

# 산업교육 강사의 진정성리더십과 변화행동 관계에서 자아개념의 매개효과 연구

김 영 규\*·윤 천 성\*\*

## 초 록

본 연구는 산업교육 강사가 자신의 진정성리더십을 인식했을 때 스스로의 자아개념과 변화행동에 미치는 긍정적인 영향에 대해 연구하고자 한다. 강사는 교육을 통해 교육생들의 행동의 변화를 이끌어 낸다. 따라서 산업교육 강사가 리더십을 개발하는 것은 교육생들에게 긍정적인 영향력을 발휘하는데 기여할 것으로 기대된다. 리더의 리더십이 구성원의 성과에 미치는 영향을 연구한 연구들과는 달리 본 연구는 강사의 진정성리더십이 태도와 행동요인으로 자아개념과 변화행동에 미치는 영향에 대해 연구하였다. 이는 진정성리더십이 타인에게 직접적인 영향력을 이끌어내는 리더십이 아닌 진정성을 기반으로 구성원을 감화시켜 긍정적인 성장을 이끌어 낸다는 선행연구를 토대로 연구모형과 가설을 설정하였다. 가설 검증을 위한 모집단은 표집의 동질성을 위해 기업 임직원들을 대상으로 강의를 진행하는 산업교육 강사로 선정하였으며, 설문 대상자에게 사전연락 후 우편과 온라인 설문을 통해 수집한 152부의 설문지를 실증분석에 사용하였으며, 분석결과는 다음과 같다.

첫째, 산업교육 강사의 진정성리더십이 변화행동(창의적 행동, 혁신행동)에 모두 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 진정성리더십은 자아개념(자아존중감, 자아탄력성)에 모두 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 자아존중감은 변화행동(창의적 행동, 혁신행동)에 영향을 미치지 못하는 반면, 자아탄력성은 정(+)의 영향을 미쳤다.

넷째, 진정성리더십과 변화행동의 관계에서 자아개념(자아존중감, 자아탄력성)은 부분적인 매개효과가 있음을 검증하였다.

주제어 : 진정성리더십, 변화행동, 자아개념, 창의적 행동, 혁신행동, 자아존중감, 자아탄력성

\* 서울벤처대학원대학교 융합산업학과 박사과정 (E-mail : kairostopday@hanmail.net)

\*\* 서울벤처대학원대학교 융합산업학과 교수(교신저자) (E-mail : staryoun@hanmail.net)

투고일 : 2015년 5월 29일

수정일 : 2015년 6월 4일

게재확정일 : 2015년 6월 8일

## I. 서 론

불확실한 시대에서 변화는 선택이 아닌 필수가 되었다. 변화에 적응하고 주도하는 개인과 조직은 성장하는 반면, 적응하지 못하는 경우 도태되어 버리는 것이 현실이다. 이런 변화관리는 기업에서 강의를 하는 산업교육 강사에게도 중요한 요인이다. 유능한 강사라 하더라도 새로운 변화에 적응하기 위해 지속적인 자기계발과 자기혁신을 통한 자기성장을 하지 않으면 어느 순간 도태되어 버린다. 이에 본 연구는 산업교육 강사가 변화에 적응하고 성장하기 위한 행동으로 창의적 행동과 혁신행동에 주목하였다. 창의적 행동과 혁신행동은 유사한 개념으로 쓰이기도 하지만 본질적으로는 차이가 있다. 창의적 행동이 새로운 아이디어의 개발과 적용하는 행동이라면, 혁신행동은 아이디어의 창출과 적용에 이르는 과정에서 내적·외적 자원을 효과적으로 수용하고 실행, 확산하는 과정까지 포괄하는 개념이다. 이러한 창의적 행동과 혁신행동을 ‘변화를 위한 행동’으로 개념화 하여 변화행동으로 정의하였다. 산업교육 강사가 변화행동을 할 때 교육의 효과성에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 판단하였다.

본 연구에서 산업교육 강사의 변화행동을 이끌어 내는 원인 변수로 진정성리더십을 설정하였다. 진정성리더십은 ‘자신의 진정성 인식과 윤리성에 기반해 객관적이며 일관된 행동을 하는 리더십’이다. 또한 타인과의 관계에서 자신의 진정성에 기반한 투명한 관계를 유지함으로써 자신과 타인의 진정성과 윤리성, 자기성장에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 진정성리더십은 다른 사람을 강제로 설득하는 것이 아닌, 자신의 가치와 신념, 행동을 보여줌으로써 구성원을 발전시키고(Luthan & Avolio, 2003), 스스로를 동기부여시킨다(Ilies et al., 2005). 따라서 산업교육 강사가 자신의 진정성리더십을 개발하는 것은 진정성에 기반한 강의를 하게하며 교육생들의 긍정적인 변화를 이끌어 낼 것으로 판단된다.

진정성리더십에 대한 선행 연구를 검토한 결과 진정성리더십이 스스로를 가치 있게 여기며 스트레스 상황에 대한 적응력을 높일 것으로 판단된다. 이에 진정성리더십과 변화행동을 매개하는 변수로 자아개념을 설정하였다. 자아개념은 ‘자신에 대한 주관적인 판단’으로 개념화 하였으며 하위 변인으로 자아존중감과 자아탄력성을 설정하였다. 자아존중감은 스스로의 가치에 대한 주관적인 평가로 높은 자아존중감을 지닌 사람은 스스로를 가치 있고 성공할 수 있는 사람으로 여겨 자신감과 몰입감이 높고 외부환경에 대한 높은 적응력을 갖게 한다(이정인, 2009). 또한 자아탄력성은 변화의 요구에 대응해 자신의 행동양식을 수정하거나 새롭고 미해결된 상황과 스트레스 상황에서 잘 견딜수 있도록 하는 요인이다. 높은 자아탄력성은 긍정적인 태도를 견지하게 하고 목표에 집중하도록하며, 불확실한 상황에서 유동적이며 주도적이 되게 한다(Denes, 1999). 따라서 자아존중감은 산업교육 강

사가 어떤 환경에서도 자신의 진정성을 발휘하도록 하며, 자아탄력성은 예측 불가능한 상황에서 유연성있는 대처능력은 물론 높은 적응력과 판단력을 제공할 것으로 판단된다.

리더의 리더십이 구성원들에게 미치는 영향력에 관한 연구가 대부분인데 반해 본 연구에서는 산업교육 강사 자신의 진정성리더십에 대한 인식이 스스로의 자아개념에 대한 태도와 변화행동에 미치는 영향을 연구하였다. 진정성리더십의 선행연구를 토대로 진정성리더십을 인식하는 리더는 자신의 태도와 행동을 자신의 진정성에 일치시키고, 이를 통해 구성원을 감화시킴으로 조직에 긍정적인 변화를 이끌어 내는 것으로 나타났다. 따라서 타인을 변화시키기에 앞서 자신의 태도와 행동에 어떤 영향을 미치는지를 분석하는 것이 의미있다 판단하여 자신의 진정성리더십이 자신의 자아개념과 변화행동에 미치는 영향을 분석하였다.

본 연구에서 설정한 변수인 진정성리더십, 자아개념, 변화행동은 변화 환경에서 산업교육 강사가 지속적인 자기성장과 자기역량을 발휘하는데 매우 관련성이 높은 변수로 판단되며, 산업교육 강사가 자기성장을 위한 지침이 되는 기초자료를 제공하는데 그 목적이 있다.

