

연구논문

감성리더십이 조직몰입에 미치는 영향:
개인 특성의 조절효과를 중심으로*

이 호 선**
류 은 영***
류 병 곤****
이 종 민*****

- I. 서 론
- II. 이론적 논의
- III. 연구 방법
- IV. 분석결과
- V. 결론 및 시사점

〈요약〉

본 연구는 32개 기업(n=608명)의 감성리더십이 조직몰입에 미치는 일반적인 영향에 대하여 내통 제성향과 집단주의의 조절역할을 파악하고자 하였다. 지금까지 리더십에 관련한 많은 연구들이 있지만 여전히 감성적인 측면의 리더십에 관한 연구는 부족한 실정이기 때문에 그 의의가 있다고 볼 수 있다. 상기의 연구 목적을 달성하기 위하여 이론적 배경을 고찰 후 조절변수의 조절효과를 회귀 분석을 통해서 검증하였다.

본 연구에서 나타난 실증 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 상사의 감성리더십(개인적 성향, 사회적 성향)은 부하직원의 조직몰입(정서적 몰입, 규범적 몰입)에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 부하직원의 통제성향은 상사의 감성리더십(개인적 성향)과 부하직원의 조직몰입(정서적 몰입) 사이에 조절효과를 보였다.

셋째, 부하직원의 집단주의 성향은 상사의 감성리더십(사회적 성향)과 부하직원의 조직몰입(규범적 몰입) 사이에 조절효과 보였다.

본 연구는 감성리더십의 연구에 기여함으로써 이론적, 실무적 시사점을 제시하였다.

[주제어: 감성리더십, 조직몰입, 내통제 성향, 집단주의, 조절효과, 회귀분석]

* 이 논문은 동아대학교 교내연구비 지원에 의해 연구되었다.

** 제1저자, 단국대학교 경영학과 교수(hosnlee@dankook.ac.kr)

*** 교신저자, 동아대학교 행정학과 조교수(eyryu@dau.ac.kr/miriam97@hanmail.net)

**** 공동저자, 단국대학교 경영학과 시간강사(adiantum77@naver.com)

***** 공동저자, 단국대학교 경영학과 박사수료(jong7min8@naver.com)

I. 서론

현대조직은 조직성과 원인 변수로 리더의 역할에 주목한다. 이러한 이유로, 리더십과 조직유효성에 관한 연구는 행태론, 상황론 등으로 이론적 발전이 이루어져 왔고, 여전히 리더십에 대한 새롭고 더 효과적인 시각을 요구하고 있다.

최근 조직구성원이 다양해지고 가치관이 빠르게 변하면서 과거보다 개인의 창의성과 개성의 중요도가 부각되면서, 조직의 실무해결에 필수적인 지적수준에 덧붙여 조직몰입, 조직문화 등에 깊이 연관되어 있는 개인의 감성관리가 더욱 중요해지고 있다. 다시말하면, 감성관리에 대한 학계의 관심과 사회적 공감대가 확산되고 있는 실정이다(Goleman, 1995; Weisinger, 1998).

이러한 추세를 반영하듯, 1990년 이후 개인과 조직의 성과창출에 감성이 미치는 영향력이 널리 연구, 검증되어 왔다(Hesselbein, Goldsmith, & Beckhard, 1996; Morris & Feldman, 1996; Huy, 1999; Druskat & Wolff, 2001; Schutte et al, 2001; Bass, 2002; Lam & Kirby, 2002; Gohm, 2003; Rahim & Psenicka, 2005).

초기의 연구는 구성원의 감성지능이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 내용이었다. 이와 함께 기존의 ‘감성지능’ 연구들을 바탕으로 더 나아가 직원들의 감성을 이해하고 배려하며 구성원과 긍정적인 관계를 유지하는 ‘감성리더십’이 재조명되고 있다. Goleman, Boyatzis & McKee(2002)의 “감성 리더십” 이후 많은 연구자들이 리더의 감성지능에 관해 관심을 갖기 시작하고 연구를 진행하여 왔다. 하지만 경영자의 감성리더십과 조직유효성과의 관계에서 효과적인 관리적인 시사점을 제공하기 위한 상황적 요인으로서 역할을 하는 조절변수에 대한 연구는 미흡한 실정이다.

이에 본 연구는 리더십에서 새로이 부각되고 있는 감성리더십이 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 관계성을 조사하고 더불어 개인특성 요인(내통제성향, 집단주의성향)이 조절효과로 작용하는지를 검증하기 위해 다음과 같은 연구 목적을 제시하였다.

첫째, 감성리더십이 조직몰입과 어떠한 관계성이 있는지에 대해 선행연구를 조사하고, 어떠한 영향을 미치는지에 대하여 실증분석을 한다. 이를 통해 리더들에게 감성리더십이 얼마나 중요하며 특히 감성리더십 중 어떠한 요소가 더 많은

영향을 미치는지 파악함으로써 리더들에게 조직의 지속적인 발전과 성장을 위해 어떠한 부분의 능력에 더욱 관심을 기울여야 하는지에 대한 시사점을 제시해줄 것이다.

둘째, 감성리더십과 조직몰입의 관계에서 효율적인 관리적 시사점을 제공하기 위한 상황적 요인으로서 역할을 하는 조절변수에 대해 선행연구를 조사하고, 실증분석을 한다. 감성리더십과 조직몰입과의 관계에 영향을 미칠 수 있는 개인 특성(내통제 성향, 집단주의 성향)이 이러한 영향력에 조절변수로서의 역할을 하고 있는지에 관해 규명하여 실무적으로 리더들에게 인적자원관리상의 전략적 시사점을 제공하고자 한다.

위의 연구목적을 수행하기 위해 이 논문은 감성리더십과 조직몰입과의 단순 선형관계를 넘어 내통제성향과 집단주의 성향의 조절역할을 포함한 선형관계를 파악하고자 한다. 특히 내통제성향과 집단주의 성향의 조절역할을 검증하기 위해 다중회귀분석과 위계적 회귀분석을 한다.

II. 이론적 논의

1. 감성리더십

지금까지 리더십 연구들의 대부분이 리더의 이성적 측면을 바탕으로 진행 (Mumford, Zaccaro, Harding, Jacobs, & Fleishman, 2000; Zaccaro, Mumford, Connelly, Marks & Gilbert, 2000)되었다면, 이성과 감성의 조화를 도모하는 경영환경 속에서 감성리더십은 새로운 대안이 될 수 있다. Sosik & Magerian(1999)은 미래 리더십의 본질에 있어서 감성지능의 중요성을 강조하고 있고, 최근 리더십에 대한 초점이 합리적 관점에서 감성적인 관점으로 이동하고 있는 것은 조직행동과 리더십에 대한 사고가 점점 확대되어지고 있는 추세를 감안하고 있는 것이라 하였다.

감성리더십에 대한 연구는 심리학자인 Salovey & Mayer(1990)의 연구에서 출발하였다. 그들은 사회지능(social intelligence)의 개념(Thorndike, 1920; Thorndike &

Stein, 1937)과 다중지능(multiple intelligence) 이론(Gardner, 1983)을 바탕으로 감성지능(emotional intelligence)을 최초로 학술적 개념으로 제시하였고, 감성지능을 “자신과 타인의 감정을 검토하고, 사고와 행동을 안내하는 정보를 사용하는 사회적 지능(social intelligence)의 한 유형”이라고 정의하였다(Mayer & Salovey, 1993). 이후 Salovey & Mayer(1997)는 감성지능을 “감정을 정확히 지각하고, 인식하고, 표현하는 능력, 감정을 생성하거나 이용하여 사고를 촉진시키는 능력, 감정과 감정지식을 이해하는 능력, 감정발달과 지력 발달을 촉진시키기 위하여 감정을 조정하는 능력이다”라고 정의하고, 감성지능과 리더십을 연결시켜 통합적인 접근을 하였다.

Goleman, Boyatzis & McKee(2002)은 감성리더십을 리더가 자신의 내면을 이해하고, 구성원의 감성을 배려하고 구성원들과의 관계를 자연스럽게 형성하여 조직의 감성역량을 높이는 능력이라고 정의하였고, Wong & Law(2002)은 리더십은 리더와 구성원들 간의 상호관계를 다루고 있기 때문에 리더와 구성원들 간의 사회적 관계가 원만하게 형성될 때 감성적 인식(emotional awareness)과 감성적 통제(emotional regulation)는 관계의 질을 결정짓는 중요한 요인으로 작용하기 때문에 리더에 대한 감성지능의 중요성을 강조하였다.

