뢰

리더신뢰란 CEO와 조직원간에 형성되는 믿음이 원활한 상호 교류를 이끌어 내게 하고 조직원이 CEO에 대해 가지는 믿음의 정도이다(McAllister, 1995). 리더신뢰의 개념은 리더에 대한 확신의 결과로서 구성원들이 인지하는 상사에 대한 바람직한 기대라고 정의하였다(Lewickiet al., 2007). McAllister(1995)는 신뢰를 다른 사람의 역량이나 신뢰에 근거한 인지적 신뢰와 감성적 신뢰 관계에 바탕을 둔 정서적 신뢰로 구분하였다. 이진문(2017)은 변혁적리더십이 조직몰입에 미치는 영향과 신뢰의 매개효과를 검증하는 연구에서 변혁적리더십이 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 신뢰의 부분매개효과를 확인하였다. 구정대(2012)는 상사의 이슈리더십, 리더신뢰와 경영성과간의 관계를 검증하는 연구에서 상사의 이슈리더십이 리더신뢰와 비재무적 경영성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이상의 선행연구에서 볼 수 있듯이 리더십과 조직몰입, 조직몰입과 리더신뢰는 유의한 상관관계가 있음을 확인할 수 있다. 본 연구에서는 선행연구를 바탕으로 중소기업 CEO의 이슈리더십이 리더신뢰와 관계하여 조직몰입에 영향을 미칠 것으로 가정하였다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 대상은 중소기업 구성원이다. 중소기업이란 상시 근로자 수 300인 미만, 연매출액 300억 이하의 기업으로 해당 기업에 소속된 이들을 중소기업 구성원이라 한

다. 표집방법은 비확률적 표본 추출중의 하나인 판단 표본 추출을 실시하였다. 서울, 경기 지역의 300인 미만 중소기업에 근무 중인 구성원 246명을 대상으로 구글 설문지를 활용하여 설문조사를 진행하였다. 중소기업의 담당자를 섭외하여 설문에 대한 내용을 설명하고 Mobile로 Url을 전송한 후 설문조사를 진행하였다. 응답자 총 246명 중 불성실하게 응답한 6명을 제외한 240명의 응답으로 최종 자료 분석을 진행하였다.

본 연구를 진행하기 위해 실시한 설문조사에 응답한 연구대상자의 인구통계학적 특징은 <표 1> 과 같다.

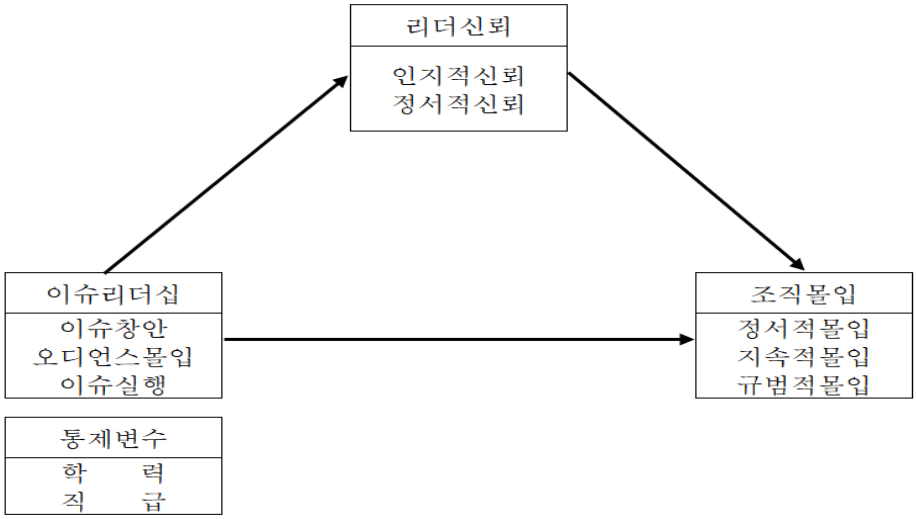
<표 1> 연구대상자

(N = 240)

특성	구분	빈도	퍼센트(%)
성별	남자	139	57.9
	여자	101	42.1
나이	20대	24	10.0
	30대	58	24.2
	40대	77	32.1
	50대	75	31.3
	60대이상	6	2.5
결혼유무	미혼	79	32.9
	기혼	161	67.1
학력	고졸	71	29.6
	초대졸	43	17.9
	대졸	105	43.8
	석사이상	21	8.8
직급	사원	76	31.7
	대리	29	12.1
	과장	54	22.5
	차장	23	9.6
	부장이상	58	24.2
상사와의 근무년수	1년이상~5년미만	108	45.0
	5년이상~10년미만	56	23.3
	10년이상~15년미만	34	14.2
	15년이상~20년미만	17	7.1
	20년이상	25	10.4
합 계		240	100

2. 연구모형

본 연구의 독립변수는 이슈리더십, 종속변수는 조직몰입, 매개변수는 리더신뢰로 설정하였다. 독립변수인 이슈리더십의 하위 구성요소는 그 하위요인으로 이슈창안, 오디언스 몰입, 이슈실행으로 구성하였다(곽기영, 2015). 종속변수는 조직몰입으로 하위 구성요소는 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입으로 구성하였다(이목화, 2014), 매개변수인 매개변수는 리더신뢰로 하위 구성요소는 인지적 신뢰, 정서적 신뢰로 구성하였다(성재환, 2020).



[그림 1] 연구모형

(연구문제 1. 중소기업 CEO의 이슈리더십, 통제변수 학력, 직급이 중소기업 구성원의 조직몰입(정서적몰입, 지속적몰입, 규범적몰입)에 어떠한 영향을 미치는가? 연구문제 2. 중소기업 구성원들의 이슈리더십과 중소기업 구성원의 조직몰입(정서적몰입, 지속적몰입, 규범적몰입과)의 관계에서, 리더 신뢰의 매개효과가 있는가?)

3. 연구도구

본 연구의 측정도구는 중소기업 CEO의 이슈리더십, 중소기업 구성원의 조직몰입(정서적몰입, 지속적몰입, 규범적몰입), 리더신뢰에 관한 설문으로 구성되었으며, 총

40문항으로 구성되었다. 모든 문항은 5점 Likert type 5점 척도(1점 = '전혀 그렇지 않다', 5점 = '매우 그렇다')로 측정하였다.