## II. 이론적 배경

### 1. 진정성리더십

진정성리더십은 Avolio et al.(2004b)에 의해 2004년부터 본격적으로 연구된 진정성에 기반한 리더십이다. 진정성은 “자신의 내면 상태와 행동이 일치하는 것”(임기성 & 박봉규, 2003), 으로 Maslow는 “자신의 본성에 삶을 맞추는 것”(이지숙, 2010)이라 기술하였으며 Erickson(1995; 정연준, 2011에서 재인용)은 “자신에게 정직하고 자신의 핵심가치에 어긋나는 상황적 압력에도 굴복하지 않는 것”이라 하였다. 진정성 리더십은 자신의 진정성 인식과 도덕성으로 기반으로 자신의 인지, 태도, 행동을 일치시키는 리더십으로 스스로에게 정직하고 진정성 있는 태도와 행동을 통해 자신과 타인의 성장에 긍정적인 영향을 미치는 리더십이다. Walumbwa et al.,(2008)는 이러한 진정성 리더십의 구성요소로 ‘자아인식(self-awareness)’ ‘관계의 투명성(relational transparency)’, ‘내면화한 도덕적 관점(internalized moral perspective)’, ‘균형된 정보처리(balanced process of informations)’를 제시하였다. 자아인식은 “자신의 특성, 가치관, 동기, 감정, 인지를 인식하고 신뢰하는 것”(Ilies et al., 2005)을 의미하며, 높은 자아인식은 높은 자긍심(self-esteem)과 자기효능감(self-efficacy)을 갖게 하여 정서적으로 안정되고 스스로의 삶을 통제할 수 있다고 믿게 하여 효과적인 리더가 될 수 있도록 하는 구성요소로 나타났다(Ilies et al., 2005). 관계의 투명성은 타인과의 관계에서 부적절하거나 잠재적인 파괴적 감정을 최소화하면서 자신의

감정과 느낌을 투명하게 표현 함으로써 높은 수준의 신뢰성, 개방성, 공유의지를 통해 구성원들의 신뢰를 향상시키는 것으로 나타났다(Gardner et al., 2005). 내면화한 도덕적 관점은 타인에게 영향 받지 않고 스스로에 대한 통제력을 갖고 자신의 가치와 일치된 의사결정과 행동을 표현하게 하는 요인이다(Avolio & Gardner, 2005). 마지막 구성요소인 균형된 정보처리는 정확하며 균형된 자기진단을 통해 사회적 비교를 하려는 검증 수준이 높아 자기 방어기체에 방해를 받지 않고 자신의 가치와 신념에 따라 행동(Gardner et al., 2005)하게 한다. 이러한 이론적 배경에 근거하여 본 연구에서는 진정성리더십이란 ‘내면화한 도덕적 관점과 자기자신에 대한 깊은 이해를 통한 자신의 가치, 신념, 비전 등을 인식하고 진정성 있는 태도로 임하고 행동함으로써 의사결정을 함에 있어 객관적이며 분석적인 판단을 통해 문제를 해결하며 구성원들간의 진정성 있는 투명한 관계형성을 통해 구성원들을 감화시키고 개인과 조직에 긍정적인 영향력을 행사하는 리더십’이라 정의한다.

## 2. 변화행동

변화행동은 “조직변화의 가치에 대하여 강하게 수용하며, 변화의 유용성을 스스로 판단하고 변화에 동참하려는 행동”(조윤희 & 나운진, 2013)을 의미한다. 본 연구에서는 이러한 변화행동이 ‘혁신적 행위를 통해 조직과 개인의 긍정적인 변화를 유도하는 행위’로 개념화였으며 ‘창의적 행동(Creative Behavior)’과 ‘혁신행동(Innovation Behavior)’을 변화행동의 구성요인으로 설정하였다.

### 1) 창의적 행동

창의적 행동은 창의성의 결과적 측면에서 연구된 개념이다. 창의적 행동이란 “개인의 새로운 아이디어의 착상으로 혁신의 출발점 또는 씨앗이며 개인의 전문지식을 기반으로 창의적인 사고를 통해 새롭고 유용한 해결책이나 아이디어를 산출하는 중요한 태도”(Amabile, 1988; 유영창 외, 2011에서 재인용)를 의미한다. 또한 Shalley(1995; 이재준, 2008에서 재인용)는 “직무와 관련한 문제에 대해 새롭고 유용한 것으로 판단되는 해결안을 개발하는 것”을 창의적 행동이라고 정의하였다. 따라서 본 연구에서 ‘직면한 문제를 인식하고 이러한 문제 해결을 위해 새로운 아이디어를 개발하고 이를 실행하는 것’을 창의적 행동이라고 정의한다.

### 2) 혁신 행동

혁신행동은 아이디어를 산출하고 적용하는 과정에서 개인의 내적자원 뿐만 아니라 조직 또는 외부의 자원을 적절히 활용해 아이디어를 산출, 실행, 확산의 과정을 포함하는 개념이다. Scott & Bruce(1994)는 혁신행동의 구성요소로 ‘혁신지각’, ‘혁신개발’, ‘혁신실행’으로

정의하였는데, 혁신지각이란 업무와 관련된 현재의 문제점과 변화의 필요성을 인지하고 이를 개선하기 위한 의지를 말하며, 혁신행동을 하기 위해 우선되어야 한다. 혁신개발은 인지된 혁신의 필요성 해결을 위해 자신의 창의적인 아이디어와 외부의 자원을 최대한 활용해 아이디어를 개발하고 도출하는 행위를 의미한다. 혁신실행은 개발하거나 도입된 아이디어를 실제로 조직에 실행하고 긍정적인 성과를 거두었을 때 다른 부분에도 적용하는 것을 의미한다(김태호 & 노종호, 2010). 이상의 내용을 종합한 결과 혁신행동이란 혁신의 필요성을 인지하고 문제해결을 위해 내적·외적 자원을 효과적으로 활용해 아이디어를 생산하거나 도입하고 개발하여 이를 실행하고 확산시키는 과정에서 외부자원을 적극적으로 활용해 홍보하는 것이라 할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 ‘문제를 인식하고 아이디어를 선택, 개발, 수용, 실천의 과정을 거치는 것으로 자신의 창의성 뿐만 아니라 다른 사람 또는 조직과 같은 외부자원을 적극적으로 받아들여 활용하는 것’을 혁신행동이라 정의한다.

### 3. 자아개념

자아개념은 자기자신을 보는 방법이거나 자신에 대한 관점으로 스스로를 어떻게 생각하고 평가하는가에 대한 총체적인 인식이다(한수정, 2007). 자아개념은 직면한 문제에 대한 태도와 해결방법에 영향을 미친다. 긍정적인 자아개념을 지닌 사람은 스스로에 대해 긍정적으로 평가 하며 적응력이 높아 능동적으로 현실과 이상의 조화를 이루는 반면, 부정적인 자아개념을 지닌 사람은 낮은 적응력과 열등감을 지녀 스스로에 대해 확신하지 못하고, 자아존중감이 낮고, 목표의 수준이 낮고 비현실적이다. 즉, 자아개념은 ‘자기자신에 대해 바라보는 관점과 태도’로 본 연구에서는 자아존중감과 자아탄력성을 자아개념의 구성요인으로 설정하였다.