학자들마다 감성리더십의 정의가 다르듯이 감성리더십의 측정지표도 다양하게 사용되었다. Bar-On & Parker(2000)은 감성지능을 개인내적기술, 대인관계기술, 적응력, 스트레스 관리, 일반정서(낙관주의, 행복감) 등의 다섯 가지 차원으로 구분하였고, Goleman, et. al(2002)는 감성지능의 구성요소를 자기 자신을 객관적이고 냉철하게 평가하고 솔직해질 수 있는 자기인식능력(self-awareness), 자신의 감정을 통제할 수 있는 자기관리능력(self-management), 필요한 요소는 타인에 대한 배려와 애정을 가지고 적극적으로 관심을 표현할 수 있는 사회적 인식능력(social-awareness), 부하에게 영향력을 주고 갈등을 원만히 해결할 수 있으며 팀을 조직하고 팀워크를 이끌어내는 능력을 의미하는 관계관리능력(relationship management) 등 네 가지로 구분하였다(이석열, 2006; 윤대혁·정순자, 2008; 신동한, 2008; 박동수·강희락·장연, 2009; 강길숙, 2010; 김성규, 2010; 윤봉락, 2010; 강명희, 2011). 자기인식능력과 자기관리능력은 리더의 개인적 역량이며, 사회적 인식능력과 관계관리능력은 사회적 역량에 포함시켰다. 감성리더십의 측정도구에는 자기관리 및 책임의식, 자기 통제

력, 자기평가, 감성이해력, 갈등관리 능력 등이 있으며 여러 선행연구들을 통해 그 타당성이 검증되었다. Wong & Law(2002)은 자신의 감성을 정확하게 이해하고 표현하는 능력인 자기감성의 이해, 자기 주위의 다른 사람들의 감성을 인식하고 이해하는 타인감성의 이해, 개인이 가지고 있는 감성정보를 활용할 수 있는 능력인 감성활용, 그리고 개인의 감성을 주어진 상황에 따라 적합한 행동으로 나타내는 능력인 감성조절 등의 네 차원으로 구분하였다. 손호중(2007)은 감성리더십을 자기 인식능력, 자기통제능력, 동기부여능력, 감정이입능력, 사교성 등의 다섯 가지 차원으로 구분하였다. 한태천·임재강(2011)은 개인, 타인, 조직을 기준으로 하여 자기감정관리능력, 타인감정배려능력, 조직감정관리능력으로 구분하여 연구하였다.

2. 조직몰입

조직몰입(Organizational Commitment)이란 개인과 조직의 상호작용, 즉, 조직구성원들이 조직에 대해 갖는 성향을 나타내고 이해하는 개념으로 조직행동 연구가들에게서 광범위하게 연구되어 오고 있다. 그 동안 조직몰입에 관한 많은 연구가 이루어졌고, 조직몰입에 대한 다양한 정의가 이루어 졌다. 조직몰입은 구성원이 조직에 대한 심리적 애착이나 태도를 나타내는 지표로서 조직의 성과를 결정하는 태도변수이다(문형구·김경석, 2006). 조직몰입은 관리와 조직행태 연구에서 가장 중요한 변수들 중 하나로 여겨져 왔다(Sommer, Bae & Luthans, 1996). 조직몰입의 대한 개념적, 이론적, 유형별 분류에 대한 수많은 논의가 있었다(Kanter, 1968; Angle & Perry, 1981; O'Reilly & Chatman, 1986). 조직몰입에 대한 논의의 중심은 몰입이 단일차원이 아닌 다차원적으로 해석해야 한다는데 공통된 의견을 수렴하고 있다(원숙연·전소연, 2010). 이러한 이유로 국내외 대부분의 연구에서 조직몰입을 다차원적으로 구성하고 있다(Mowday, Poter & Steers, 1982; McGee & Ford, 1987; Meyer & Allen, 1991; 배성현·채순화, 2004; 류은영·서인덕·노종대, 2010). 배성현·채순화(2004)는 조직몰입이란 구성원 개개인이 자신이 조직에 느끼는 일체감 정도이며, 구성원들은 조직의 목표 및 가치관을 받아들여 조직을 위해 노력을 아끼지 않는 감정적 상태이며, 조직 구성원이 조직에 남아있는 것이 유리하겠다는 생각을 기초로 조직에 오래 남으려는 심리적인 애착정도라고 표현하고

있다. 즉 조직몰입은 조직에 대해 애정을 갖는 감정이며, 조직 구성원으로 계속 있으려는 강한 욕구의 정도라고 정의할 수 있다.

일반적으로 Mowday, et. al(1982)의 정의와 Meyer & Allen(1991)의 정의가 많이 사용되고 있다. Mowday, et. al(1982)은 태도적 접근으로 조직몰입을 “개인이 특정한 조직에 대해 갖게 되는 동일시와 관여의 상대적 정도”로 정의하였다. 즉, 종업원 개개인이 자신의 조직에 대해 느끼는 일체감의 정도를 말한다. 또한 조직몰입의 하위개념으로 ① 조직의 목표와 가치관에 대한 강한 신뢰와 수용, ② 조직을 위해 열심히 노력하려는 의지, ③ 조직구성원으로 남고자 하는 강한 욕구의 3가지를 제시하였다. Meyer & Allen(1991)는 조직몰입을 “조직구성원이 조직의 목표와 가치를 수용하고 조직에 충성을 바치며 조직의 일원으로 계속 남아있으려는 태도”로 정의하고 정서적 몰입, 계속적 몰입, 그리고 규범적 몰입의 3요인 모델을 제시하였다. 그들은 이 세 가지 몰입은 몰입의 유형이라기보다는 구성요소로 보았다. 다시 말해, 조직과 조직구성원의 관계에서 각각의 조직몰입 요인이 존재하고 그 정도가 다르기 때문에 모두 고려하는 것이 적절하다고 보았기 때문이다.

이상의 연구에서 살펴보았듯이 조직몰입의 개념과 구성요소는 학자에 따라 다르게 분류되고 규정지어진다. 조직의 몰입 대상에 따라 몰입의 요소를 분류하기도 하고 몰입하는 이유에 따라 분류하기도 한다. 본 연구에서는 조직몰입의 하위요인을 정서적 몰입과 규범적 몰입으로 구분하여 분석하려고 한다. Meyer & Allen(1991)과 같이 조직몰입을 세 가지로 구분하지 않는 것은 정서적 몰입과 지속적 몰입의 설문내용이 대부분 중첩되고 동시에 발생하는 요소들이기 때문에 독립된 요인으로 나타나기 어렵다는 것이고 또한 논리적 전개를 하는 변수도 각각 독립된 상태로 요인분석이 이루어지기 힘들다는 이유에 의해서 본 연구에서는 2 가지 큰 지향점인 조직의 가치관에 동의하며 조직에 남기를 원하는 정서적 몰입과 의무감 때문에 조직에 남아 있게 되는 규범적 몰입을 기준으로 하여 구분하는 것이 바람직하다고 판단하였다.

3. 통제위치(Locus of Control)

Rotter(1996)는 자신의 행동에 수반되는 보상이 주로 무엇에 기인하는가에 대한 개인의 지각이 다르며 그 지각의 차이가 행동의 차이를 가져오게 되는, 지각 또는 신념을 통제위치(locus of control)라 하였다. Miller & Rose(1982) 및 Pederson, et. al(1989)은 통제위치를 유전적인 성격특성으로 보았고, Kirkcaldy et. al(2002)은 여러 성격유형 중에서 내,외통제 유형이 가장 강력한 영향을 가지고 있다고 하여 성격특성으로서 통제위치의 유용성을 주장하였다. 통제위치 성격 유형은 개인이 자기의 운명이나 삶에서 얻어지는 결과에 대하여 자신이 얼마나 영향을 미칠 수 있다고 믿는지를 측정하는 개념이다(황미구, 2001). 따라서 통제위치가 어디냐에 따라 개인의 성격특성을 내통제(internal control) 성향과 외통제(external control) 성향으로 나누어진다.

Rotter(1966)는 어떤 행위의 원인이나 결과가 노력에 따른 결과라고 보는 사람은 내통제 성향을 갖고 반면에 운에 달렸다고 보는 사람은 외통제 성향을 갖는다는 이론적 체계를 제시하였다. 내통제 성향을 가진 사람들은 긍정적 강화를 받으면 긍정적 강화를 가져왔다고 지각한 행동을 증가시키고, 부정적 강화를 받으면 반대현상을 보인다. 그러나 외통제 성향을 가진 사람은 행동이 강화의 원인으로 지각되지 않으므로 강화의 기능을 발휘하지 못하여 행동 증감의 변화를 가져오지 않는다.