먼저, 중소기업 구성원의 이슈리더십을 측정하기 위해 곽기영(2015)이 중소기업 CEO의 이슈리더십을 측정하기 위해 개발하고(Miracle 4.0) 실증연구에 사용한 설문 문항을 그대로 사용하였다. Miracle 4.0은 총 15개 문항으로 이슈창안 5개 문항(예: 우리 회사 CEO는 조직발전을 위한 새로운 기회를 찾는다), 오디언스 몰입 5개 문항(예: 우리 회사 CEO는 새로운 이슈의 중요성에 대해 조직원들과 공감대를 형성한다), 이슈실행 5개 문항(예: 우리 회사 CEO는 부여된 업무가 계획대로 진행되는지 수시로 점검한다)의 3가지 하위요인으로 구성되어 있다.

중소기업 구성원의 조직몰입 측정을 위하여 이목화(2014)가 실증 연구에 사용한 정서적 몰입 5개 문항(예: 나는 회사의 문제를 내 문제처럼 생각한다), 지속적 몰입 5개 문항(예: 만일 내가 회사를 떠난다면 이득보다 손실이 클 것이다), 규범적 몰입 5개 문항(예: 나는 현재 회사에 남아 있어야 한다는 도덕적 의무감을 느낀다)의 3가지 하위요인 총 15개 문항을 측정도구로 사용하였다.

마지막으로 리더신뢰 측정도구는 성재환(2020)이 실증 연구에 사용한 인지적 신뢰 5개 문항(예: 사장님은 전문성을 가지고 접근하기 때문에 신뢰가 간다), 정서적 신뢰 5개 문항(예: 내가 어려움이 있을 때는 사장님과 의논할 수 있다)의 2가지 하위요인 총 10개 문항을 측정도구로 사용하였다.

본 연구에서의 이슈 리더십, 조직몰입, 리더신뢰의 신뢰도(Cronbach's α)는 <표 2>와 같다.

<표 2> 설문지의 구성 및 신뢰도

(N = 240)

잠재변인	관측변인	문항수	신뢰도		출처
이슈리더십	이슈창안	5	.875	.943	곽기영(2015:146)
	오디언스몰입	5	.920		
	이슈실행	5	.831		
조직몰입	정서적몰입	5	.927	.885	이목화(2014:126)
	지속적몰입	5	.753		
	규범적몰입	5	.873		
리더신뢰	인지적신뢰	5	.904	.936	성재환(2020:126)
	정서적신뢰	5	.924		
총 문 항		40			

4. 자료분석 방법

자료 분석을 위해 SPSS 21.0을 사용하여 기술통계, 상관분석 및 신뢰도분석 등을 실시하였고, Amos 21.0 프로그램을 사용하여 측정모형의 확인적 요인분석, 구조모형의 경로분석, 매개효과 검증을 위한 부트스트래핑 기법이 포함된 경로분석을 실시하였다.

본 연구에서는 통제변수로 인구사회학적 변수 중에서 중소기업 구성원의 학력과 직급을 선정하였다. 직급이 높을수록 오랜 조직경험으로 인해 다양한 리더에 대한 반응이 직급이 낮은 직원과 다를 수 있으며, 조직 내 영향력과 책임이 더 크고 목표에 대한 몰입수준이 상대적으로 높을 수 있다(윤선영, 권석균, 2015; 탁제운, 신제구, 2017). 이에 본 연구에서는 종속변수인 중소기업 구성원의 조직몰입에 대한 영향을 미칠 것으로 예상되는 학력과 직급을 통제변수로 선정하였다.

본 연구에서는 측정상 자료수집 단계에서 동일방법편의를 고려하지 않아 통계적 확인방법을 통하여 동일방법편의를 검증하였다. 검증결과, 첫 번째 요인1의 설명량이 42.9%로 전체 누적 설명량 70.0%의 기준(50%)을 초과하였지만, 동일방법편의 발생가능성이 매우 심각하지 않은 수준이라 판단하여 연구를 진행하였다.

Ⅳ. 연구결과

1. 기술통계 및 상관관계 분석 결과

주요변수에 관한 기술 통계 분석 결과, 중소기업 CEO의 이슈리더십, 중소기업 구성원의 조직몰입, 리더신뢰 각 변인들의 표준편차는 .863 ~ .959 분포로, 왜도는 -.130 ~ -.449로 3.0(기준)이하 수준으로, 첨도는 -.215 ~ .113으로 8.0(기준)이하 수준으로 나타나 다변량 정규 분포의 요건을 충족하는 것으로 나타났다.

주요변인 간 상관관계를 살펴보면, 이슈리더십과 조직몰입(r = .613, p <.01), 이슈리더십과 리더신뢰(r = .752, p <.01), 조직몰입과 리더신뢰(r = .752, p <.01)간에 통계적으로 유의한 상관관계가 있음을 확인할 수 있었다. 따라서 모든 측정변인이 .8 이하로 변인 간 다중공선성 문제가 없는 것으로 나타났다. 다중공선성을 확인한 결과, VIF 값이 2.29로 10을 넘지 않는 것으로 나타나 다중 공선선성에 문제가 없는 것으로 판단하였다. 상관분석 결과와 회귀분석 결과는 <표 4>와 같다.