#### 1) 자아존중감

자아존중감(self-esteem)은 “스스로에 대한 주관적인 평가로, 스스로 자신이 얼마나 중요하다고 생각하는지를 나타내는 자기이미지(self-image)를 말한다”(정윤길 & 이규만, 2011). “자아존중감은 자기 자신을 인정하거나 부인하는 태도로서 자신이 유능하고 중요한 존재로 인식하고, 성공적이고, 가치 있다고 믿는 정도를 나타낸다”(김경수 & 김화경, 2011). 자아존중감은 “1982년 William James에 의해 정의 되었다. 그는 자신에 대한 가치, 즉 자신의 성취에 대한 과거의 예측과 비교했을 때 현재 자신의 성취수준으로 정의하였다”(Magill, 1996; 황지영, 2012에서 재인용). Rosenberg(1965a; 박효석 & 김공, 2013에서 재인용)는 자아존중감이란 “자신에 대한 긍정적 또는 부정적 평가”이며 “자기수용, 자기존경, 자신이 가치 있다고 느끼는 감정 등을 의미한다”고 하였다. Greenberg, Siegel, & Leitch(1983; 이자영 외, 2009에서 재인용)은 “자아존중감은 적응능력이나 스트레스의

대한 대처능력, 자신에 대한 신뢰와 성취능력에 영향을 미칠 뿐만 아니라 대인관계, 긴장 유발, 자신에 대한 태도 및 문제에 대한 해결력과도 밀접한 관련이 있음”을 주장하였다. 김경수 & 김화경(2011)은 자아존중감이 높은 사람은 자아탄력성도 높다는 것을 실증하였다. 즉, 자아존중감은 스트레스를 받지 않고 주도적이며, 적극적으로 변화를 수용하며, 자신이 필요한 지식과 정보를 판단하고 선별할 수 있게 하는 요인으로 판단된다. 본 연구에서는 자아존중감이란 ‘스스로에게 내리는 주관적 평가로 자기자신을 가치있고 중요한 사람이라고 여기는 것’으로 정의한다.

## 2) 자아탄력성

자아탄력성(ego-resiliency)이란 심리학과 교육학에서 주로 다뤄온 주제로 ‘어떠한 상황과 사태에 임할 때 유연하게 대처하는 성질’을 의미한다. 자아탄력성은 “변화하는 환경에 대한 개연성 있는 상황적 사건에 대한 풍부한 적응력이며, 인지, 사회, 개인 영역과 관련된 문제해결에 융통성 있는 능력”(Block & Block, 1980; 황신덕, 2004에서 재인용)으로 “자아탄력성이 높은 사람들은 스스로를 위해 직관적으로 정적인 정서를 이끌어 내는 경향성을 가지고 있으며, 이러한 정적인 정서는 살아가면서 겪는 좌절이나 실패속에서 무언가를 배우고 그 상황을 효율적으로 극복하는 것을 돕는다”(Salovey et al., 1999; 안영혜 외, 2013에서 재인용). 따라서 개인적인 측면에서 자아탄력성은 급격한 변화환경에서도 평정심을 잃지 않고 스스로의 정서와 행동을 조절하며 건강하게 적응할 수 있는 개인적 능력으로 볼 수 있다. Block & Kremen(1996)에 따르면 “자아탄력성이 높은 사람은 타인에게 관대하고, 항상 밝고 명랑하기 때문에 사람들로 하여금 호감을 주어 만나는 대부분의 사람들이 좋아한다. 또한 타인에게 분노를 느끼는 상황에서도 격양된 감정의 표현이 아닌 이성적으로 대하려는 경향을 보인다”고 하였다. 즉, 자아탄력성은 변화 속에서 기회를 찾는 긍정성을 갖게 하며, 목표 달성에 있어 방해물이나 장애요소에 제한 받지 않도록 하여 불확실한 상황에서 대안을 모색할 수 있게 한다. 높은 자아탄력성을 지닌 사람은 자신의 한계를 인정하고 수용하며 모호한 상황속에서도 구조화된 접근을 지속적으로 개발하여 우선순위에 따른 접근을 시도하지만, 때로는 상황에 따라 유연성을 지니고 재구성하며, 필요하다면 다른 사람의 도움을 요청하고 적극적인 변화를 이끌어 낸다. 이처럼 자아탄력성은 새로운 환경에 적응하고 교육생들과 상호작용을 통한 변화를 이끌어 내야 하는 강사에게 불확실한 환경과 상황에 대한 영향을 최소화하면서 자신의 역량을 온전히 발휘 할 수 있도록 하는 중요한 요인이라 여겨지게 하였다. 이상과 같은 내용을 종합하여 본 연구에서 자아탄력성이란 ‘변화하는 환경적 요구에 대응해 유연하게 자신의 행동양식을 수정할 수 있는 역동적 능력으로 새롭거나 미해결된 상황을 잘 이해하고 스트레스에서도 잘 견디는 능력’이라 정의한다.

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구모형 및 가설

본 연구는 산업교육 강사의 진정성리더십과 변화행동의 관계에서 자아개념의 매개효과를 검증하기 위해 다음과 같은 선행 연구를 토대로 연구모형과 가설을 설정하였다.

안현영(2005)는 자기인식과 자기관리가 혁신행동에 정(+)의 영향이 미치는 것을 실증하였는데, 진정성리더십은 높은 자기인식과 자기규제를 토대로 진정성 있는 행동을 표현하는 리더십으로 혁신행동에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대되며 이를 검증하고자 한다.

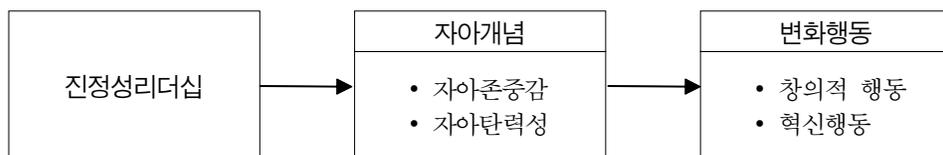
Cohen(1968; 여호근 & 정호권, 2009)에 따르면 자아존중감이 “자신에 대한 개인의 이상적 개념과 실제적 개념 사이의 일치정도”라고 기술하였는데, 진정성리더십은 자신의 진정성과 일치된 태도와 행동을 하는 리더십으로 자아존중감에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 판단되며, 이를 실증하고자 한다.

Denes(1999)는 자아탄력성이 있는 사람들은 “긍정적이며, 자신의 강점과 약점을 인정하고, 자신의 한계를 수용할 줄 알며 주도적”이라 하였는데 이는 진정성리더십을 지는 사람들의 특성과 유사한 것으로 진정성리더십이 자아탄력성에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 판단되며 이를 실증하고자 한다.

정윤길 & 이규만(2011)은 조직기반 자긍심(Organizational-based self-esteem)이 혁신행동에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것을 실증하였다. 조직기반 자긍심이 혁신행동에 긍정적인 영향을 미쳤다면 개인의 자아존중감 또한 유사한 결과를 이끌어 낼 것으로 판단된다. 또 안영혜 외(2013)는 자아탄력성이 높은 사람은 풍부한 상상력과 새롭고 흥미로운 것에 매우 높은 호기심이 있음을 실증하였다. 이러한 선행연구는 변화행동에 자아개념이 중요한 원인변수로 작용할 것으로 예측되며 이를 실증하고자 한다.

Luthan & Avolio(2003)는 진정성리더십이 리더 자신의 성장과 자기개발에 긍정적인 영향을 이끌어 낸다고 주장하였다. 또한 Rego et al(2012; 안화용 & 한인수, 2013에서 재인용)은 진정성리더십이 창의성의 중요한 선행변수임을 확인하였는데, 긍정심리자본(자신감, 희망, 낙관주의, 복원력)을 매개로 하여 창의성이 더 높아진다는 결과를 제시하였다.

이상과 같은 선행연구를 토대로 <그림 3-1>과 같은 연구모형과 가설을 설정하였다.



<그림 3-1> 연구모형

**가설 1. 진정성 리더십은 변화행동에 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 미칠 것이다.**

- 가설 1-1. 진정성 리더십은 창의적 행동에 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 1-2. 진정성 리더십은 혁신행동에 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 미칠 것이다.

**가설 2. 진정성 리더십은 자아개념에 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 미칠 것이다.**

- 가설 2-1. 진정성 리더십은 자아존중감에 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2-2. 진정성 리더십은 자아탄력성에 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 미칠 것이다.