내통제 성향은 성격유형의 하나로서 특성(traits) 또는 개인성향(personal dispositions), 개인특성(individual characteristics)등의 용어와 거의 같게 사용되고 있다(Staw & Ross, 1985). 일반적으로 내통제 성향은 외통제 성향보다 정보수집 노력을 많이 하며, 정보의 유지나 이용에도 앞서며, 직무에 보다 만족하고 소외를 덜 느끼며, 자기통제를 잘하며, 조심스럽고 덜 위험한 일에 종사하는 특징을 보인다(Rotter, 1966). 또한, 내통제 성향은 참여적 리더십을 선호하는 반면, 외통제 성향은 지시적 리더십을 좋아하는 경향이 있다. Anderson(1977)에 의하면 내통제 성향은 자신이 스스로의 행동을 통제할 수 있다고 믿으며, 매사에 적극적, 참여적이고 정서적으로 안정되어 있고, 스트레스 적응도가 높으며, 승진이 빠르다고 하였고, Mitchell et. a.(1975)는 내통제 성향을 지닌 사람은 외통제 성향자보다 동

기의 수준이 높으며, 성과가 자신의 노력의 결과라고 믿으며, 업무와 관련된 문제해결이나 학습에 더 적극적이어서 더 높은 급여를 받는 경향이 있음을 발견하였다.

4. 집단주의

집단주의에 관하여 연구한 대표적인 학자로 Hofstede(1980, 1983)를 들 수 있다. Hofstede(1980)는 실증분석을 통하여 권력의 거리(power distance), 불확실성 회피 (uncertainty avoidance), 개인주의-집단주의(individualism-collectivism), 남성주의-여성주의(masculinity-femininity)등의 4가지 사회의 문화영역을 분류하였는데, 4가지 영역중의 하나로 제시된 것이 집단주의이다. 이후 개인주의와 집단주의는 문화 개념의 주요 변수로 인식되어왔다(Wagner & Moch, 1986; Hui & Triandis, 1986).

개인주의는 자신의 관점, 욕구, 목표를 타인의 것보다 중요시하며, 자신이 아닌 다른 객체에 의해 규정된 사회적 규범이나 의무보다는 자신의 쾌락 및 이해 관계를 중요시하고, 자신의 독특한 신념을 강조하며, 자신의 이익을 극대화하려는 것이다(Wagner & Moch, 1986; Earley, 1989). 따라서 개인주의 성향인 사람은 만약 그 자신이 선호하거나 가치를 두는 결과의 획득에 실패하는 경우, 사회적 상황이나 요구에 저항하는 행동을 보일 가능성이 높다.

이와 반대로 집단주의 성향을 가진 사람들은 관계 중심적 사고방식, 타인지향 동기와 자기 확장 동기가 지배적이며, 자신보다는 집단의 관점에서 욕구, 규범, 의무, 쾌락, 신념, 이익 등에 보다 가치를 두는 것이다(Wagner & Moch, 1986; Triandis, 1995; Wagner, 1995). 집단주의 성향을 가진 사람은 협동심, 형평성, 정직함, 겸손, 조화의 추구와 같은 가치들과 관련이 있고, 사회적 지지와 인정을 선호하며, 개인주의 성향을 가진 사람들의 특징인 소외와 고독감과는 거리가 멀다(Chen & West, 2008). 따라서 집단에서 구성원들 간의 관계도 각 개인의 고유성을 줄이고 소속한 집단의 전체적 분위기에 몰입하여 외집단과의 경계를 분명하게 하는 경향이 있다. 그 결과 내집단에게는 예민하게 반응하지만, 그것에 속하지 않는 사람들에게는 무관심하거나 냉대하는 경향이 나타난다. 반면에 개인주의 성향을 가진 사람은 개인의 목표가 집단의 목표와 무관하며, 집단에서의 갈등이

허용되며 집단으로부터 개인의 정서가 독립되는 경향을 보인다(조궁호, 1996).

5. 변수들 간의 상관관계 및 가설 설정

최근 들어 감성리더십이 개인의 성과나 조직의 결과변수에 영향을 미칠 수 있다는 실증적 연구가 나타나면서 감성리더십이 조직의 성과 관련변수들에 중요한 영향을 미치고 있다는 사실이 중요하게 인식되고 있다. 그래서 조직구성원에 대한 감성리더십과 조직몰입, 조직시민행동, 직무만족, 이직성향, 경력개발, 리더십 효과성, 직무성과 등과 같은 다양한 조직 유효성에 관한 연구가 나타나고 있고, 이에 감성리더십과 조직에서의 유효성과 관련한 다양한 변수들과의 관계를 검증하고자 하는 노력이 나타나고 있다(Cote & Miners, 2006).

오늘날의 조직이 필요로 하는 것은 감성적으로 사람들의 공감을 불러일으킬 수 있는 리더이다(Goleman, et. al., 2002). Neff, et. al(1999)는 성공한 리더 50명을 대상으로 리더의 자질을 분석한 결과, 15개의 공통적인 자질을 제시하였는데 이들 중 3가지만이 지적인 능력, 기술적인 능력과 관련이 있었고, 나머지 요인들은 모두 감성지능을 기반으로 한 태도와 의지였다. 또한 조직구성원들의 감성지능은 조직유효성에 긍정적인 영향을 주며, 리더의 감성지능은 부하의 직무만족과 태도에 유의한 영향을 준다(Goleman, 1998; Abraham, 1999; Ashkanasy & Hooper, 1999; Wong & Law, 2002). 뿐만 아니라 높은 감성지능을 가진 경영자 일수록 리더십의 효과성이 그만큼 커지며(이화용·장영철, 2004; 노현재 외, 2011), 이러한 감성리더십은 조직몰입과 직무만족을 높여 결국 조직의 성과에 긍정적인 영향을 주게 된다(Avolio et. al, 2004; Rosete & Ciarrochi, 2005; 정현영, 2006; 구정대, 2007). 따라서, 감성지능은 긍정적 혹은 부정적인 직무정서를 통하여 직무만족과 조직몰입 이직의도와 같은 조직유효성에 영향을 미친다(Kafetsiosa & Zampetakish, 2008).

이러한 선행연구들을 종합해 보면, 감성리더십이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미침을 알 수 있다. 즉 리더의 감성리더십이 높으면 부하직원들을 긍정적으로 인식하고 직원들과의 감정적 에너지를 교환하는 상호작용을 통해 직원들에게 긍정적인 감정을 전달하고 부하직원들은 즐거운 마음으로 열정을 다해 일함으로써 조직에 대한 몰입도가 높아질 것이다. 따라서 본 연구에서는 리더의 감성리더십

이 조직몰입에 미치는 영향력을 규명하여 부하직원들의 조직몰입 증대를 통한 조직의 성과를 극대화하고자 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 상사의 감성리더십은 부하직원의 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1. 상사의 감성리더십은 부하직원의 정서적 몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2. 상사의 감성리더십은 부하직원의 규범적 몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

내통제 성향자는 외통제 성향자보다 성과를 결정하는 것은 자신의 노력의 결과라는 기대가 높고 업무와 관련된 문제해결 등에 높은 성과를 보여, 직무만족과 성과간의 관계가 더 분명하게 나타난다(Mitchell, et. al., 1975). 다수의 선행연구에서는 리더십과 통제 위치와의 관계에서 내통제 성향이 외통제 성향 보다 리더십과 밀접한 관계가 있다고 하였다(Organ & Greene, 1974; Kirkcaldy, et. al., 2002; Muhonen, et. al., 2004; 박영배, 1999; 박영배·김명숙, 2001; 류동웅, 2009).

감성리더십은 상사와 부하간의 상호작용 속에서 이루어지며 이는 상사와 부하의 교감을 통해 궁극적으로 조직목표의 달성을 자발적으로 이루게 유도하는 속성과, 내통제 성향의 특징인 매사에 적극적이고 참여적이며 성과는 자신의 노력이라는 기대로 특징되는 속성으로 인하여, 상사의 감성리더십은 부하의 외통제 성향보다는 내통제 성향과 더욱 적합함을 나타낼 수 있다. 그러나 감성리더십과 내통제 성향과의 관계에 대하여 확고하고 일관된 연구결과를 찾기는 힘들지만, 부하직원들과의 상호작용을 통해 자발적인 동기를 유발시킴으로써 조직의 목표 달성을 기대하는 감성리더십과, 매사에 적극적일 뿐 아니라 성과를 결정하는 것은 자신의 노력의 결과라고 믿는 내통제 성향의 특성은 상호 적합관계를 나타낼 것으로 이론적으로나 관련연구들에 의한 실증에 의해 확인할 수 있다. 이와 같은 이론적, 실증적 근거에 따라 연구의 목적대로 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 2. 부하직원의 내통제 성향은 상사의 감성리더십과 부하직원의 조직몰입 사이에 미치는 영향은 다를 것이다.

가설 2-1. 내통제 성향이 클수록 감성리더십의 사회적 역량 보다 개인적 역량이 정서적 몰입에 미치는 영향이 더욱 크게 할 것이다.

가설 2-2. 내통제 성향이 클수록 감성리더십의 사회적 역량 보다 개인적 역량이 규범적 몰입에 미치는 영향이 더욱 크게 할 것이다.