<표 3> 주요변수의 기술통계 분석

(N = 240)

잠재변수	관측변수	평균	표준편차	왜도	첨도
이슈리더십	이슈창안	3.55	.895	-.542	.070
	오디언스몰입	3.33	.949	-.365	-.164
	이슈실행	3.43	.746	-.439	.435
	이슈리더십 전체	3.43	.863	-.449	.113
조직몰입	정서적몰입	3.53	.930	-.544	.069
	지속적몰입	3.12	.814	.080	-.130
	규범적몰입	2.89	.990	.075	-.601
	조직몰입 전체	3.18	.911	-.130	-.221
리더신뢰	정서적신뢰	3.49	.882	-.457	.148
	인지적신뢰	2.99	1.036	-.072	-.578
	리더신뢰 전체	3.24	.959	-.264	-.215

<표 4> 주요변수의 상관관계 분석

(N = 240)

변인	이슈리더십	조직몰입	리더신뢰	VIF
이슈 리더십	1			2.29
조직몰입	.613**	1		
리더신뢰	.752**	.677**	1	2.29

**: p < .01

2. 측정모형의 검증

중소기업 CEO의 이슈리더십, 중소기업 구성원의 조직몰입(정서적몰입, 지속적몰입, 규범적몰입), 리더신뢰의 척도가 본 연구에서 측정하고자 하는 개념을 정확하게 측정하고 설명하는지를 확인하기 위하여 최대우도추정법을 사용하여 적합도를 측정하였다. 측정 결과, χ^2 =50.811, p = .000, χ^2/df =2.989, RMR = .029, GFI = .952, RMSEA = .91, CFI = .970, TLI = .951으로 χ^2값을 제외하고는 기준값을 충족하는 것으로 확인되어 측정모형은 양호한 것으로 검증되었다.

측정모형의 집중타당도 분석결과, <표 5>과 같이 지속적 몰입(.361)을 제외한 모든 요인의 표준화λ 값이 .724 ~ .926으로 나타났고, AVE값은 .492 ~ .796으로, 개념신뢰도는 .7이상으로 나타나 측정모형의 집중타당도가 확인되었다.

<표 5> 측정모형의 집중타당도

(*N* =240)

관측변수	경로	잠재변수	비표준화계수	표준화계수	S.E.	C.R.	AVE	개념신뢰도
이슈실행	←	이슈리더십	1	.790			.796	.921
오디언스몰입	←		1.491	.926	.092	16.175***		
이슈창안	←		1.284	.845	.088	14.596***		
규범적몰입	←	조직몰입	1	.724			.492	.726
지속적몰입	←		0.409	.361	.080	5.111***		
정서적몰입	←		1.041	.803	.095	10.899***		
정서적신뢰	←	리더신뢰	1	.807			.718	.835
인지적신뢰	←		0.923	.874	.061	15.080***		

***: p < .001

<표 6>의 측정모형의 판별타당도 분석 결과, 잠재변수의 AVE값이 상관계수의 제곱보다 작은 것으로 나타나 판별타당도가 확보되지 않는 것으로 확인되었으나, 잠재변수의 상관관계를 보여주는 계산식(상관계수±2×표준오차≠1)에 의하면, - 값(.694 ~ .776), +값(.741 ~ .830)으로 1이 포함되지 않아 판별타당성이 확보됨을 확인할 수 있었다. 또한 부트스트랩의 Bias-corrected percentile method를 확인한 결과 유의확률이 p <.01 수준으로 통계적으로 유의하다는 것을 확인할 수 있었다.

<표 6> 측정모형의 판별타당도 검증

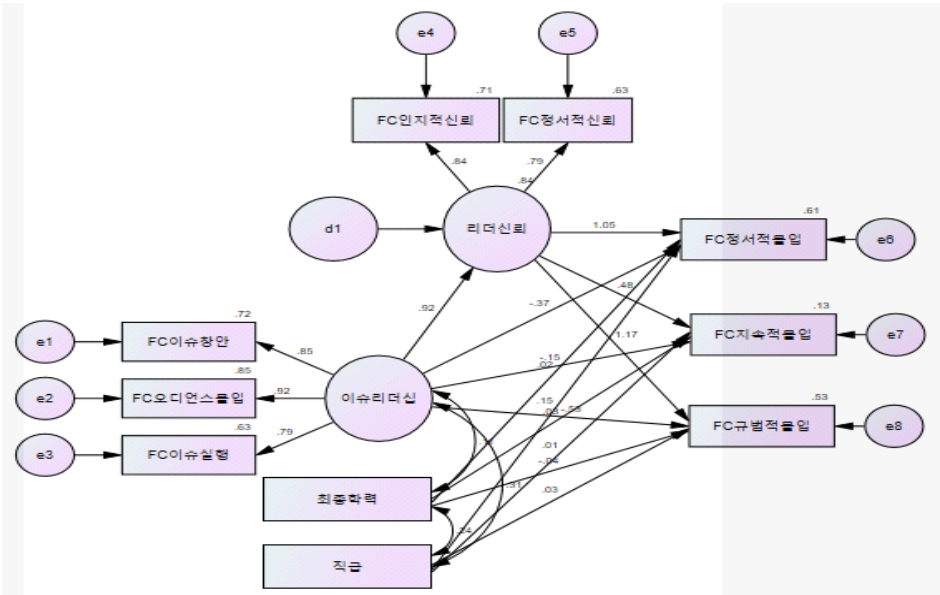
(*N* =240)

구 분	이슈리더십	조직몰입	리더신뢰	AVE	개념신뢰도
이슈리더십(p^2)	1			.796	.921
조직몰입(p^2)	0.788(1.576)**	1		.492	.726
리더신뢰(p^2)	0.884(1.768)**	0.900(1.800)**	1	.718	.835

**: p < .01

3. 구조모형의 검증

측정모형 검증에서 모형적합도가 기준값에 충족되는 결과를 보여 본 연구에서는 수정 없이 구조모형을 도출할 수 있었다. 최종 구조모형은 [그림 2]와 같다. 이에 통제변수인 학력과 직급, 중소기업 CEO의 이슈리더십, 중소기업 구성원의 정서적몰입, 지속적몰입, 규범적몰입, 리더신뢰 간의 경로분석을 실시하였다.



[그림 2] 이슈리더십, 조직몰입(정서적몰입, 지속적몰입, 규범적몰입), 리더신뢰 간 구조모형의 분석

본 연구에서는 통제변수인 학력, 직급을 도입하여 구조모형을 설정하였다. 통제변수를 도입한 본 연구의 구조모형 적합도 분석결과를 살펴보면, χ^2 =71.046, p = .000, χ^2/df =2.96, RMR = .032, GFI = .949, RMSEA = .091, CFI = .96, TLI = .925 로 χ^2값을 제외하고는 기준치를 충족하는 것으로 나타나 만족할 만한 수준인 것으로 확인되었다. 구조모형의 적합도 검증결과는 <표 7>과 같다.