**가설 3. 자아개념은 변화행동에 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 미칠 것이다.**

- 가설 3-1. 자아존중감은 창의적 행동에 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 3-2. 자아존중감은 혁신행동에 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 3-3. 자아탄력성은 창의적 행동에 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 3-4. 자아탄력성은 혁신행동에 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 미칠 것이다.

**가설 4. 자아개념은 진정성리더십과 변화행동과의 관계를 매개할 것이다.**

- 가설 4-1. 자아존중감은 진정성리더십과 창의적 행동과의 관계를 매개할 것이다.
- 가설 4-2. 자아존중감은 진정성리더십과 혁신행동과의 관계를 매개할 것이다.
- 가설 4-3. 자아탄력성은 진정성리더십과 창의적 행동과의 관계를 매개할 것이다.
- 가설 4-4. 자아탄력성은 진정성리더십과 혁신행동과의 관계를 매개할 것이다.

## **2. 측정도구 및 분석방법**

본 연구의 가설 검증을 위해 검증된 도구를 바탕으로 [표 3-1]과 같이 설문지를 작성하였다. 측정을 위해 자기보고 형태의 Likert 5점 척도를 사용하였으며, 자아존중감의 5개 문항에 대해서는 역항목(reverse)를 적용했다. 본 연구의 모집단은 표본의 동질성 확보를 위해 산업현장에서 실제 강의하는 강사로 제한하였다. 자료분석은 SPSS v. 18.0 통계 패키지를 사용해 빈도분석, 요인분석, Cronbach's  $\alpha$  계수 산출, t-test, 일원량 분석(One way ANOVA), Duncan test, 상관관계분석, 선형회귀분석, 3단계 매개회귀분석을 실시하였다.

〈표 3-1〉 측정도구

구분	변수명	문항수		출처
독립변수	진정성리더십	I	1-16	Avolio et al., (2008), Northouse(2010)
종속변수	창의적 행동	II	1-10	Zhou & George(2001), 안병주(2010)
	혁신 행동		11-16	Scott & Bruce (1994)
매개변수	자아존중감	III	1, 2(R), 3, 4, 5(R), 6(R), 7, 8(R), 9(R), 10	Rosenberg(1965), 이자영(2009)
	자아탄력성		11-24	Block & Kremen (1996)
인구통계학적 변수		IV	1-5	연구자
총 문항수		61		

## IV. 연구결과

### 1. 조사대상자의 일반적 특성

본 연구를 위한 조사대상은 고객서비스를 업무를 주로하는 기업의 임직원을 대상으로 강의하는 산업교육강사로 한정하였다. 총 155부의 설문지가 수거되었으며, 이중 중요한 항목에 대한 답변을 누락한 3부를 제외한 152부의 설문에 대한 분석을 실시하였으며 조사대상자의 일반적 특성은 <표 4-1>와 같다.

〈표 4-1〉 조사대상자의 일반적 특성

구분		빈도(N)	비율(%)	구분		빈도(N)	비율(%)
성별	남자	40	26.3	강의 경력	1년 미만	16	10.5
	여자	112	73.7		1-5년	65	42.8
연령	29세 이하	15	9.9		5-10년	44	28.9
	30-34세	40	26.3		10년 이상	27	17.8
	35세 이상	97	63.8	근무 지역	서울	33	21.7
최종 학력	학사 미만	30	19.7		경기/인천	23	15.1
	학사	78	51.3		광주/전남/전북	37	24.3
	석사	33	21.7		대전/청주/충남/충북	36	23.7
	박사	11	7.2		대구/부산	15	9.9
합계		152	100.0	전국	8	5.3	

## 2. 측정도구의 타당성 및 신뢰도 검증

본 연구의 문항 타당도 검증을 위해 요인분석을 실시하였다. 요인분석 결과는 <표 4-2>와 같이 나타났으며, 모든 문항의 요인 적재 값은  $\pm 0.50$  이상으로 추출된 요인의 타당성은 확보된 것으로 분석되었으며, 신뢰도 또한  $.90$  이상으로 신뢰할 수 있는 수준인 것으로 나타났다.

<표 4-2> 각 변수에 대한 타당도 신뢰도 검증결과

구분	독립변수	종속변수		매개변수	
	진정성리더십	창의적 행동	혁신행동	자아존중감	자아탄력성
요인	.891	.912	.906	.934	.934
	.890	.863	.888	.897	.897
	.826	.858	.885	.885	.885
	.819	.836	.750	.877	.877
	.818	.836	.707	.847	.847
	.815	.828	.640	.840	.840
	.780	.809	-	.706	.706
	.763	.777	-	.639	.639
	.759	.633	-	.635	.635
	.755	.625	-	.590	.590
	.753	-	-	-	-
	.726	-	-	-	-
	.717	-	-	-	-
	.682	-	-	-	-
	.682	-	-	-	-
	.532	-	-	-	-
	고유값	9.430	6.965	4.974	8.119
분산변량% (누적변량%)	58.936 (58.936)	43.532 (43.532)	31.088 (74.619)	33.830 (33.830)	28.406 (62.236)
신뢰도	.951	.957	.918	.938	.931

## 3. 기술통계적 분석

### 1) 일반적 특성에 따른 진정성리더십 차이

일반적 특성에 따른 진정성리더십 차이를 분석한 결과를 <표 4-3>에 정리해 놓았다. 분석결과 근무지역에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다( $p < .01$ ). 전국적으로 활동하는 경우 진정성리더십이 가장 높았으며, 서울에서 제한적으로 활동하는 경우 상대적으로 가장 낮은 것으로 나타났다. 이 외에 성별, 연령, 최종학력, 강의경력에 따라서는 통계

적으로 유의미한 차이가 나지 않았다( $p > .05$ ). 통계적인 유의미한 차이는 없지만 최종학력이 높아질수록 진정성리더십의 평균값이 감소하였다. 이는 정범희(2011)와 전주진 & 한주원(2014)의 인상관리와 관련한 연구결과를 근거로 유추할 수 있다. 인상관리란 ‘다른 사람에게 자신의 모습을 긍정적으로 보이려는 노력’으로 정의할 수 있는데, 전주진 & 한주원(2014)의 연구에 따르면 학력과 상사중심 인상관리에 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 정범희(2011)는 진정성리더십이 인상관리에 부(-)의 영향을 미친다는 것을 실증하였다. 이는 자신의 긍정적인 모습을 가장하거나 꾸미지 않을 때 진정성리더십이 높게 나타나는데, 학력이 높은 사람은 상대적으로 기대에 부응하고자 하는 조건화된 모습과 인상관리를 함으로써 긍정적인 이미지를 조성하고자 하는 경향성으로 나타날 수 있으며, 이는 진정성리더십의 점수를 낮추는 요인으로 작용한 것으로 판단된다.

## 2) 일반적 특성에 따른 변화행동의 차이

일반적 특성에 따른 변화행동의 차이를 분석한 결과를 표<4-3>에 정리해 놓았다. 분석 결과 성별에 따라 창의적 행동에 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다( $p < .05$ ). 특히 남자가 여자에 비해 상대적으로 창의적 행동이 높은 것으로 나타났다. 최종학력에 따라 혁신 행동에 대해 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며( $p < .05$ ), 학력이 높을수록 혁신행동이 높은 것으로 나타났는데, 이는 학력이 높을수록 자신의 분야에 대한 전문성과 예민성을 지녀 혁신의 필요성을 보다 잘 인식하고, 자신의 주장을 효과적으로 전달하고, 주변 사람들로부터 지원을 얻어 적절한 방식으로 표현할 것이라 판단된다. 이 외에 연령, 강의경력, 근무지역에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다( $p > .05$ ).