개인들의 문화적 기반은 대개 개인주의 성향과 집단주의 성향으로 구분 된다 (Chen & West, 2008). 집단주의 성향의 특징은 개인의 복지보다는 집단의 이익을 더 강조하고 집단의 목표를 중시하며, 협력적 행위 및 장기목표를 중시한다 (Singelis, et. al., 1995). 그리고 집단주의 문화에서는 집단이 개인의 행동을 통제하고 상호의존적이며 개인의 목표가 집단의 목표에 좌우되고 집단의 조화를 중요하게 여기고 수치감이 행동을 통제하며 집단과 개인이 공동운명체라고 느끼고 집단이 심리영역에서의 중심이며 집단이 개인의 확장된 형태라고 인식한다(차경호, 1999). 이러한 집단주의와 리더십의 관계에 관한 선행연구들을 살펴보면, 개인주의 성향보다 집단주의 성향이 리더십과 더 밀접한 관계를 가졌다(Earley, 1989; Jung & Avolio, 1999; Walumbwa & Lawler, 2003). 집단주의의 집단이익 추구 및 장기목표 지향의 속성을 근거로 상사의 감성리더십이 부하의 집단중의 성향에 따라 조직몰입도가 달라질 수 있는지 검토해 보고자 한다.

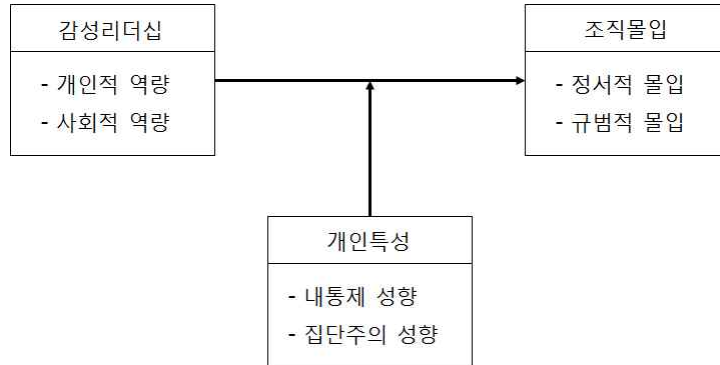
가설 3. 부하직원의 집단주의 성향은 상사의 감성리더십과 부하직원의 조직몰입 사이에 미치는 영향은 다를 것이다.

가설 3-1. 집단주의 성향이 클수록 감성리더십의 개인적 역량 보다 사회적 역량이 정서적 몰입에 미치는 영향이 더욱 크게 할 것이다.

가설 3-2. 집단주의 성향이 높을수록 감성리더십의 개인적 역량 보다 사회적 역량이 규범적 몰입에 미치는 영향이 더욱 크게 할 것이다.

본 연구는 일반기업을 대상으로 조직구조가 조직몰입, 직무만족에 어떠한 영향을 분석하는 것으로, 독립변수를 감성리더십(개인적 역량, 사회적 역량)로 하였고, 조절변수를 개인특성(내통제 성향, 집단주의 성향)으로 종속변수를 조직몰입(정서적 몰입, 규범적 몰입)으로 설정하였다. 이상의 논의를 본 연구의 분석모형을 도식화하면 <그림 1>과 같다.

〈그림 1〉 연구모형



III. 연구 방법

1. 변수의 조작적 정의 및 측정도구

감성리더십은 조직구성원들의 감정을 인식 및 관리하며, 공감을 통한 긍정적인 관계를 형성하여 조직에 영향력을 발휘하는 행위이다 (Salovey & Mayer, 1990).

본 연구에서는 감성리더십을 측정하기 위해 Goleman et. al(2002)이 제시한 4가지 차원의 감성역량 모듈(자기인식능력, 자기관리능력, 사회적 인식능력, 관계관리능력)을 기초로 하여 연구목적에 맞추어 최종적으로 수정 및 보완한 정현영(2006)의 18 문항을 사용하였다. 설문구성은 자기인식, 자기관리, 사회적 인식, 관계관리에 대하여 총 18 문항을 사용하였으며 “매우 그렇다”의 5 점에서부터 “전혀 그렇지 않다”의 1 점까지를 Likert(1967)의 5 단계 척도로 설문을 측정하였다.

조직몰입이란 조직가치의 수용성, 조직과의 일체감, 조직에 대한 긍지 및 자부심, 조직목표와 개인목표와의 일치도, 회사의 일을 자신의 일이라고 생각하는 정도를 말한다. 본 연구에서는 이러한 개념을 잘 반영하여 설계되어져 있고, 많은 조직몰입 연구자들이 사용하고 있는 Mowday, Porter & Steers(1979)의 조직몰입 측정도구인 OCQ(Organizational Commitment Questionnaire)를 사용하였다. 조직몰입의 측정항목은 조직발전을 위한 개인의 노력, 조직에 대한 충성심, 조직과

가치관의 일치정도, 조직의 정책에 대한 수용성, 조직에 대한 자부심 및 긍지, 조직의 선택에 대한 만족, 조직에 잔류하고자 하는 의지 등이며, 응답은 Likert 5점 척도로 하였다.

통제위치는 조직을 포함한 다양한 환경에서 Rotter(1966) 이래 오랫동안 연구되어 온 여러 성격변수 중 하나이다. 통제위치 성격유형은 개인이 자기의 운명이나 삶에서 얻어지는 결과에 대하여 자신이 얼마나 영향을 미칠 수 있다고 믿는지를 측정하는 개념이며(황미구, 2001), 통제의 위치가 어디냐에 따라 내통제 성향(internals)과 외통제 성향(externals)으로 분류한다. 내통제 성향자는 외통제 성향자보다 동기의 수준이 높으며, 성과가 자신의 노력의 결과라고 믿으며, 업무와 관련된 문제해결이나 학습에 더 적극적이다(Mitchell et al, 1975). 선행연구를 바탕으로 본 논문에서는 Spector(1988)가 산업 환경에서 연구에서 활용할 수 있도록 개발한 작업통제소재 척도(WLCS: Work Locus of Control Scales) 중에서 내통제 성향에 해당하는 8개 문항을 활용하였다.

Hofstede(1980)가 문화권을 기준으로 분류한 개인주의-집단주의 구분 기준에 대해, 최근에는 문화내적 비교연구의 방법으로서 개인을 집단중심 성향자와 개인중심 성향자로 선별하고, 이들의 차이를 확인하는 연구들이 많이 이루어지고 있다(Suh, 2002; Sedikides, Gaertner & Toguchi, 2003; 고재홍, 2001; 조궁호, 2002). 이러한 연구들에서는 모두 집단중심 성향자와 개인중심 성향자가 각각 집단주의와 개인주의 사회에서 예측되는 행동을 보여주고 있다. Triandis & Gelfand(1998)는 문화내적 비교의 방법을 사용하여 집단주의 성향을 측정하기 위하여 Singelis et al (1995)이 제시한 개인주의 성향-집단주의 성향의 척도인 32개 항목을 확증적 요인분석으로 16개 항목으로 축약하였다. 본 연구에서는 Triandis et al. (1998)이 제시한 16개 항목을 고재홍(2001)이 번안한 문항을 사용하였다.

2. 자료수집 및 변수의 측정

본 연구에서는 리더의 감성리더십이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구에서 개인특성(내통제 성향, 집단주의 성향)의 조절효과를 검증하기 위해 32개 기업을 대상으로 설문을 진행하였으며, 800부의 설문지를 배포하였고, 회수된 설문

지중 불성실한 응답을 한 설문지를 제거하고, 유효한 608개의 설문지를 표본으로 하여 연구, 분석을 실행하였다.

설문은 2011년 9월부터 약 1달간에 걸쳐 실시하였으며, 본 연구자가 직접 방문조사 하거나 우편을 통해 배포하였다. 본 연구의 신뢰성 확보를 위해 비정규직, 일용근로자는 배제하고 중요한 변수에 응답하지 않았거나 중심화 경향으로 일관된 응답내용으로 인해서 분석에 사용할 수 없는 설문은 제외하였다.

본 연구에서는 일반적 사항으로 응답자의 성별, 연령, 학력, 직위, 근속년수, 상사와의 근무기간, 업종, 직무를 조사하였다. 응답자들의 특성을 살펴보면 성별 분포는 남성과 여성이 각각 62.8%와 37.2%로 남성의 응답자가 많았으며, 연령은 20대가 25.2%, 30대가 42.3%, 40대가 22.5%, 50대 이상이 10.0%로 구성되어서 2-30대가 대부분을 차지하고 있었다. 학력은 고졸이하 22.0%, 전문대졸 27.1%, 대졸 41.9%, 대학원졸 8.9%로 78.9%가 대졸이상으로 고학력 집단이었으며, 직위는 평사원이 43.9%, 대리가 20.6%로 대부분 하위관리자나 일반사원으로 분포되어 있다. 근속년수는 1년 미만이 19.6%, 1년~3년 미만이 33.2%, 3년~5년 미만이 19.2%, 5년~10년 미만이 16.0%, 10년 이상이 12.0%로 나타났다. 상사와의 근무기간은 1년 미만이 31.6%, 1~3년 미만이 35.5%로 대부분이 분포되어 있다. 3~5년 미만은 16.6%, 5~10년 미만은 9.7%, 10년 이상은 6.6%로 나타났다. 업종은 제조업이 23.8%, 금융.보험업이 8.9%, 건설업 12.7%, 유통업 8.7%, 정보통신업 8.4%, 서비스업 14.1%, 식음료업 3.6%, 공무원 5.9%, 기타 13.8%로 구성되어 있다. 직무는 사무/관리부문이 33.7%로 가장 많은 부분을 차지했고, 연구/개발부문이 7.1%, 영업부문이 21.1%, 생산부문 11.3%, 인사부문 4.1%, 재무/회계부문 3.9%, 기타 18.8 %로 나타났다.