<표 7> 구조모형의 적합도 검증 결과

	χ^2	*df*	*p*	χ^2/df	RMR	GFI	RMSEA	CFI	TLI
구조모형	71.046	24	0	2.96	.032	.949	.091	.96	.925
기준값			≥.05	≤3.0	≤.05	≥.9	≤.1	≥.9	≥.9

구조모형의 경로분석 결과를 살펴보면, 이슈리더십과 규범적몰입(β =-.531, p < .1)은 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 이슈리더십과 정서적몰입(β =-.374, p = .075), 이슈리더십과 지속적몰입(β = -.152, p = .489)은 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 리더신뢰와 정서적몰입(β =1.054, p <.000), 리더신뢰와 지속적몰입(β = .483, p <.05), 리더신뢰와 규범적몰입(β = 1.175, p < .000)은 모두 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 이슈리더십과 리더신뢰(β = .917, p < .000) 또한 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 통제변수인 직급은 정서적몰입(β = .155, p <.01)에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 지속적몰입(β = .006, p = .925)과 규범적몰입(β = .141, p = .542)은 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 한편, 학력은 정서적몰입(β = .141, p = .719), 지속적몰입(β = .141, p = .616), 규범적몰입(β = .141, p = .446)에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 잠재변인간 구체적인 경로분석 결과는 <표 8>과 같다.

<표 8> 잠재 변인간 경로계수

(N =240)

경로	비표준화계수	표준화계수	S.E.	C.R.
이슈리더십→정서적몰입	-0.586	-0.374	0.329	-1.781(.075)
이슈리더십→지속적몰입	-0.21	-0.152	0.303	-0.692(.489)
이슈리더십→규범적몰입	-0.889	-0.531	0.4	-2.22(*)
이슈리더십→리더신뢰	1.155	0.917	0.088	13.139(***)
리더신뢰→정서적몰입	1.313	1.054	0.268	4.905(***)
리더신뢰→지속적몰입	0.529	0.483	0.24	2.202(*)
리더신뢰→규범적몰입	1.561	1.175	0.325	4.809(***)
학력 → 정서적몰입	0.016	0.017	0.044	0.36(.719)
학력 → 지속적몰입	0.026	0.032	0.052	0.502(.616)
학력 → 규범적몰입	-0.039	-0.04	0.052	-0.761(.446)

직급 → 정서적몰입	0.092	0.155	0.029	3.131(**)
직급 → 지속적몰입	0.003	0.006	0.035	0.094(.925)
직급 → 규범적몰입	0.021	0.033	0.035	0.61(.542)

*: p < .05; **: p < .01; ***: p < .001

이러한 연구 결과는 중소기업 CEO의 이슈리더십이 높을수록 규범적몰입은 높아지지만 정서적몰입과 지속적몰입은 높아지지 않는 것으로 나타났다. 또한 이슈리더십이 높으면 리더신뢰가 높아지고, 리더신뢰가 높으면 조직몰입(정서적몰입, 지속적몰입, 규범적몰입)에 유의한 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다.

4. 구조모형의 매개효과 검증

독립변인인 중소기업 CEO의 이슈리더십이 리더신뢰의 매개변인을 통해 종속변인인 중소기업 구성원의 조직몰입(정서적몰입, 지속적몰입, 규범적몰입)에 미치는 간접효과의 유의성을 검증하기 위해 부트스트래핑 통계기법이 포함된 분석방법을 활용하여 직접효과, 간접효과, 총효과를 알아보았다. 분석 결과는 <표 9>과 같다.

<표 9> 구조모형의 매개효과 분석

(N =240)

경 로	표준화		
	총효과	직접효과	간접효과
이슈리더십→리더신뢰→정서적몰입	.593(***)	-.374	.967(***)
이슈리더십→정서적몰입	-.374	-.374	
이슈리더십→리더신뢰	.917(***)	.917(***)	
리더신뢰→정서적몰입	1.054(***)	1.054(***)	
이슈리더십→리더신뢰→지속적몰입	.291(*)	-.152	.443(*)
이슈리더십→지속적몰입	-.152	-.152	
이슈리더십→리더신뢰	.917(***)	.917(***)	
리더신뢰→지속적몰입	.483(*)	.483(*)	
이슈리더십→리더신뢰→규범적몰입	.546(***)	-.531	1.077(***)
이슈리더십→규범적몰입	-.531	-.531	
이슈리더십→리더신뢰	.917(***)	.917(***)	
리더신뢰→규범적몰입	1.175(***)	1.175(***)	

*: p < .05; ***: p < .001

<표 9>에서와 같이 중소기업 CEO의 이슈리더십과 중소기업 구성원의 규범적몰입(직접효과: β = -.531, p < .005)은 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났지만, 정서적몰입(직접효과: β = -.374, p = .075), 지속적몰입(직접효과: β = -.152, p = .489)은 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 그러나 중소기업 CEO의 이슈리더십은 리더신뢰를 매개로 했을 때 중소기업 구성원의 정서적몰입(간접효과: β = .967, p < .001), 지속적몰입(간접효과: β = .443, p < .05), 규범적몰입(간접효과: β =1.077, p < .001)에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 중소기업 CEO의 이슈리더십이 리더신뢰를 매개로 하여 정서적몰입에 영향을 미치는(총효과: β = .593, p < .001), 지속적몰입에 영향을 미치는 (총효과: β = .291, p < .05), 규범적몰입에 영향을 미치는(총효과: β = .546, p < .001) 수준에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 한편 독립변수가 종속변수에 직접적으로 유의한 영향을 주지 않으나 매개효과가 유의할 때는 완전매개효과를 가지는 것으로 판단하는데 본 연구에서 리더신뢰는 정서적몰입과 지속적몰입에 완전매개효과를 가지는 것으로 나타났고, 독립변수가 종속변수에 직접적으로 유의한 영향을 주며 매개효과도 유의할 때 부분매개효과를 가지는 것으로 판단하는데 본 연구에서 규범적몰입은 부분매개효과를 가지는 것으로 나타났다.