## 3) 일반적 특성에 따른 자아개념의 차이

일반적 특성에 따른 자아개념의 차이를 분석한 결과를 표<4-3>에 정리해 놓았다. 분석 결과 연령에 따라 전반적인 자아개념과 하위요인별 자아탄력성에 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다( $p < .05$ ). 특히, 30-34세가 상대적으로 전반적인 자아개념과 하위요인별 자아탄력성이 높은 것으로 나타났다. 이는 강의에 어느정도 능숙하며, 강의에 대한 열정이 있을 것으로 판단되는 30-34세의 강사가 자신의 직무에 적극적으로 임할 것으로 판단되며, 이러한 적극성과 열정이 자아개념에 긍정적인 요인으로 작용하였다고 판단할 수 있다.

〈표 4-3〉 일반적 특성에 따른 변수들의 차이

구분		진정성리더십		변화행동				자아개념			
				창의적 행동		혁신행동		자아존중감		자아탄력성	
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
성별	남자	3.98	.557	3.93	.514	3.63	.594	4.10	.576	3.68	.561
	여자	3.98	.496	3.73	.648	3.56	.652	3.92	.660	3.62	.602
t-value(p)		-.014(.989)		2.005*(.048)		.583(.561)		1.542(.125)		.514(.608)	
연령	29세 이하	3.95	.546	3.81	.551	3.52	.663	4.09	.673	3.69b	.601
	30-34세	4.04	.493	3.60	.638	3.47	.633	3.81	.612	3.41a	.603
	35세 이상	3.96	.516	3.85	.613	3.63	.635	4.01	.645	3.72b	.564
	F-value(p)		.372(.690)		2.482(.087)		.891(.413)		1.670(.192)		4.132*(.018)
최종학력	학사 미만	4.04	.487	3.61	.735	3.29a	.731	3.72	.610	3.60	.572
	학사	3.98	.499	3.79	.616	3.61b	.605	3.99	.620	3.63	.580
	석사	3.99	.445	3.91	.478	3.74b	.594	4.09	.690	3.66	.628
	박사	3.76	.795	3.81	.664	3.59b	.524	4.06	.641	3.72	.666
	F-value(p)		.823(.483)		1.282(.283)		2.981*(.033)		2.030(.112)		.120(.948)
강의경력	1년 미만	4.00	.572	3.48	.715	3.39	.892	3.80	.705	3.47	.518
	1-5년	3.94	.500	3.84	.589	3.61	.568	3.98	.591	3.65	.573
	5-10년	3.99	.556	3.77	.579	3.52	.609	3.96	.716	3.60	.710
	10년 이상	4.05	.436	3.86	.678	3.69	.663	4.02	.614	3.80	.423
	F-value(p)		.322(.810)		1.646(.181)		.980(.404)		.434(.729)		1.168(.324)
거주지역	서울	3.76a	.556	3.81	.668	3.65	.677	4.00	.731	3.67	.617
	경기/인천	4.13bcd	.491	3.81	.598	3.67	.809	4.04	.458	3.57	.544
	광주/전남/전북	4.17cd	.434	3.58	.625	3.54	.603	3.88	.561	3.53	.603
	대전/청주/충남/충북	3.89abc	.497	3.91	.528	3.50	.503	3.98	.637	3.77	.551
	대구/부산	3.82ab	.475	3.88	.657	3.57	.701	3.93	.772	3.62	.630
	전국	4.28d	.352	3.81	.740	3.52	.607	4.01	.937	3.64	.707
	F-value(p)		4.011**(.002)		1.187(.318)		.333(.892)		.236(.946)		.658(.656)
합계		3.98	.511	3.78	.620	3.57	.636	3.96	.642	3.64	.590

진정성리더십 : \*\*p<.01 Duncan : a<b<c<d

변화행동 : \*p<.05 Duncan : a<b

자아개념 : \*p<.05 Duncan : a<b

#### 4. 가설의 검증

##### 1) 각 변수간 상관관계 검증

각 변수들 간의 상관관계를 검증한 결과를 표<4-4>에 정리하였다. 인구통계학적 변인은 최종학력만이 혁신행동, 자아존중감에 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 최종학력이 높은 사람이 스스로에 대한 자부심을 지니고 있으며, 혁신의 필요성을 민감하게 인지하며, 주변 사람들에게 자신감을 가지고 논리적인 주장을 함으로써 혁신행동에 필요한 지원을 얻는 것과 관련되어 있다고 판단된다. 주요 변수들(진정성리더십, 창의적 행동, 혁신행동, 자아존중감, 자아탄력성)간에는 통계적으로 유의미한 정(+)의 상

관관계가 있는 것으로 나타났다.

〈표 4-4〉 각 변수간 상관관계 검증

구분	연령	최종학력	강의경력	진정성 리더십	변화행동		자아개념	
					창의적 행동	혁신행동	자아 존중감	자아 탄력성
연령	1							
최종학력	.270**	1						
강의경력	.194*	.244**	1					
진정성리더십	-.031	-.098	.057	1				
창의적 행동	.103	.130	.099	.310***	1			
혁신행동	.089	.182*	.077	.328***	.653***	1		
자아존중감	.038	.170*	.065	.355***	.271**	.231**	1	
자아탄력성	.127	.048	.115	.390***	.568***	.437***	.407***	1

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

## 2) 가설검증

진정성 리더십이 창의적 행동에 미치는 영향을 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시하였으며 실시한 결과는 <표 4-5>와 같다. 분석결과 회귀모형의 설명력은 9.0%이고, 회귀식은 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다(F=15.978, p<.001). 또한, 진정성리더십은 창의적 행동에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며(p<.001), 진정성리더십이 높아짐에 따라 창의적 행동이 .310 상승한 것으로 나타났다.

〈표 4-5〉 진정성리더십이 창의적 행동에 미치는 영향

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	F	R2
	B	표준오차	베타				
(상수)	2.282	.378		6.028	.000	15.978***	.090
진정성리더십	.377	.094	.310	3.997	.000		

종속변수: 창의적 행동

\*\*\*p<.001

진정성리더십이 혁신행동에 미치는 영향을 검증한 결과는 <표 4-6>과 같다. 분석결과 회귀모형의 설명력은 10.2%이며, 회귀식은 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다

( $F=18.109$ ,  $p<.001$ ). 또한, 진정성리더십이 혁신행동에 통계적으로 유의미한 정(+)<sup>3</sup>의 영향을 미치는 것으로 나타났으며( $p<.001$ ), 진정성리더십 상승에 따라 혁신행동이 .328 상승하는 것으로 나타났다.

〈표 4-6〉 진정성리더십이 혁신행동에 미치는 영향

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	F	R2
	B	표준오차	베타				
(상수)	1.946	.386		5.045	.000	18.109***	.102
진정성리더십	.409	.096	.328	4.255***	.000		

종속변수: 혁신행동

\*\*\* $p<.001$

독립변수인 진정성리더십이 종속변수인 변화행동(창의적 행동, 혁신행동)에 미치는 영향에 대한 분석 결과를 토대로 진정성리더십은 창의적 행동과 혁신행동에 긍정적인 영향이 있음을 실증하였다. 이는 George(2003)의 “진정성리더는 자신의 단점을 인식하고 이를 극복하기 위해 최선을 다하는 사람으로 일생에 걸쳐 자기개발을 위해 최선을 다한다”라고 기술한 내용을 지지한다.