본 연구의 최종 분석에 사용된 설문지 608부의 인구통계학적 특성을 살펴보면 <표 1>과 같다.

〈표 1〉 설문응답자의 인구통계학적 특성

구분		빈도수(명)	구성비율(%)	구분		빈도수(명)	구성비율(%)
성별	남	382	62.8	근속년수	1년 미만	119	19.6
	여	226	37.2		1년~3년 미만	202	33.2
연령	20대	153	25.2		3년~5년 미만	117	19.2
	30대	257	42.3		5년~10년 미만	97	16.0
	40대	137	22.5		10년 이상	73	12.0
	50대 이상	61	10.0	업종	제조업	145	23.8
학력	고졸	134	22.0		금융·보험업	54	8.9
	전문대졸	165	27.1		건설업	77	12.7
	4년제 대졸	255	41.9		유통업	53	8.7
	대학원졸	54	8.9		정보통신업	51	8.4
직급	평사원	267	43.9		서비스업	86	14.1
	대리	125	20.6		식음료업	22	3.6
	과장	77	12.7		공무원	36	5.9
	차장	33	5.4		기타	84	13.8
	부장	32	5.3	직무	생산부문	69	11.3
	이사	23	3.8		영업부문	128	21.1
	기타	51	8.4		사무/관리 부문	205	33.7
상사와의 근무 기간	1년 미만	192	31.6		연구/개발 부문	43	7.1
	1~3년 미만	216	35.5		재무/회계 부문	24	3.9
	3~5년 미만	101	16.6		인사부문	25	4.1
	5~10년 미만	59	9.7		기타	114	18.8
	10년 이상	40	6.6				

IV. 분석결과

1. 변수의 기술통계량 및 신뢰도 검증

본 연구에서는 측정도구의 항목 간 내적 일관성과 관련된 신뢰성을 검토하기 위해 크론바하 알파값(Cronbach's α) 값을 적용하여 계산하였다.¹⁾ 변수별 크론바하 알파값(Cronbach's α) 계수 및 최종분석에 활용할 것으로 선정한 설문 문항은 다음<표 2>과 같다.

〈표 2〉 측정변수의 신뢰성 분석

변수	측정변수		요인적재량	항목	Cronbach's α
독립변수	감성리더십	개인적 역량	.525	5	.813
			.628		
			.755		
			.755		
			.782		
		사회적 역량	.796	5	.874
			.703		
			.714		
			.828		
			.729		
조절변수	내통제 성향		.691	4	.662
			.758		
			.753		
			.616		
	집단주의 성향		.689	4	.753
			.804		
			.736		
			.753		
종속변수	조직몰입	정서적 몰입	.750	6	.840
			.730		
			.717		

1) 신뢰성 계수의 적정수준을 판정하는 절대적 기준은 없으나, 일반적으로 0.6이상이면 만족스러운 수준이고, 0.8이상이면 바람직한 것으로 지적되고 있다(Nunnally, 1978)

			.725	4	.824
			.738		
			.646		
		규범적 몰입	.789		
			.813		
			.764		
			.750		

측정변수의 평균, 표준편차, 상관관계분석의 구체적인 결과는 <표 3>와 같다.

<표 3> 측정변수의 기술통계(평균, 표준편차), 상관관계분석

	평균	표준편차	개인적 역량	사회적 역량	내통제 성향	집단주의 성향	정서적 몰입	규범적 몰입
개인적 역량	3.3641	.66958	1					
사회적 역량	3.2516	.74579	.681**	1				
내통제 성향	3.7784	.51772	.257**	.204**	1			
집단주의 성향	3.6353	.55383	.303**	.267**	.398**	1		
정서적 몰입	3.4315	.68752	.301**	.320**	.292**	.316**	1	
규범적 몰입	3.3098	.83621	.211**	.236**	.189**	.181**	.530**	1

** . 상관계수는 0.01 수준에서 유의함.

2. 가설검증

1) 감성 리더십이 조직몰입에 미치는 효과 검증

<표 4>는 가설 1-1을 검증 결과로 감성리더십이 정서적 몰입에 미치는 영향에 대하여 검증하였다. 분석결과를 살펴보면, 개인적 역량의 t값은 2.957($p<.01$)로 통계적으로 유의한 영향을 미치고, 사회적 역량의 t값은 4.116($p<.001$)로 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있다. 회귀모형은 F값이 26.143($p<.001$)의 수치를 보이고 있으며, $R^2=.115$ 으로 11%의 설명력을 보이고 있다. Durbin-Watson²⁾는 1.643로 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합한 것으로 나타나고 있다. 따라서

2) 일반적으로 Durbin-Watson의 d통계치가 2에 접근하면 오차항의 자기상관이 없다고 할 수 있다(Dillon & Goldstein, 1984).

가설 1-1의 상사의 감성리더십은 부하직원의 정서적 몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설은 채택되었다.

〈표 4〉 감성리더십이 조직몰입(정서적 몰입)에 미치는 효과 검증

독립변수	표준오차	β	t-value	유의확률
(상수)	.139		16.232	.000
개인적 역량	.054	.154	2.957	.003
사회적 역량	.048	.215	4.116	.000
R=.340, $R^2=.115$, F=39.425, P=.000, Durbin-Watson=1.643				

〈표 5〉는 가설 1-2을 검증 결과로 감성리더십이 규범적 몰입에 미치는 영향에 대하여 검증하였다. 분석결과를 살펴보면, 개인적 역량의 t값은 1.728($p<.1$)로 통계적으로 유의한 영향을 미치고, 사회적 역량의 t값은 3.211($p<.01$)로 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있다. 회귀모형은 F값이 19.453($p<.001$)의 수치를 보이고 있으며, $R^2=.060$ 으로 6%의 설명력을 보이고 있다. 따라서 가설 1-2의 상사의 감성리더십은 부하직원의 규범적 몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설은 채택되었다.

〈표 5〉 감성리더십이 조직몰입(규범적 몰입)에 미치는 효과 검증

독립변수	표준오차	β	t-value	유의확률
(상수)	.174		13.154	.000
개인적 역량	.067	.093	1.728	.084
사회적 역량	.060	.173	3.211	.001
R=.246, $R^2=.060$, F=19.453, P=.000, Durbin-Watson=1.542				

2) 감성리더십과 조직몰입 관계에서 내통제 성향의 조절효과 검증

〈표 6〉는 가설 2-1의 검증 결과로 감성리더십이 정서적 몰입에 미치는 영향에서 내통제 성향의 조절효과를 검증한 결과이다. 분석결과를 살펴보면, 개인적 역량이 내통제 성향에 따라 정서적 몰입에 미치는 영향에 관한 값을 살펴보면, t값은 2.585(***)로 통계적으로 유의한 값을 가지고, 사회적 역량이 내통제 성향에 따라 정서적 몰입에 미치는 영향에 관한 값을 살펴보면, t값은 -1.885(*)로 통계적

으로 유의한 값을 가지고 있으며, 회귀모형 F값은 24.887(***)의 수치를 보이고 있으며, 설명력은 1단계 모형에서 $R^2 = .112$, 2단계 모형에서 $R^2 = .158$, 3단계 모형에서 $R^2 = .164$ 으로 증가하고 있다. 따라서 가설 2-1 내통제 성향이 높을수록 감성리더십의 사회적 역량 보다 개인적 역량이 정서적 몰입에 미치는 영향이 더 클 것이라는 가설은 채택되었다.