<표 10> 모형의 매개효과 검증

(N =240)

경로	Estimate	S.E.	95%신뢰구간
이슈리더십 → 리더신뢰 → 정서적몰입	1.517	1.153	0.69~3.696
이슈리더십 → 리더신뢰 → 지속적몰입	0.611	1.363	-0.062~5.457
이슈리더십 → 리더신뢰 → 규범적몰입	1.803	3.841	0.81~9.316

<표 10>에서와 같이 중소기업 CEO의 이슈리더십과 중소기업 구성원의 조직몰입(정서적몰입, 지속적몰입, 규범적몰입)의 관계에서 리더신뢰의 매개효과 검증을 실시하였다. 매개효과 검증을 위하여 부트스트래핑 통계기법이 포함된 경로분석을 실시하였으며, 중소기업 CEO의 이슈리더십과 중소기업 구성원의 정서적몰입, 규범적몰입간의 관계에서 리더신뢰의 매개효과는 95% 신뢰구간에서 정서적몰입(0.69 ~ 3.696), 규범적몰입(0.81 ~ 9.316)의 상한 값과 하한 값을 보이고 있어 0을 포함하지 않은 것으로 나타났다. 즉, 리더신뢰의 매개효과는 p <.001 수준에서 통계적으로 유의한 것으로 검증되었다. 그러나 중소기업 CEO의 이슈리더십과 중소기업 구성원의 지속적몰입간의 관계에서 리더신뢰의 매개효과는 95% 신뢰구간에서 지속적몰입(-0.062 ~ 5.457)의 상한 값과 하한 값을 보이고 있어 0을 포함한 것으로 나타나, 리더신뢰의 매개효과는

$p < .05$ 수준에서 통계적으로 유의하지 않은 것으로 검증되었다. 따라서 본 연구에서는 이슈리더십과 정서적몰입과의 관계에서 리더신뢰는 완전매개효과를 가지는 것으로 나타났고, 이슈리더십과 규범적몰입과의 관계에서 리더신뢰는 부분매개효과를 가지는 것으로 나타났다.

Ⅴ. 논의 및 결론

중소기업 CEO의 이슈리더십이 중소기업 구성원의 조직몰입(정서적몰입, 지속적몰입, 규범적몰입)에 미치는 영향을 분석한 결과, 중소기업 CEO의 이슈 리더십이 중소기업 구성원의 규범적몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 정서적몰입, 지속적몰입에는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 즉, 중소기업 CEO의 이슈리더십과 중소기업 구성원의 규범적몰입과는 직접적인 상관관계가 있으나, 정서적몰입, 지속적몰입과는 직접적인 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 이슈리더십이 조직몰입에 유의한 영향을 미친다는 기존의 선행연구(한정현, 2020; 박보생, 2017)와는 다른 결과로서, 중소기업 CEO가 이슈를 창안하고 오디언스를 몰입시켜 이슈를 실행하는 과정(최경춘, 2017)이 중소기업 구성원의 정서적몰입, 지속적몰입에는 유의한 영향을 미치지 않는다고 할 수 있다. 이는 중소기업 CEO의 이슈리더십이 중소기업 구성원의 규범적몰입을 높일 수는 있지만 정서적몰입, 지속적몰입을 높일 수 없다는 의미이다. 중소기업에서는 CEO의 리더십이 중소기업의 구성원에게 직접적으로 영향을 미칠 수 있는 구조로 구성원들과의 원활한 소통이 형성되지 않으면 효과적인 이슈리더십 발휘가 어렵다는 결과라고 할 수 있다.

중소기업 CEO의 이슈리더십이 중소기업 구성원의 조직몰입과의 관계에서 리더신뢰의 매개효과를 검증한 결과는 다음과 같다.

첫째, 중소기업 CEO의 이슈리더십이 리더신뢰에 정적(+)으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 중소기업 CEO의 이슈리더십이 높을수록 리더신뢰는 높아지는 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 이슈리더십이 리더신뢰에 유의한 영향을 미친다는 선행연구(백기복, 2002; 구정대, 2012)와 일관된 결과로서 이슈리더십과 리더신뢰가 매우 높은 상관관계가 있음을 확인하는 결과이기도 하다. 이는 중소기업 CEO가 이슈리더십을 발휘하는 과정이 중소기업 구성원들의 리더에 대한 신뢰에 유의한 영향을 미친다는 것을 의미한다. 한편 통제변수인 직급은 정서적몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 지속적몰입, 규범적몰입에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 또한 학력은 조직몰입(정서적몰입, 지속적몰입, 규범적몰입)에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

둘째, 리더신뢰가 중소기업 구성원의 조직몰입(정서적몰입, 지속적몰입, 규범적몰입)

에 정적(+)으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 리더신뢰가 높을수록 중소기업 구성원의 조직몰입이 높아지는 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 리더신뢰가 조직몰입에 유의한 영향을 미친다는 선행연구(금지수, 2013; 김우성, 2015; 이진문, 2017; 윤희정, 2019)와 일관된 결과를 보여준다. 이는 중소기업 구성원의 조직몰입을 높이기 위해서는 리더신뢰가 확보되어야 한다는 것을 의미한다.

셋째, 중소기업 CEO의 이슈 리더십이 리더신뢰를 매개로 중소기업 구성원의 정서적몰입, 규범적몰입에 정적(+)으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 리더십스타일과 조직몰입과의 관계에서 리더신뢰의 매개역할을 실증한 선행연구(한태진, 2009; 김종현, 2011; 남차현, 2013; 박순호, 2018; 이상운, 2019; 박영대, 2019)와 일관된 결과를 보여준다. 본 연구의 결과는 중소기업 CEO의 이슈리더십이 중소기업 구성원의 규범적몰입간의 관계에서는 유의한 영향을 미치고, 정서적몰입, 지속적몰입과의 관계에서는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 또한 중소기업 CEO의 이슈리더십과 중소기업 구성원의 정서적몰입과의 관계에서 리더신뢰가 완전매개효과를 가지고 있는 것으로 나타났고, 중소기업 CEO의 이슈리더십과 중소기업 구성원의 규범적몰입과의 관계에서 리더신뢰는 부분매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 그러나 중소기업 CEO의 이슈리더십과 중소기업 구성원의 지속적몰입간의 관계에서 리더신뢰의 매개효과는 95% 신뢰구간에서 지속적몰입(-0.062~5.457)의 상한 값과 하한 값을 보이고 있어 0을 포함한 것으로 나타나, 리더신뢰의 매개효과는 $p < .05$ 수준에서 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이는 중소기업 CEO의 이슈리더십 발휘에 리더신뢰의 역할이 중소기업 구성원의 정서적몰입과 규범적몰입에 관계한다는 것을 실증한 결과라고 할 수 있다.