진정성리더십과 매개변수의 관계를 검증하기 위해 다중회기분석을 실시하였다. 우선 진정성리더십이 자아존중감에 미치는 영향을 분석한 결과는 <표 4-7>과 같다. 분석에 따르면 회귀모형의 설명력은 12.0%이며 회귀식이 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다( $F=21.612$ ,  $p<.001$ ). 진정성리더십이 자아존중감에 통계적인 유의미한 정(+)<sup>3</sup>의 영향을 미치는 것으로 나타났으며( $p<.001$ ), 진정성리더십 향상에 따른 자아존중감이 .355의 상승이 있는 것으로 나타났다. 따라서 지속적인 자기인식과 탐색을 통해 내면의 진정성과 행동을 일치시키는 진정성리더십은 자신에 대한 이상적 개념과 실제적 개념의 일치를 가져와 높은 자아존중감을 갖게 하는데 매우 유용함을 실증하였다.

〈표 4-7〉 진정성리더십이 자아존중감에 미치는 영향

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	F	R2
	B	표준오차	베타				
(상수)	2.188	.385		5.682	.000	21.612***	.120
진정성리더십	.446	.096	.355	4.6498***	.000		

종속변수: 자아존중감

\*\*\* $p<.001$

진정성리더십이 자아탄력성에 미치는 영향을 검증한 결과 <표 4-8>과 같다. 분석결과에 따르면 회귀모형의 설명력은 14.6%이며, 회귀식은 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다( $F=26.900$ ,  $p<.001$ ). 진정성리더십은 자아탄력성에 통계적인 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며( $p<.001$ ), 진정성리더십 향상에 따라 자아탄력성이 .390 상승하는 것으로 나타났다. 이처럼 변화하는 환경적 요구에 대응해 유연하게 자신의 행동양식을 수정하고 대처함에 있어 진정성리더십 개발은 매우 유용함을 실증하였다.

<표 4-8> 진정성리더십이 자아탄력성에 미치는 영향

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	F	R2
	B	표준오차	베타				
(상수)	1.845	.349		5.291	.000	26.900***	.146
진정성리더십	.451	.087	.390	5.186***	.000		

종속변수: 자아탄력성

\*\*\* $p<.001$

자아존중감과 자아탄력성이 창의적 행동에 미치는 영향을 검증하기 위해 다중회기 분석을 실시한 결과는 <표 4-9>와 같다. 분석결과 회귀모형의 설명력은 31.5%이고, 회귀식은 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다( $F=35.755$ ,  $p<.001$ ). 독립변수 별로 자아탄력성은 창의적 행동에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며( $p<.001$ ), 자아탄력성 향상에 따라 창의적 행동이 .548 상승하는 것으로 나타났다. 반면 자아존중감은 유의미한 영향을 미치지 못하였다.

<표 4-9> 자아개념이 창의적 행동에 미치는 영향

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	F	R2
	B	표준오차	베타				
(상수)	1.501	.310		4.837	.000	35.755***	.315
자아존중감	.047	.071	.048	.654	.514		
자아탄력성	.576	.078	.548	7.435***	.000		

종속변수: 창의적 행동

\*\*\* $p<.001$

자아존중감과 자아탄력성이 혁신행동에 미치는 영향을 검증하기 위해 다중회기분석을 실시한 결과는 <표 4-10>과 같다. 분석결과 회기모형의 설명력은 18.4%이고, 회귀식은 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다( $F=17.996, p<.001$ ). 독립변수 별로 자아탄력성이 혁신행동에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며( $p<.001$ ), 자아탄력성이 높아짐에 따라 혁신행동이 .411 상승하는 것으로 나타났다. 반면 자아존중감은 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 못하였다.

<표 4-10> 자아개념이 혁신행동에 미치는 영향

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	F	R2
	B	표준오차	베타				
(상수)	1.709	.347		4.920	.000		
자아존중감	.064	.080	.064	.797	.427	17.996***	.184
자아탄력성	.443	.087	.411	5.107***	.000		

종속변수: 혁신행동

\*\*\* $p<.001$

이상과 같은 결과는 자아탄력성이 변화행동을 이끌어내는 중요한 요인임을 실증하였다. 반면 자아존중감은 변화행동에 유의미한 상관관계는 검증하였으나 직접적인 인과관계는 입증하지 못하였다.

진정성리더십-창의적 행동의 관계에서 자아존중감의 매개효과 검증 결과는 <표 4-11>과 같다. 검증 결과 **부분매개** 조건을 충족하는 것으로 나타났다.

<표 4-11> 진정성리더십이 창의적 행동에 미치는 영향에서 자아존중감의 매개효과

독립/매개/종속	매개효과 검정단계	$\beta$	t	p	F-value	R <sup>2</sup>	채택유무
진정성리더십/ 자아존중감/ 창의적 행동	1단계	.355	4.649***	.000	21.612***	.120	부분매개
	2단계	.310	3.997***	.000	15.978***	.090	
	3단계(독립)	.245	2.989**	.003	10.739***	.114	
	3단계(매개)	.184	2.251*	.026			

주) 1단계는 매개변수에 대한 독립변수의, 2단계는 종속변수에 대한 독립변수의, 3단계는 종속변수에 대한 독립변수 및 매개변수의 회귀분석 결과임.

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

진정성리더십과 혁신행동의 관계에서 자아존중감의 매개효과 검증결과는 <표 4-12>와 같다. 분석결과 자아존중감은 진정성리더십과 혁신행동의 관계를 매개할 것이라는 가설은 기각되었다.

<표 4-12> 진정성리더십이 혁신행동에 미치는 영향에서 자아존중감의 매개효과

독립/매개/종속	매개효과 검정단계	$\beta$	t	p	F-value	R <sup>2</sup>	채택유무
진정성리더십/ 자아존중감/ 혁신행동	1단계	.355	4.649***	.000	21.612***	.120	기각
	2단계	.328	4.255***	.000	18.109***	.102	
	3단계(독립)	.282	3.430**	.001	10.434***	.111	
	3단계(매개)	.132	1.603	.111			

주) 1단계는 매개변수에 대한 독립변수의, 2단계는 종속변수에 대한 독립변수의, 3단계는 종속변수에 대한 독립변수 및 매개변수의 회귀분석 결과임.

\*\*p<.01, \*\*\*p<.001

진정성리더십과 창의적 행동의 관계에서 자아탄력성의 매개효과를 검증한 결과 <표 4-13>과 같다. 분석결과 자아탄력성은 진정성리더십과 창의적 행동 간의 관계에서 **완전매개** 조건을 충족하는 것으로 나타났다.

<표 4-13> 진정성리더십이 창의적 행동에 미치는 영향에서 자아탄력성의 매개효과

독립/매개/종속	매개효과 검정단계	$\beta$	t	p	F-value	R <sup>2</sup>	채택유무
진정성리더십/ 자아탄력성/ 창의적 행동	1단계	.390	5.186***	.000	26.900***	.146	완전매개
	2단계	.310	3.997***	.000	15.978***	.090	
	3단계(독립)	.105	1.441	.152	36.972***	.323	
	3단계(매개)	.527	7.244***	.000			

주) 1단계는 매개변수에 대한 독립변수의, 2단계는 종속변수에 대한 독립변수의, 3단계는 종속변수에 대한 독립변수 및 매개변수의 회귀분석 결과임.

\*\*\*p<.001

진정성리더십이 혁신행동에 미치는 영향에서 자아탄력성의 매개효과를 검증한 결과는 <표 4-14>과 같다. 분석결과 자아탄력성은 진정성리더십과 혁신행동 간의 관계에서 **부분매개** 조건을 충족하는 것으로 나타났다.

〈표 4-14〉 진정성리더십이 혁신행동에 미치는 영향에서 자아탄력성의 매개효과

독립/매개/종속	매개효과 검정단계	$\beta$	t	p	F-value	R <sup>2</sup>	채택유무
진정성리더십/ 자아탄력성/ 혁신행동	1단계	.390	5.186***	.000	26.900***	.146	부분매개
	2단계	.328	4.255***	.000	18.109***	.102	
	3단계(독립)	.186	2.368*	.019	21.070***	.210	
	3단계(매개)	.365	4.642***	.000			

주) 1단계는 매개변수에 대한 독립변수의, 2단계는 종속변수에 대한 독립변수의, 3단계는 종속변수에 대한 독립변수 및 매개변수의 회귀분석 결과임.