〈표 6〉 감성리더십과 조직몰입(정서적 몰입) 관계에서 통제위치의 조절효과 검증

	모형1		모형2		모형3	
	β	t-value	β	t-value	β	t-value
(상수)		16.232(***)		6.429(***)		2.502(**)
개인적 역량	.154	2.957(***)	.105	2.036(**)	-.804	-2.263(**)
사회적 역량	.215	4.116(***)	.203	3.988(***)	.889	2.416(**)
내통제 성향			.224	5.803(***)	.007	.036
개인적 역량 * 내통제 성향					.225	2.585(***)
사회적 역량 * 내통제 성향					-.864	-1.885(**)
f-value	39.425(***)		38.927(***)		24.887(***)	
R^2	.112		.158		.164	

p<.05, *p<.01

Durbin-Watson: 1.685

〈표 7〉는 가설 2-2의 검증 결과로 감성리더십이 규범적 몰입에 미치는 영향에서 내통제 성향의 조절효과를 검증한 결과이다. 분석결과를 살펴보면, 개인적 역량이 내통제 성향에 따라 규범적 몰입에 미치는 영향에 관한 값을 살펴보면, t값은 .757로 통계적으로 유의하지 않은 값을 가지고, 사회적 역량이 내통제 성향에 따라 규범적 몰입에 미치는 영향에 관한 값을 살펴보면, t값은 .802로 통계적으로 유의하지 않은 값을 가지고 있다. 따라서 가설 2-1 내통제 성향이 높을수록 감성리더십의 사회적 역량 보다 개인적 역량이 정서적 몰입에 미치는 영향이 더 클 것이라는 가설은 기각되었다.

〈표 7〉 감성리더십과 조직몰입(규범적 몰입) 관계에서 통제위치의 조절효과 검증

	모형1		모형2		모형3	
	β	t-value	β	t-value	β	t-value
(상수)		13.154(***)		6.022(***)		3.117(***)
개인적 역량	.093	1.728(*)	.062	1.153	-.215	-.574
사회적 역량	.173	3.211(***)	.165	3.098(***)	-.143	-.369
내통제 성향			.139	3.434(***)	-.228	-1.140
개인적 역량 * 내통제 성향					.377	.757
사회적 역량 * 내통제 성향					.387	.802
f-value	19.453(***)		17.130(***)		11.021(***)	
R ²	.060		.078		.084	

p<.05, *p<.01

Durbin-Watson: 1.532

3) 감성리더십과 조직몰입 관계에서 집단주의의 조절효과 검증

〈표 8〉은 가설 3-1의 검증 결과로 감성리더십이 정서적 몰입에 미치는 영향에서 집단주의 성향의 조절효과를 검증한 결과이다. 분석결과를 살펴보면, 개인적 역량이 집단주의 성향에 따라 정서적 몰입에 미치는 영향에 관한 값을 살펴보면, t값은 -.198로 통계적으로 유의하지 않은 값을 가지고, 사회적 역량이 집단주의에 따라 정서적 몰입에 미치는 영향에 관한 값을 살펴보면, t값은 .451로 통계적으로 유의하지 않은 값을 가지고 있다. 따라서 가설 3-1 집단주의 성향이 높을수록 감성리더십의 개인적 역량 보다 사회적 역량이 정서적 몰입에 미치는 영향이 더 클 것이라는 가설은 기각되었다.

〈표 8〉 감성리더십과 조직몰입(정서적 몰입) 관계에서 집단주의의 조절효과 검증

	모형1		모형2		모형3	
	β	t-value	β	t-value	β	t-value
(상수)		16.232(***)		7.696(***)		1.917(*)
개인적 역량	.154	2.957(***)	.102	1.975(**)	.168	.508
사회적 역량	.215	4.116(***)	.188	3.690(***)	.041	.126
집단주의 성향			.234	5.985(***)	.190	.993
개인적 역량 * 집단주의 성향					-.093	-.198
사회적 역량 * 집단주의 성향					.194	.451
f-value	39.425(***)		39.737(***)		23.817(***)	
R ²	.115		.165		.165	

p<.05, *p<.01

Durbin-Watson: 1.694

<표 9>는 가설 3-2의 검증 결과로 감성리더십이 규범적 몰입에 미치는 영향에서 집단주의 성향의 조절효과를 검증한 결과이다. 분석결과를 살펴보면, 개인적 역량이 집단주의 성향에 따라 규범적 몰입에 미치는 영향에 관한 값을 살펴보면, t값은 -.839로 통계적으로 유의하지 않은 값을 가지고, 사회적 역량이 집단주의에 따라 규범적 몰입에 미치는 영향에 관한 값을 살펴보면, t값은 2.628(***)로 통계적으로 유의한 값을 가지고 있다. 회귀모형 F값은 11.321(***)의 수치를 보이고 있으며, 설명력은 1단계 모형에서 $R^2 = .060$, 2단계 모형에서 $R^2 = .073$, 3단계 모형에서 $R^2 = .086$ 으로 증가하고 있다. 따라서 가설 3-2 집단주의 성향이 높을수록 감성리더십의 개인적 역량 보다 사회적 역량이 규범적 몰입에 미치는 영향이 더 클 것이라는 가설은 채택되었다.

<표 9> 감성리더십과 조직몰입(규범적 몰입) 관계에서 집단주의의 조절효과 검증

	모형1		모형2		모형3	
	β	t-value	β	t-value	β	t-value
(상수)		13.154(***)		7.419(***)		3.415(***)
개인적 역량	.093	1.728(*)	.066	1.224	.367	1.057
사회적 역량	.173	3.211(***)	.159	2.966(***)	-.737	-2.147(**)
집단주의 성향			.118	2.864(***)	-.232	-1.159
개인적 역량 * 집단주의 성향					-.413	-.839
사회적 역량 * 집단주의 성향					1.185	2.628(***)
f-value	19.453(***)		15.858(***)		11.321(***)	
R^2	.060		.073		.086	

*p<.1, **p<.05, ***p<.01

Durbin-Watson: 1.544

V. 결론

본 연구는 감성리더십이 조직몰입에 미치는 영향에 있어서 개인특성(내통제 성향, 집단주의 성향)이 조절효과를 가질 것이라는 가설을 검증해 보고자 하는데 연구의 목적을 두었다. 감성리더십을 이루고 있는 하위 변인들(개인적 역량, 사회적 역량)이 조직몰입(정서적 몰입, 규범적 몰입)에 어떠한 영향을 미치고 있는지

뿐만 아니라 어떠한 상황적 조건하에서 영향력이 달라지는지를 규명하여 감성리더십의 효과를 극대화 시킬 수 있는 상황을 기업과 현장에 제시하고자 한다. 따라서 본 연구는 감성리더십과 조직몰입과의 관계에서 효과적이고 관리적인 시사점을 제공하기 위한 상황적 요인으로서 역할을 하는 조절변수로 개인특성(내통제 성향, 집단주의 성향)을 선택하였다.

이러한 연구 목적을 위해서 감성리더십의 각각의 하위 요인을 독립변수로 사용하였다. 종속변수로 조직몰입(정서적 몰입, 규범적 몰입)을 설정한 뒤, 개인특성(내통제 성향, 집단주의 성향)을 조절변수로 설정하여 분석하였다.

연구 결과 첫째, 상사의 감성리더십(개인적 역량, 사회적 역량)은 부하직원의 조직몰입(정서적 몰입, 규범적 몰입)에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 부하직원의 내통제 성향이 상사의 감성리더십(개인적 역량, 사회적 역량)과 부하직원의 조직몰입(정서적 몰입, 규범적 몰입) 사이에 조절효과를 가지는가에 대하여 살펴본 결과 감성리더십의 개인적 역량이 사회적 역량 보다 정서적 몰입에 더 큰 영향력을 미쳤다. 그러나 감성리더십의 개인적 역량과 사회적 역량 둘 다 규범적 몰입에는 영향력을 미치지 않는 것으로 분석되었다.

셋째, 부하직원의 집단주의 성향이 상사의 감성리더십(개인적 역량, 사회적 역량)과 부하직원의 조직몰입(정서적 몰입, 규범적 몰입) 사이에 조절효과를 가지는가에 대하여 살펴본 결과 감성리더십의 사회적 역량이 개인적 역량 보다 규범적 몰입에 더 큰 영향력을 미쳤다. 그러나 감성리더십의 사회적 역량이 개인적 역량 보다 규범적 몰입에는 영향력을 미치지 않는 것으로 분석되었다.

본 연구의 분석결과를 바탕으로 실무적 시사점을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 감성리더십은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 통해 조직의 리더들에게 감성리더십이 얼마나 중요하며 특히 감성리더십의 어떠한 요소가 더 많은 영향을 미치는지 파악함으로써 리더들에게 조직의 지속적인 발전과 성장을 위해 어떠한 부분의 능력에 더욱 관심을 기울여야 하는지에 대한 시사점을 제시할 수 있었다. 리더들은 오늘날 급변하는 경영환경에서 기업이 생존유지를 위해서 이러한 리더십을 전략적으로 잘 활용함으로써 조직몰입을 극대화 하도록 하여야 한다. 따라서 앞으로도 기업과 리더들은 지속적으로 감성리더십의 발휘에 더욱 관심을 가져야 할 것이다.