이상의 논의를 통해 중소기업 구성원의 조직몰입 향상에 기여할 수 있는 중소기업 CEO의 이슈리더십은 규범적몰입만이 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 리더신뢰를 매개로 했을 때 중소기업 구성원의 조직몰입(정서적몰입, 규범적몰입)에 간접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 리더신뢰는 중소기업 구성원의 조직몰입(정서적몰입, 규범적몰입)에 직・간접적으로 영향을 미치는 중요한 변인임을 파악할 수 있었다. 즉, 중소기업 구성원이 중소기업 CEO에 대한 리더신뢰가 확보된 상태라면 기업현장에서 발생하는 크고 작은 이슈들에 대한 적극적인 해결에 동참하게 되고, 조직과 스스로를 동일시하여 조직성과를 높이는 일에 적극적으로 참여하게 될 것이다.

본 연구결과를 바탕으로 한 결론과 시사점은, 첫째, 중소기업 구성원의 조직몰입을 향상시키기 위해서는 중소기업 CEO의 이슈리더십만으로는 한계가 있고, 중소기업 구성원의 리더에 대한 신뢰가 선행되어야 한다. 중소기업 CEO가 이슈리더십과 리더신뢰를 바탕으로 중소기업 구성원들을 대하면서 긍정적인 관계를 형성해 나갈 때, 리더에 대한 신뢰가 바탕이 된 중소기업 구성원들은 조직의 일원으로서 만족감과 조직 공동의 목표에 기여하게 될 것이다. 또한 조직생활에서 보람을 느끼고 조직몰입도와 조

직적응도가 자연스럽게 높아져 조직성과에도 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

둘째, 중소기업 CEO의 이슈리더십, 중소기업 구성원의 조직몰입(정서적몰입, 규범적몰입, 지속적몰입), 리더신뢰는 서로 밀접한 관계이며, 중소기업 CEO의 이슈리더십은 리더신뢰를 매개하여 중소기업 구성원의 조직몰입에 직·간접적으로 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었다. 이를 통해 중소기업 CEO의 이슈리더십에 긍정적인 결과를 가져오는 변수로서 리더신뢰를 확인하였으며, 중소기업 구성원의 조직몰입에 긍정적인 결과를 가져오는 변수로서도 리더신뢰를 확인할 수 있었다. 본 연구의 핵심은 중소기업 CEO의 이슈리더십 발휘에 리더신뢰가 바탕이 되었을 때 긍정적인 영향을 미치고, 궁극적으로 중소기업 구성원의 조직몰입이 제고될 수 있다는 것에 있다. 이와 같은 분석 결과는 변화하고 있는 기업 환경에서 이슈리더십을 발휘하는 과정과 이슈리더십에 대한 중요성을 인지하고 리더신뢰를 통해 중소기업 구성원들의 조직몰입을 효과적으로 높일 수 있다는 것을 실증적으로 확인하였다는 점에서 의미를 가지고 있다. 중소기업 CEO의 이슈 리더십이 중소기업 구성원의 조직몰입에 리더신뢰의 유의한 간접효과를 가진다는 본 연구의 결과를 토대로, 중소기업 CEO는 조직몰입을 높이기 위해 리더신뢰를 높여 이슈리더십 효과를 발휘하는 노력을 경주하여야 할 것이다.

본 연구의 제한점과 후속 연구에 대한 제언은 다음과 같다.

첫째, 이슈를 창안하는 구성원 누구나 리더가 될 수 있고, 실현 가능한 이슈로 오디언스를 몰입시켜 이슈를 실행하는 일련의 과정이 곧 성과로 이어지게 하는 이슈리더십은 현실의 문제들이 빠르게 두드러지는 중소기업에 적합한 리더십이라 할 수 있다. 본 연구에서는 이슈리더십 측정대상을 중소기업 CEO에만 한정 지었으나, 향후 연구에서는 중소기업 구성원에 대한 이슈리더십을 측정해 조직몰입과의 관계를 살펴볼 필요가 있다.

둘째, 본 연구에서는 구조모형을 이용한 경로분석을 실시하여 중소기업 CEO의 이슈리더십과 중소기업 구성원의 조직몰입(정서적몰입, 규범적몰입)과의 관계에서 리더신뢰의 매개효과가 있는 것으로 나타났으나, 규범적몰입을 제외한 정서적몰입과 지속적몰입에는 중소기업 CEO의 이슈리더십이 중소기업 구성원의 조직몰입에 미치는 효과는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 향후 연구에서는 이슈리더십과 조직몰입과의 관계에 영향을 미치는 조절변수의 효과를 살펴볼 필요가 있다.

참고문헌

공민영 (2012). **중소기업에서의 조직학습과 변혁적 리더십, 학습문화 및 사회관계망의 인과적 관계**. 서울대학교, 박사학위논문.

권종욱 (2000). **중소기업 종업원의 조직몰입도 결정요인: 한·일 중소기업 비교연구**. 고려대학교, 박사학위논문.

곽기영 (2015). **중소기업 CEO 이슈리더십의 변혁적 리더십에 대한 증분효과**. 국민대학교, 박사학위논문.

곽기영, 최지선, 백기복 (2016). 중소기업 CEO 이슈리더십과 기업성과 간의 관계에서 CEO역량의 조절효과 검증. **대한경영학회지, 29**(2), 195-212.

곽정민 (2009). **리더십의 특성이 리더신리, 직무만족도 그리고 조직시민행동에 미치는 영향력 규명**. 이화여자대학교, 석사학위논문.