\*p<.05, \*\*\*p<.001

이와 같은 결과를 통해 진정성리더십과 변화행동의 관계에서 자아개념의 각 변수간매개효과를 검증한 결과 부분매개효과가 있음을 실증하였다. 이는 산업교육 강사가 진정성리더십을 개발하는 것은 자아개념을 매개로 변화행동에 간접적인 영향을 미친다는 것을 실증하였으며 산업교육 강사가 변화행동을 함에 있어 진정성리더십 개발이 유용함을 나타낸다. 이와 같은 실증결과를 종합한 결과는 <표 4-15>와 같다.

〈표 4-15〉 가설검증 결과

가설	결과
H1. 진정성리더십은 변화행동에 정(+) <sup>1</sup> 의 영향을 미칠 것이다.	채택
H1-1. 진정성리더십은 창의적 행동에 정(+) <sup>1</sup> 의 영향을 미칠 것이다.	채택
H1-2. 진정성리더십은 혁신행동에 정(+) <sup>1</sup> 의 영향을 미칠 것이다.	채택
H2. 진정성리더십은 자아개념에 정(+) <sup>1</sup> 의 영향을 미칠 것이다.	채택
H2-1. 진정성리더십은 자아존중감에 정(+) <sup>1</sup> 의 영향을 미칠 것이다.	채택
H2-2. 진정성리더십은 자아탄력성에 정(+) <sup>1</sup> 의 영향을 미칠 것이다.	채택
H3. 자아개념은 변화행동에 정(+) <sup>1</sup> 의 영향을 미칠 것이다.	부분채택
H3-1. 자아존중감은 창의적 행동에 정(+) <sup>1</sup> 의 영향을 미칠 것이다.	기각
H3-2. 자아존중감은 혁신행동에 정(+) <sup>1</sup> 의 영향을 미칠 것이다.	기각
H3-3. 자아탄력성은 창의적 행동에 정(+) <sup>1</sup> 의 영향을 미칠 것이다.	채택
H3-4. 자아탄력성은 혁신행동에 정(+) <sup>1</sup> 의 영향을 미칠 것이다.	채택
H4. 자아개념은 진정성리더십과 변화행동간의 관계를 매개할 것이다.	부분매개
H4-1. 자아존중감은 진정성리더십과 창의적 행동과의 관계를 매개할 것이다.	부분매개
H4-2. 자아존중감은 진정성리더십과 혁신행동의 관계를 매개할 것이다.	기각
H4-3. 자아탄력성은 진정성리더십과 창의적 행동과의 관계를 매개할 것이다.	완전매개
H4-4. 자아탄력성은 진정성리더십과 혁신행동과의 관계를 매개할 것이다.	부분매개

## V. 결 론

본 연구는 산업교육 강사의 진정성리더십과 변화행동의 관계에서 자아개념의 매개효과를 검증하는데 목적이 있다. 진정성리더십은 리더의 진정성 있는 모습에 감화되어 구성원의 자발적 변화를 이끌어 내는 리더십으로 진정성리더십이 리더 자신의 태도와 행동에 미치는 영향을 분석해보는 것이 의미가 있다 판단되어 태도변인으로 자아개념을, 행동변인으로 변화행동을 설정하였다. 특히 산업교육 강사의 강의는 다수의 사람들에게 영향을 미치므로 산업교육 강사의 진정성리더십 개발이 의미가 있는가를 분석하는 것은 유용하며 의미있는 지표가 될 것이라 판단하여 본 연구에서는 산업교육 강사의 진정성리더십과 변화행동의 관계에서 자아개념의 매개효과를 검증하고자 하였다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 산업교육 강사의 진정성리더십은 변화행동의 하위요인인 창의적 행동과 혁신행동에 모두 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 산업교육 강사가 환경에 적응하고 변화행동을 하기 위해 진정성리더십이 매우 중요한 요소임을 시사한다. 진정성리더십이 높은 강사는 자신의 장점과 단점을 잘 알고 장점을 극대화하고 단점을 극복하기 위해 최선을 다하는 사람으로 환경의 변화에 적극적으로 대처하고 변화행동을 할 것으로 기대된다. 따라서 지속적인 자기탐색을 통한 진정성리더십 개발은 환경에 적응하여 창조적이고 혁신적인 역량을 충분히 발휘하기 위한 매우 중요한 요인이라는 것을 의미한다.

둘째, 진정성리더십은 자아개념의 하위요인(자아존중감, 자아탄력성)에 모두 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 비 주도적인 교육생이나 새로운 환경과 같은 상황적 요인은 강의에 부정적으로 작용할 수 있는데, 이때 자신에 대한 확신과 변화에 대한 적응성과 유연성, 그리고 스트레스를 견디는 능력을 지니고 있다면 상황에 대한 영향을 최소화 할 수 있다. 본 연구결과를 토대로 볼 때 진정성리더십은 상황적 요인에 흔들리지 않고 높은 자신감과 적응력을 발휘할 수 있음을 확인할 수 있었다.

셋째, 자아개념과 변화행동의 관계를 검증한 결과 자아탄력성은 창의적 행동과 혁신행동은 모두 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 반면, 자아존중감은 창의적 행동과 혁신행동에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 못하였다. 이는 변화행동을 함에 있어 환경변화에 휩쓸리지 않고 스트레스를 잘 견디는 능력인 자아탄력성이 매우 유용한 요인임을 시사한다. 반면 자아존중감이 변화행동에 어느정도 상관은 있지만 직접적인 영향을 미치지 않음을 의미한다.

넷째, 진정성리더십과 변화행동 간의 관계에서 자아개념(자아존중감, 자아탄력성)이 부분적인 매개효과를 나타내는 것을 입증하였다. 하위요인들 간의 분석결과를 보면 자아존중감은 진정성리더십-창의적 행동 간의 관계에서 부분매개효과가 검증되었지만 진정성리

더십-혁신행동 간의 관계에서는 매개효과가 없는 것으로 나타났다. 반면 자아탄력성의 경우 진정성리더십-창의적 행동 간의 관계에서 직접적인 매개효과가 있으며, 진정성리더십-혁신행동 간의 관계에서 부분적인 매개효과가 있음을 검증하였다. 이와 같은 검증결과를 종합해보면 진정성리더십이 높은 산업교육 강사는 다른 사람의 평가나 환경변화와 같은 외적인 요인보다 자신에 대한 긍정적인 자아개념을 토대로 자신의 역량을 발휘하기 위한 변화행동에 보다 적극적으로 임한다고 볼 수 있다. 본 연구는 변화하는 환경에서 자신감을 갖고 자신의 역량을 충분히 발휘하여 변화를 주도하고 개인적인 성장을 위해 자기탐색과 훈련을 통해 개인의 진정성리더십 개발이 필요함을 시사한다.

이러한 시사점에도 불구하고 표본의 동질성 제고를 위한 방안이었다 해도 규모와 범위가 제한되어 일반화시키는데 한계가 있다. 또한 변수 측정을 위한 자기보고식 설문은 응답자의 주관적 판단이 개입될 개연성을 배제할 수 없으므로 향후 연구에서는 다면적 평가를 통해 좀더 객관화할 필요가 있다. 본 연구는 진정성리더십의 하위요인에 대한 구분을 하지 않았는데 향후 연구에서는 하위요인(자아인식, 내면화한 도덕적 관점, 균형잡힌 정보처리, 관계의 투명성)과 각 변인들 간의 관계를 살펴보는 연구가 요구된다.