둘째, 부하직원의 내통제 성향은 상사의 감성리더십(개인적 역량)과 부하직원의 조직몰입(정서적 몰입) 사이에 조절효과를 가지는 것으로 나타났다. 자기 자신을 객관적이고 냉철하게 평가하고 솔직해질 수 있고, 자신의 감정을 잘 통제할 수 있는 상사의 감성리더십의 개인적 역량이 자신이 스스로의 행동을 통제할 수 있다고 믿고, 동기의 수준이 높으며, 성과가 자신의 노력의 결과라고 믿으며, 업무와 관련된 문제해결이나 학습에 더 적극적인 형태를 취하는 부하의 성향과 정합을 이루어 조직에 대한 몰입을 이끌었다고 볼 수 있다. 그러나 내통제 성향이 강한 부하 직원에게 영향력을 행사하고, 갈등을 원만히 해결할 수 있으며, 팀을 조직하고 팀워크를 이끌어내는 상사의 감성리더십의 사회적 역량 부분이 강하게 발휘되면, 오히려 부하직원들은 불만족을 느껴 조직에 대한 몰입도가 떨어진다고 할 수 있다. 따라서 실무에 적용함에 있어 내통제 성향이 강한 부하직원에게는 리더는 그들의 역량을 충분히 발휘할 수 있게 지나친 관여나 참견은 지양해야만 성과를 이끌어 낼 수 있을 것으로 보인다.

셋째, 부하직원의 집단주의 성향은 상사의 감성리더십(사회적 역량)과 부하직원의 조직몰입(규범적 몰입) 사이에 조절효과를 가지는 것으로 나타났다. 부하에게 영향력을 주고 갈등을 원만히 해결할 수 있으며 팀을 조직하고 팀워크를 이끌어내는 상사의 감성리더십의 사회적 역량이 관계 중심적 사고를 하는 부하직원의 성향과 정합을 이루어 규범적 몰입을 이끌었다고 보인다. 이는 결국 효율적이고 생산적인 기업이 되기 위해서는 경영자의 리더십도 중요하지만 부하직원들의 집단주의를 잘 활용해야 조직성과에 영향을 미친다는 것을 의미하기에 기업 경영자를 포함한 조직의 리더들은 부하 직원들의 조직몰입을 증진시키기 위해 집단주의 성향을 더욱더 잘 이해하고 이를 활용해야 할 것이며 이는 또 다른 인적자원관리상의 전략적 시사점을 제공할 수 있을 것이다.

본 연구를 수행함에 있어서 나타난 몇 가지 한계점과 그 한계점을 토대로 향후 연구방향을 제시하고자 한다.

첫째, 본 연구에서 사용된 측정도구에 대한 설문항목들이 외국문헌에 사용된 것을 번역한 것과, 충분한 신뢰 검증이 되지 못한 문항들이 국내 기업 상황과 상이하며, 설문대상자들의 개념 이해 등에 어려움이 있다.

둘째, 표본의 대표성을 들 수 있다. 본 연구의 연구대상 대다수가 서울과 경

기지역을 포함한 수도권에 있는 기업 부서들의 직원들이었지만 다양한 업종별로 조사가 이루어지지 못했고, 다소 편중된 조사가 이루어졌다. 조사 대상 기업을 한정할 점 또한 표본의 대표성에 문제가 있을 수 있고, 연구자의 설문대상이 조직에 소속 된지 오랜 시간이 되지 않은 20~30대 및 근속기간 3년 미만이 다수를 이루고 있어 설문의 개념을 명확히 인지 할 수 없는 표본의 대표성에 문제가 있다. 따라서 향후 연구에서는 여러 지역의 기업 및 다양한 표본으로 광범위한 조사를 실시하는 것이 필요하다.

셋째, 측정시점에 대한 문제이다. 본 연구는 일정시점에서 단편적인 조사, 즉 횡단적인 자료를 이용한 것이므로 다른 시점에서도 동일한 결과가 나올지 의문이다. 즉, 설문조사가 횡단적으로 실시되었기 때문에 각 변수들 간의 동태성과 인과관계를 제대로 파악하는데 어려움이 있다는 한계를 가진다. 이러한 한계를 극복하기 위해서는 시간의 흐름에 따라 조사대상자들을 관찰하는 종단적인 연구가 필요하다.

참고문헌

- 강길숙. (2010). 서비스 조직 내 감성리더십이 상사에 대한 신뢰 및 직무태도에 미치는 영향. 서울여자대학교, 박사학위논문.
- 김명희. (2011). 학교장의 감성리더십과 교사 직무만족의 관계에 미치는 LMX의 매개효과. 건국대학교, 박사학위논문.
- 김성규. (2010). 초등학교 교장의 감성리더십: 교사문화와 직무만족 및 학생 삶의 질에 미치는 영향. 단국대학교, 박사학위논문.
- 고재홍. (2001). 집합주의 - 개인주의 성향에 따른 분배규범의 선호차이. 한국심리학회지 사회 및 성격, 15(3): 1-16.
- 구정대. (2007). 감성적 리더십과 직무스트레스 및 이직성향과의 관계에 관한 연구. 관광학연구, 31(5): 375-392
- 노현재·양동민·심덕섭. (2011). 상사의 감성지능이 팀 만족 및 팀 성과에 미치는 영향: 변혁적 리더십의 매개효과를 중심으로. 조직과 인사관리연구, 35(3): 199-217

- 류동웅. (2009). 변혁적 리더십이 직무만족과 직무성과에 미치는 영향 및 개인특성의 조절효과. 계명대 대학원, 박사학위 논문.
- 류은영·서인덕·노종대. (2010). 대학 행정직원의 직무만족 조직몰입 고객지향성 간의 관련성 연구: 조직몰입의 매개효과를 중심으로. 대한경영학회지, 23(3): 1705-1734.
- 문형구·김경석. (2006). 조직시민행동(OCB) 연구에 대한 비판적 고찰: 한국에서의 연구를 중심으로. 경영학연구, 35(2): 609-643.
- 박동수·강희락·장연. (2009). 조직구성원이 인지한 CEO의 감성리더십과 조직유효성의 관계에서 신뢰의 조절효과: 중소기업 CEO를 중심으로. 대한경영학회지, 22(5): 2741-2768.
- 박영배. (1999). 인구통계특성, 성격특성, 직무특성과 직무만족 및 조직 몰입의 관계에 관한 실증연구. 생산성논집, 13(2): 1-27.
- 박영배·김명숙. (2001). 임상간호사의 성격특성에 따른 변혁적 리더십과 직무몰입과의 관계. 한국보건간호학회지, 15(2): 249-261.
- 배성현·채순화. (2004). 변혁적 리더십과 다차원적 신뢰 및 다중 조직몰입과의 관계 연구. 경영연구, 19(2): 318-350.
- 윤대혁·정순자. (2008). 감성리더십과 조직감성이 조직구성원의 몰입적인 태도에 미치는 영향. 인적자원관리연구, 15: 57-86.
- 윤봉락. (2010). 학습지원특성과 감성리더십 프로그램 효과성에 관한 연구. 건국대학교, 박사학위논문.
- 손호중. (2007). 감성자본의 관리가 구성원의 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구: 조달청을 중심으로, 한국행정학보, 41(4): 177-202.
- 신동한. (2008). 학교장의 감성리더십과 교사의 교직헌신도 및 학교조직 효과성 간의 관계. 교육행정학연구, 26(3): 125-149
- 원숙연·전소연. (2010). 동기의 다차원적 구조와 조직몰입: 성차(性差)를 중심으로 한 이론적 접근. 행정논총, 48(2): 217-248.
- 이석열. (2006). 교장의 감성리더십 진단척도 개발. 교육행정학연구, 24(3): 51-78.
- 이화용·장영철. (2004). 감성지능이 조직 유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 조직과 인사관리연구, 28(4): 215-247
- 정현영. (2006). 위탁업체 종사자의 감성리더십과 감성지능이 조직성과에 미치는 영

- 향, 연세대학교 대학원, 박사학위 논문.
- 조궁호. (1996), 문화와 인지. 심리학 연구의 통합적 탐색. 한국심리학회 동계 세미나, 121-177.
- _____. (2002). 문화성향과 허구적 독특성 지각 경향. 한국심리학회지 사회 및 성격, 16(1): 91-111.
- 차경호. (1999). 대학생들의 주관적 안녕감과 개인중심주의-집단중심주의 성향과의 관계. 한국청소년연구, 10(2): 193-216
- 한태천·임재강. (2011). 감성리더십이 조직몰입에 미치는 영향: 경찰조직을 중심으로. 지방정부연구, 15(1): 253-275
- 황미구. (2001), 통제소재, 직무스트레스, 및 대처전략이 직무만족에 미치는 영향. 진로교육연구, 14: 165-184.
- Abraham, R. (1999). Emotional intelligence in organizations: a conceptualization. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 125 (2), 209 - 224.
- Ashkanasy, N. M., & Hooper, G. (1999). *Perceiving and managing emotion in the workplace: a research agenda based on neurophysiology*. Paper presented at the Third Australian Industrial and Organizational Psychology Conference, Brisbane, June, 1999.
- Angle, H. L. & Perry, J. L. (1981). "An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness", *Administrative science quarterly*, 1-14.
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O, Lithans F. & May, D. R. (2004). "Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes an behaviors", *The Leadership Quarterly*, 15: 801-823.
- Anderson, C. R. (1977). "Locus of control, coping behaviors, and performance in a stress setting: A longitudinal study", *Journal of Applied Psychology*, 62(4), 446-451.
- Bar-On, R. & Parker J., (2000). *The Handbook of Emotional Intelligence, Theory, Development, Assessment and Application at Home, School and in the Workplace*, San Francisco. Jossey-Bass.
- Chen, F. F., & West, S. G. (2008). "Measuring individualism and collectivism: The importance of considering differential components, reference groups, and measurement invariance", *Journal of Research in Personality*, 42(2): 259-294.