구정대 (2015). 호텔企業의 이슈리더십이 心理的 임파워먼트와 組織沒入에 미치는 影響. **관광산업연구, 9**(1), 1-18.

권종욱 (2000). **중소기업 종업원의 조직몰입도 결정요인: 한 일 중소기업 비교연구**. 고려대학교, 박사학위논문.

금지수 (2013). **스포츠 행정조직관리자의 리더십 유형, 리더신뢰, 조직몰입, 직무만족, 이직의도 간의 가설적 인과모형**. 안동대학교 대학원, 박사학위논문.

김강호 (2008). **중소기업에서의 학습지향성, 학습행동, 조직환경 및 학습성과의 인과관계**. 서울대학교, 박사학위논문.

김왕동 (2001). **미래산업의 기술능력 축적과정에 대한 연구: 중소 반도체 장비 제조업체에 대한 정성적 접근**. 고려대학교, 박사학위논문.

김우성 (2015). **재난현장 지휘관의 리더십과 조직몰입 관계에 관한 연구: 리더에 대한 신뢰를 매개변수로**. 서울시립대학교, 박사학위논문.

김재붕 (2015). 융복합 시대의 진정성리더십이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구: 상사신뢰 조절효과를 중심으로. **디지털융복합연구, 13**, 125-134.

김종현 (2011). **자원봉사조직의 변혁적 리더십과 조직유효성에 대한 연구: 신뢰의 매개효과 중심으로**. 안동대학교, 박사학위논문.

김현생 (2018). **진성리더십이 구성원의 직무만족에 미치는 영향: 심리적 웰빙 매개효과와 상사신뢰 조절효과 중심**. 울산대학교, 박사학위논문.

남차현 (2013). **외식기업 관리자의 진성 리더십이 조직 유효성에 미치는 영향 상사에 대한 신뢰와 심리자본을 매개효과로**. 경기대학교, 박사학위논문.

노경섭 (2018). **제대로 알고쓰는 논문 통계분석: SPSS & AMOS** (7쇄). 한빛아카데미.

노부호 (2018). 국내 중소기업과 대기업의 생산전략과 생산관행에 대한 비교 연구. **한국생산관리학회, 24**(1), 93-109.

박보생 (2017). **중간관리자 이슈리더십과 진성리더십, 그리고 조직효과성의 관계에 관한 실증 분석 경상북도 시, 공무원들의 인식을 중심으로**. 경북대학교, 박사학위논문.

박순호 (2018). **리더십 핵심역량, 조직문화, 상사신뢰, 그리고 조직유효성과의 관계 한, 중, 인도의 국제 비교**. 한국교통대학교, 박사학위 논문.

박영대 (2019). **진성리더십이 리더신뢰와 직무만족에 미치는 영향 전력공기업 A사를 중심으로**. 중앙대학교, 석사학위논문.

박정호 (2017). **이슈리더십과 성과에 대한 POS의 매개효과 및 동료도움의 조절효과 검증**. 국민대학교, 박사학위논문.

박정호, 최우재, 백기복 (2019). 팀장의 이슈리더십이 팀원의 혁신행동에 미치는 영향. **경영학연구, 48**(2), 407-434.

백기복 (2000). **이슈리더십**. 창민사.

백기복 (2002) Anatomy of issue leaders' behaviors. **인사관리연구, 26**(2), 313-341.

서수석 (2009). **이슈 리더십의 개인결정 요인과 성과변수의 관계에 대한 상황적 맥락의 조절 효과 검증**. 국민대학교, 박사학위논문.

성시한 (2014). **우리나라 공공조직과 민간조직 구성원의 공정성 인식이 조직 시민행동에 미치는 영향에 관한 비교연구**. 한성대학교, 박사학위논문.

성재환 (2020). **CEO감성리더십이 직무열의와 이직의도에 미치는 영향에서 CEO신뢰와 리더정당성의 매개효과 연구**. 대전대학교, 박사학위논문.

안주리 (2012). **중소기업 근로자의 적응수행과 변혁적 리더십, 학습지향성, 자기존중감 및 변화몰입의 인과적 관계**. 서울대학교, 박사학위 논문.

양연희, 이상철 (2018). 공공기관 조직구성원의 회복탄력성(Resilience)이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 공기업과 준정부기관을 중심으로. **지방정부연구, 21**(4), 57-80.

양현봉 (2006). 창업 촉진을 위한 법인설립제도 개선방안. **중소기업연구, 28**(4), 163-185.

오병기 (2020). 코로나-19 지역경제 영향과 포스트 코로나 정책 과제. **월간공공정책, 175**, 61-64.

윤선영, 권석균 (2015). 발언과 침묵: 리더십의 영향과 조직효과성. **인사조직연구, 23**(3), 43-71.

윤희정 (2019). **변혁적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향: 리더신뢰의 매개효과를 중심으로**. 한양대학교, 석사학위논문.

이목화 (2014). 조직몰입 프로파일 분석 : 프로파일의 유형과 영향요인 및 결과에 관한 연구. 고려대학교, 박사학위논문.

이상운 (2019). **지방자치 단체장의 윤리적 리더십이 조직성과에 미치는 영향에 관**

한 연구 상사신뢰, 직무열의, 조직몰입의 매개효과를 중심으로. 명지대학교, 박사학위논문.

이진문 (2017). **변혁적 리더십이 조직몰입에 미치는 사례에 대한 연구 신뢰의 매개효과를 중심으로**. 군산대학교 대학원, 박사학위논문.

이한석 (2017). **중소기업에서 경영자의 감성리더십이 조직구성원의 철회행동에 미치는 영향**. 한남대학교, 박사학위논문.

장현주 (2016a). 강소형 중소기업 육성을 위한 정부의 시장개입효과: World Class 300 프로젝트 지원사업에 대한 프로그램 논리모형의 적용. **지방정부연구, 20**, 325-346.

정범구 (1997). **인사관리시스템에 대한 상호인식과 커뮤니케이션 능력이 상호관계에 미치는 영향**. 경희대학교, 박사학위논문.

중소벤처기업부 (2018). **통계자료**.