이러한 제한점에도 불구하고 산업교육 강사의 진정성리더십과 자아개념(자아존중감, 자아탄력성), 변화행동(창의적 행동, 혁신행동)의 관계를 실증하였으며, 자신의 가치를 명확히 인식하고 진정성을 발휘하는 진정성리더십의 중요성을 인식하는 토대가 되길 바라며 진정성리더십 개발을 위한 후속연구가 계속되길 바란다.

## 참고 문헌

- 김경수·김화경(2011). 부모의 양육태도가 고등학생의 자아존중감 및 자아탄력성에 미치는 영향, *한남대학교 교육연구소: 교육연구*, 19(2), 143-170.
- 김태호·노종호(2010). 공공봉사동기가 조직 구성원의 혁신행동에 미치는 영향에 관한 연구, *서울대학교 한국행정연구소: 행정논총*, 48(3), 143-168.
- 박효석·김공(2013). 대학 태권도 선수들의 자아존중감과 운동 몰입, 심리적 행복감의 관계 분석”, *한국체육과학회: 한국체육과학회지*, 22(1), 19-36.
- 안영혜·김형재·홍순옥(2013). 영유아 교사의 자아탄력성과 창의적 인성 간의 관계, *한국영유아보육학회: 한국영유아보육학*, 78, 27-55.
- 안현영(2005). 여행업체 종사원의 정서 지능이 혁신 행동에 미치는 영향에 관한 연구, *대한관광경영학회: 관광연구*, 20(1), 289-304.
- 안화용·한인수(2013). 진실한 리더십과 긍정심리자본의 관계에 대한 고찰, *충남대학교 경영경제연구* 연구소: *경영경제연구*, 35(2), 97-118.
- 여호근·정호권(2009). 전시컨벤션업 종사원의 자아존중감이 직무만족과 조직성파에 미치는 영향,

- 한국관광 · 레저학회: 한국관광 · 레저연구, 21(4), 7-22.
- 유영창·조병섭·안주미(2011). 골프지도자의 서번트 리더십이 선수의 창의행동 및 혁신행동에 미치는 영향, 한국코칭능력개발원: 코칭능력개발지, 13(1), 67-76.
- 이자영·남숙경·이미경·이지희·이상민(2009). Rosenberg의 자아존중감 척도: 문항수준 타당도 분석, 상담 및 심리치료, 제21권, 1호, 173-189.
- 이재준(2008). 지각된 조직상황이 조직구성원의 창의적 행동에 미치는 영향에 관한 연구, 한양대학교대학원 석사학위 논문.
- 이정인(2009). 대학생의 자아존중감, 자기효능감이 비판적 사고 성향에 미치는 영향, 한국간호교육학회: 한국간호교육학회지, 15(2), 166-174.
- 임기성·박봉규(2013). 리더에 대한 부하의 진정성 지각이 신뢰, 가치일치 및 팀 성과에 미치는 영향 : 외식업체 중심으로, 대한관광경영학회: 관광연구, 28(1), 95-111.
- 전수진·한주원(2014). 비서의 직무불안정성과 공정성에 대한 인식이 인상관리행동에 미치는 영향, 한국비서학회: 비서학논총, 23(1), 71-94.
- 정범희(2011). 진정 리더십과 카리스마적 리더십이 리더효과성에 미치는 영향: 인상관리의 매개효과 검증, 동아대학교 대학원 석사학위 논문.
- 정연준(2012). 진정성 리더십이 조직 구성원의 창의적 행동과 조직시민행동에 미치는 영향: 조직 지원인식과 커뮤니케이션 만족의 매개효과 검증, 경북대학교대학원 석사학위 논문.
- 정윤길·이규만(2011). 조직기반 자긍심의 영향요인과 혁신행동과의 관계, 경성대학교 사회과학연구소: 사회과학연구, 27(4), 321-342.
- 조윤희·나윤진(2013). 셀프리더십이 변화행동과 불확실성 관리행동에 미치는 영향: 인지된 조직지원, 상사지원의 조절효과, 대한경영학회: 대한경영학회지, 26(9), 2351-2376.
- 한수정(2007). 병원 간호사의 자아개념이 실무능력에 미치는 영향, 성인간호학회: 성인간호학회지, 19(2), 274-282.
- 황신덕(2004). 상사의 리더십 및 상사에 대한 신뢰와 구성원태도와의 관계에 있어서 자아탄력성 (Ego-Resilience)의 조절효과에 관한 연구, 충남대학교대학원 석사학위 논문.
- 황지영(2012). 그룹 코칭 프로그램이 중년 주부의 자아존중감, 주관적 행복감, 우울감에 미치는 효과, 광운대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. 2005. "Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership", *The Leadership Quarterly*, 16, 315-338.
- Avolio, B. J., Luthans, F., & Walumbwa, F. O. 2004b. Authentic leadership: Theory building for veritable sustained performance, Working paper: Gallup Leadership Institute, University of Nebraska-Lincoln.
- Block, J., & Kremen, A. J. 1996. "IQ and Ego-Resiliency: Conceptual and Empirical Connections and Separateness, *Jurnal of Personality and Social Psychology* 70(2), 349-361.

- Denes, M. S. 1999. Change: Loss, opportunity, and Resilience, University of Minnesota Extension.
- Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R., & Walumbwa, F. 2005a. "Can you see the real me?" A self-based model of authentic leader and follower development, *The Leadership Quarterly*, 16, 343-372.
- Ilies, R., Morgeson, F. P., & Nahrgang, J. D. 2005. Authentic leadership and eudaemonic well-being: Understanding leader-follower outcomes, *The Leadership Quarterly*, 16, 373-394.
- Luthans, F., & Avolio, B. J. 2003. Authentic leadership development, in K. S. Carmeron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn(Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, San Francisco: Barrett-Koehler, 241-261.
- Northouse, P. G. 2010. *Leadership: Theory and practice*, 5th ed, Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 280-281.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. 1994. Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace, *The Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- 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.
- Zhou, J., & George, J. M. 2001. When Job Dissatisfaction Leads to Creativity: Encouraging the Expression of Voice, *The Academy of Management Journal*, 44(4), 682-696.

## ABSTRACT

### A Study on Mediation Effect of Self-Concept between Authentic Leadership and Changing Behavior of Industrial Training Instructors

Yeong-Kyu Kim \* · Chun-Sung Youn \*\*

\* Doctoral Course, Department of Convergence Industry, Seoul Venture University  
(E-mail : kairostoday@hanmail.net)

\*\* Professor, Department of Convergence Industry, Seoul Venture University  
(Corresponding author) (E-mail : staryoun@hanmail.net)

Studies about authentic leadership are very restricted, and mostly focused on the effect which superiors have upon subordinates. Thus this treatise, contrary to previous research, intend to study about the positive effects of one's authentic leadership on self concept and changing behavior. For this, we set research model and hypothesis based on previous articles about authentic leadership. Population of this treatise was chosen among industrial education instructors who lecture for corporation executives and employees, and 152 questionnaires collected through mail and online-questionnaire were used for empirical study. The results are:

First, authentic leadership of industrial education instructors appeared to have positive correlation with changing behavior(creative behavior and innovative behavior).

Second, authentic leadership appeared to have positive correlation with sub-factors of self-concept(self-esteem, ego-resiliency).

Third, self-esteem appeared to have nothing to do with changing behavior(creative behavior and innovative behavior), while ego-resiliency have meaningful positive correlation.

Forth, it was verified that self-concept(self-esteem, ego-resiliency) had partial mediating effect.

Key words : Authentic Leadership, Changing Behavior, Self-concept, Creative Behavior, Innvative Behavior, Self-esteem, Ego-resiliency