- Cote, S. & Miners, C. T. H.(2006), “Emotional Intelligence, Cognitive Intelligence, and Job Performance”, *Administrative Science Quarterly*, 51(1): 1-28.
- Druskat, V. U., & Wolff, S. B. (2001). “Building the emotional intelligence of groups”, *Harvard Business Review*, 79(3), 80-90.
- Earley, P. C. (1989). “Social loafing and collectivism: A comparison of the United States and the People's Republic of China”, *Administrative Science Quarterly*, 565-581.
- Fiske, A. P., Kitayama, S., Markus, H. R., & Nisbett, R. E. (1998). *The cultural matrix of social psychology*.
- Gardner, H. (1983). *Frame of mind: The Theory of Multiple Intelligence*. New York: Basic Book.
- Gohm, C. L. (2003). “Mood regulation and emotional intelligence: Individual difference”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 84: 594-607.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: why it can matter more than IQ*. New York: Bantam Books.
- _____. (1998). “What Makes a Leader?”, *Harvard Business Review*, 76(6): 93-104.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*, New York: Bantam Books.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2002), *Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence*, Boston: Harvard Business School Press.
- Hesselbein, F., Goldsmith, M., & Beckhard, R. (1996). *The Leader of the Future: New Visions, Strategies, and Practices for the Next Era.*, San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences: International Differences in Work Related Values*, Beverly Hills, C. A.: Sage.
- Hofstede, G. (1983). “The cultural relativity of organizational practices and theories”, *Journal of international business studies*, 14(2): 75-89.
- Hui, C. H., & Triandis, H. C. (1986). “Individualism-Collectivism A Study of Cross-Cultural Researchers”, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 17(2), 225-248.
- Huy, Q. N. and Insead(1999), “Emotional Capability, Emotional Intelligence, and Radical Change”, *Academy of Management Review*, 24(2): 325-345.
- Jung, D. I., & Avolio, B. J. (1999). “Effects of leadership style and followers' cultural

- orientation on performance in group and individual task conditions”, *Academy of Management Journal*, 42(2): 208-218.
- Kafetsios, K., Zampetakis, L. A. (2008). “Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work”, *Personality and Individual Differences*, 44(3): 712-722.
- Kanter, R. M. (1968). “Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities”, *American sociological review*, 499-517.
- Kirkcaldy, B. D., Shephard, R. J., & Furnham, A. F. (2002). “The influence of type A behaviour and locus of control upon job satisfaction and occupational health”, *Personality and Individual Differences*, 33: 1361-1371.
- Lam, L. T. & Kirby, S. L. (2002). “Is Emotional Intelligence an Advantage? An Exploration of the Impact of Emotional and General Intelligence on Individual Performance”, *The Journal of Social Psychology*, 142(1); 133-143.
- Mayer, J. D. & Salovey, P. (1993). “The intelligence of emotional intelligence”, *Intelligence*, 17(4): 433-442.
- McGee, G. W., & Ford, R. C. (1987). “Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales”, *Journal of Applied Psychology*, 72(4): 638.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment”, *Human Resource Management Review*, 1(1): 61-89.
- Miller, J. Z., & Rose, R. J. (1982). “Familial resemblance in locus of control: a twin-family study of the internal-external scale”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 42: 535-540.
- Mitchell, T. R., Smyser, C. M., & Weed, S. E. (1975). “Locus of control supervision and work satisfaction”, *Academy of Management Journal*, 18(3): 623-631.
- Morris, J. A. & Feldman, D. C. (1996). “The Dimensions, Antecedents, and Consequences of Emotional Labor”, *Academy of Management Review*, 21(9): 86-1010.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). “The measurement of organizational commitment”, *Journal of vocational behavior*, 14(2): 224-247.
- Mowday, R. T. Porter, L. W. & Steers, R. M. (1982). Employee Organization Linkages:

- The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover. New York, NY : Academic Press.
- Mumford, M. D., Zaccaro, S. J., Harding, F. D., Jacobs, T. O., & Fleishman, E. A. (2000). "Leadership skills for a changing world: solving complex social problems", *The Leadership Quarterly*, 11 (1): 11 - 35.
- Neff, T. J., Citrin, J. M., & Brown, P. B.(1999). *Lesson from the Top : The Search for America's Best Business Leaders*, Doubleday.
- Organ, D. W., & Greene, C. N. (1974). "Role ambiguity, locus of control, and work satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, 59(1): 101.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). "Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior", *Journal of applied psychology*, 71(3): 492.
- Pederson, J. L., Gatz, M., Plomin, R., Nesselroade, J. R., & McClearn, G. E. (1989). "Individual differences in locus of control during the second half of the life span for identical and fraternal twins reared apart and reared together", *Journal of Gerontology*, 44: 100-105.
- Porter, L. W., Steer, R. M & Mowday, R. T, (1974), "Organization Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians", *Journal of Applied Psychology*, 59(5): 603-609.
- Rahim, M. A. & Psenicka, C. (2005). "Relationship between Emotional Intelligence and Effectiveness of Leader Role: A Dyadic Study in Four Countries", *International Journal of Organizational Analysis*. 13(4): 327-342.
- Rosete, D., Ciarrochi, J. (2005). "Emotional intelligence and its relationship to workplace performance outcomes of leadership effectiveness", *Leadership & Organization Development Journal*, 26(5): 388-399
- Rotter, J. B. (1966). "Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement", *Psychological Monographs*, 80(1): 1-28
- Salovey, P. & Mayer, J. D. (1997), "Emotional Intelligence", *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3): 185-211.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J. Golden, C. J., & Dornheim, L.

- (1998). "Development and validation of a Measure of Emotional Intelligence", *Personality and Individual Difference*, 5: 167-177.
- Sedikides, C., Gaertner, L., & Toguchi, Y. (2003). "Pancultural self-enhancement", *Journal of personality and social psychology*, 84(1): 60-79.
- Singelis, T. M., Triandis, H. C., Bhawuk, D. S. & Gelfand, M. (1995). "Horizontal and vertical dimensions of individualism and collectivism: a theoretical and measurement refinement", *Cross-Cultural Research*, 29(3): 240 - 275
- Sommer, S. M., Bae, S. H., & Luthans, F. (1996). "Organizational commitment across cultures: The impact of antecedents on Korean employees", *Human Relations*, 49(7): 977-993.
- Sosik, J. J. & Megerian, L. E. (1999). "Understanding Leader Emotional Intelligence and Performance", *Group & Organization Management*, 24(3): 367-390.
- Spector, P. E. (1988). "Development of the work locus of control scale", *Journal of Occupational Psychology*, 61: 335 - 340.
- Staw, B. m., & Ross, J. (1985). "Stability in the Midst of Change: A Dispositional Approach to Job Attitudes", *Journal of Applied Psychology*, 70: 469-480.
- Suh, E. M. (2002). "Culture, identity consistency, and subjective well-being", *Journal of personality and social psychology*, 83(6): 1378.
- Thorndike, E. L. (1920). "Intelligence and its uses", *Harper's Magazine*, 140: 227-235.
- Thorndike, R. L. & Stein, S. (1937). "An evaluation of the attempts to measure social intelligence", *Psychological Bulletin*, 34(5): 275.
- Triandis, H. C. (1995). *Individualism & collectivism*, Westview Press.
- Wagner, J. A. (1995). "Studies of individualism-collectivism: Effects on cooperation in groups", *Academy of management Journal*, 38(1): 152-173.
- Wagner, J. A., & Moch, M. K. (1986). "Individualism-collectivism: Concept and measure", *Group & Organization Management*, 11(3): 280-304.
- Walumbwa, F. O. & Lawler, J. J. (2003). "Building effective organizations: Transformational leadership, collectivist orientation, work-related attitudes, and withdrawal behaviours in three emerging economies", *International Journal of Human Resource Management*, 14: 1083 - 1101.

- Wong, Chi-Sum. & Law, S. L. (2002). "The Effects of Leader and Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude: an Exploratory Study", *The Leadership Quarterly*, 13: 243-274.
- Zaccaro, S. J., Mumford, M. D., Connelly, M. S., Marks, M. A., & Gilbert, J. A. (2000). "Assessment of leader problem-solving capabilities", *The Leadership Quarterly*, 11(1): 37 - 64.