최경춘 (2017). **이슈리더십이 성과에 미치는 영향 : 개인수준과 집단수준의 분석: 상사정치지각의 매개효과 및 팀 문화의 조절효과를 중심으로**. 국민대학교, 박사학위논문.

최병권, 문형구, 주영란, 정재식 (2017). 변혁적·거래적 리더십의 국내 연구동향과 향후 연구방향. **인사조직연구, 25**(2), 69-127.

최준섭 (2017). **중소벤처기업 CEO의 리더십 유형과 SNS 활용특성 간의 관계분석을 통한 조직유효성 향상방안에 관한 연구**. 건국대학교, 박사학위논문.

탁제운, 신제구 (2017). 발언행동이 목표몰입에 미치는 영향: 리더신뢰에 의해 조절된 참여적 리더십의 조절효과를 중심으로. **대한경영학회지, 30**(10), 1755-1786.

한정현 (2019). **이슈리더십과 조직유효성과의 관계에 대한 연구 조직문화와 조직정치지각의 조절효과 중심으로**. 한국교통대학교, 박사학위논문.

한태진 (2009). **공기업 CEO의 리더십 유형이 조직 구성원의 리더신뢰와 조직유효성에 미치는 영향**. 호서대학교, 박사학위논문.

허만용 (1999). 조직몰입의 개념: 선행·결과변수. **한국행정논집, 11**(2), 303-324.

황연 (2019). **중소벤처기업의 CEO리더십과 관계금융 간의 관계분석을 통한 경영성과 향상방안: 조직문화 유형을 조절변수로 하여**. 건국대학교, 박사학위논문.

히든그레이스 (2019). **한번에 통과하는 논문:AMOS 구조방정식 활용과 SPSS 고급 분석**(2쇄). 한빛아카데미

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology, 63*, 1-18.

Allen, N, J., & Meyer. J. P. (1991). A Three-commitment

Conceptualizationof Organizational Commitment. *Human Resource Management Review, 1*, 61-89.

Bennis, W., & Nanus, B. (1985). *Leader : The strategies for charge*. Harper & Row.

Bradach, J. L., & Eccles, R. G. (1989). Price, authority, and trust: From ideal types to plural forms. *Annual Review of Sociology, 15*(1), 97-118.

Byrne, B. M. (2001). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. Lawrence Erlbaum.

Jaros, S. (1997). An asssessment of Meyer and Allen's(1991) three, component model of organizational commitment and turnover intentioins. *Journal of Vocational Behavior, 51*(3), 319-337.

Lee, K., Allen, N. J., Meyer, J. P., & Rhee, KY. (2001). The three component model of organizational commitment: An application to South Korea. *Applied Psychology: An International Review, 50*(4), 596-614.

Lewis, J. D. & Wiegert, A. (1985). Trust as a social reality. *Social Forces, 63*, 967-985.

Lewicki, R. J. Barry, B & Saunders, D.M.(2007). *Negotiation, Readings, Exercises, and Cases*. McGraw-Hill/Irwin.

Lewicki, R. J., Tomlinson, E. c., & Gillespie, N. (2006). Models of interpersonal trust develoment: Theoretical approaches, empirical evidence, and future directions. *Journal of Management, 32*(6), 991-1022.

Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlations, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin, 108*, 171-194.

Mintzberg, H. (1973). A new look at the chief excutive's job. *Organizational Dynamics, 1*(3), 20-30.

Mowday, R., Poter, L., & Steers, R. (1982). *Organizational Linkage: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.

O'Reilly, C. A. & Chatman, J. A. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on pro-social behavior. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 492-499.

O'Reilly III, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal, 34*(3),

487-516.

Podsakoff, P. M., Mackenzie. S. B.(1994). Organizational Citizenship Behavior and Sales Unit Effectiveness. Journal of Marketing Research, 31, 35-363.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly, 1*(2), 107-142.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology, 88*(5), 879-903.

Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin, 80*(2), 151-176.

Porter, L. W., & Smith, F. J. (1970). *The ethology of organizational commitment, A longitudinal study of initial stages of employee, organizational relationships, unpublished manuscript*. University of California, Irvine.

Porter, L. W., Bigley, G. A., & Steers, R. M. (2003). *Motivation and work behavior*. McGraw-Hill/Irwin.

Scherer, F. M. (1980). *Industrial Market Structure and Economic Performance*. Rand Mcnally College.

Sias, P. M., & Jablin, F, M. (1995). Differential Superior-Subordinate Relations, Perceptions of Fairness, and Coworker Communication. *Human Communication Research, 22*, 5-38.

◎ 논문 접수: 2020.11.30. / 수정본 접수: 2021. 1. 31. / 게재승인: 2021. 6. 29.

Abstract

Mediating Effect of Leader Trust in the Relationship between SME CEO's Issue Leadership and Employees' Organizational Commitment

Hye-sung Park

The purpose of this study is to empirically analyze the structural relationship between issue leadership, organizational commitment, and leader trust of SME CEOs perceived by SME members. For this purpose, it was investigated whether the issue leadership of the SME CEO had a significant effect on the organizational commitment of the SME members and whether there was a mediating effect of leader trust in the relationship between the issue leadership of the SME members and the organizational commitment of the SME members. A survey was conducted targeting 240 members of SMEs with 300 or less domestic employees. As a result of the study, first, it was found that the issue leadership of the SME CEO had a significant effect on the normative commitment of SME members, but did not have a significant effect on the emotional commitment and continuous commitment. Second, in the relationship between the issue leadership of the SME CEO and the emotional commitment of SME members, leader trust was found to have a fully mediating effect, and in the relationship with normative commitment, leader trust was found to have a partial mediating effect. In conclusion, in order for the issue leadership of the SME CEO to increase the organizational commitment of the SME members, there is a limit to the issue leadership of the SME CEO alone, and it was found that the SME members must have the leader's trust in the SME CEO. In particular, leader trust was identified as an important mediating factor influencing the issue leadership of the SME CEO on organizational commitment of SME members. The results of this study suggest that in order for the CEO's issue leadership to affect the organizational commitment of SME members in SMEs, trust in the leader must precede.

Key words *: Small and medium-sized company, Issue leadership, Organizational commitment, Leader trust.*