

진성리더십이 한국 조선업에 종사하는 외국인 근로자의 이직의도에 미치는 영향: 직무열의의 조절효과*

성윤동** 윤동열*** 장제욱****

| 목 차 |

I. 서론	IV. 실증분석 결과
II. 이론적 배경 및 연구가설	V. 결론 및 제언
III. 연구방법	

| 논문요약 |

중소기업 인력난 해소를 위해 고용허가제가 도입됨에 따라 외국인 경제활동인구가 100만 명을 넘어선 것으로 집계된다. 이에 본 연구는 국내에 거주하는 외국인 근로자를 대상으로 진성리더십이 이직의도에 어떠한 영향을 미치고 있는지 알아보고자 하였다. 아울러 활기, 몰두, 헌신의 하위요인으로 구성된 직무열의가 외국인 근로자의 이직의도에 미치는 영향에 대해서도 검증하고자 하였다. 울산지역의 조선업 사내하청업체에서 근무하는 외국인 근로자 186명을 대상으로 설문지를 배포하고 이 중 176부를 활용하여 통계 분석한 결과는 다음과 같다. 첫째, 진성리더십은 외국인 근로자의 이직의도에 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 직무열의(활력)는 외국인 근로자의 이직의도에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직무열의(몰두, 헌신)는 이직의도에 미치는 유의미한 결과를 얻지 못하였다.

* 본 논문은 제1저자 성윤동의 석사학위논문을 발췌하여 발전시킨 것입니다. 본 논문의 심사과정에서 유익한 조언을 해주신 익명의 심사위원님께 감사드립니다.
 ** 제1저자: 한국산업인력공단 과장
 *** 교신저자: 건국대학교 경영학과 부교수
 **** 공동저자: 건양대학교 휴머니티칼리지 인문융합학부 조교수

셋째, 직무열의(활력)는 유의미한 부(-)의 조절효과가 발견되었으며, 직무를 수행하면서 지각하는 과정현신은 유의미한 정(+)의 조절효과가 발견되었다. 이러한 연구결과를 바탕으로 외국인 근로자의 문화적 차이, 성격특성, 한국어 수준, 심리적 계약의 위반 등을 고려한 다양한 연구로 중소기업 사업장의 경쟁력 향상에 기여할 수 있을 것으로 기대한다.

▪ 주제어: 진성리더십, 이직의도, 직무열의, 외국인 근로자, 중소기업

I. 서론

오늘날 세계는 무한 경쟁의 시대로 탈바꿈되고 있으며 글로벌·디지털화를 중심으로 시장이 끊임없이 변화하고 있다. 이와 같은 흐름에서 다양한 문제점에 대한 조직의 유연한 대처가 중요한 이슈로 대두되고 있으며, 그 최초 원동력이 바로 리더십이라 할 수 있다(임대성·정형일 2015). 최근 리더십 이론은 불확실성의 관리, 문제해결, 조직 내 저항의 극복, 경쟁우위 확보 등에 초점을 두고 있다(최영준 2016). Avolio et al.(2004b)은 오늘날 사회 전반에 걸쳐 조직이 직면하고 있는 고유의 스트레스로 인해 기본신뢰, 희망, 낙관, 탄력성 및 의미성을 복원하기 위한 새로운 리더십이 요구되고 있으며, 긍정적, 윤리적, 투명한, 진심어린 형태의 진성리더십이 최근 주목받고 있다고 주장하고 있다(Avolio & Gardner 2005; Avolio et al. 2004b; George 2003).

진성리더십이란 다차원적 개념으로 철학, 심리학과도 연관성이 있으며, 모든 리더십의 근간을 이루는 개념이며(Avolio & Gardner 2005), 진성리더의 진정성(authenticity)은 조직 전체로 확산, 전염되는 과정을 거쳐 조직에 긍정적 효과로 전이가 일어나며(Avolio & Gardner 2005; Luthans & Avolio 2003), 리더십이 작업환경과 조직문화에도 영향을 미친다고 밝히고 있다(Avolio et al. 1999). 조직과 개인이 갖는 한계점에 대한 성찰로부터 나온 진성리더십이 자기인식(self-awareness), 자기규제(self-regulation), 균형된 정보처리(balanced information processing), 관계적 투명성(relational transparency)

이라는 구성 요소별 연구가 이루어지면서, 진성리더십은 사회가 요구한 도덕성에 대한 충족을 넘어 조직의 유효성 향상에 기여하는 등 그 중요성이 부각되고 있다(Avolio et al. 2004a; Walubwa et al. 2008; 정예지·김문주 2013).

조직이 고성과를 내기 위해서는 조직유효성(organization effectiveness)을 높여야 하며 조직의 유효성은 심리학적 입장에서 보면 조직구성원의 직무·조직만족, 직무열의 등 심리적 상태와 연계되어 고려해야 한다(Schaufel et al. 2002). 조직심리학 관점에서 직무열의의 개념은 근로자가 업무를 수행하는 과정에서 높은 에너지를 갖고 업무에 헌신적으로 임하며, 더 나아가 몰입하는 상태이다(Schaufel et al. 2002). 즉 직무열의는 직무탈진과는 상반된 의미로, 열의를 경험하고 있는 근로자들은 높은 수준의 에너지를 바탕으로 열정적으로 업무에 몰두하여 좋은 성과를 달성하고 직무만족, 조직몰입과 같은 조직에 긍정적 태도를 보이게 된다(Bakker et al. 2008; Macey & Schneider 2008). 근로자가 조직과의 부합도 정도가 높다고 느끼는 경우, 조직을 자신의 심리적 그룹(psychological group)으로 인식하며, 높은 부합도를 인지하는 근로자는 직무만족, 직무몰입과는 정(+)-적인 태도를 보이며, 이직의도와는 부(-)-적인 영향을 미친다(Cable & DeRue 2002; Turner 1984). 근로자에 대한 관리 및 조직에 대한 인식 과정은 업무요구 차원뿐만 아니라 상사와 조직이 차원에서의 연구도 필요한데, 근로자와 직접적인 상호작용으로 조직의 가치를 전달하고 근로자의 요구를 수용하는 것이 바로 리더십이며, 리더가 부여한 가치와 역할이 근로자의 업무수행의 판단 기준이며, 조직에 대한 태도를 결정하게 된다(Van Vianen et al. 2011).

국내 노동시장이 글로벌화의 진행으로 외국인 근로자의 유입이 증가되면서 1980년대 후반부터 산업구조의 고도화, 고학력화, 노동운동의 심화와 그에 따른 임금상승 등 노동시장의 여건변화로 중소기업 인력부족의 심화됨에 따라 외국 인력을 도입하는 국가로 변모하였다(정철균 2007). 외국인 근로자가 증가함으로써 국내 종업원들에 국한되던 연구에서 인적자원으로써 조직의 유효성을 제고하기 위해 외국인 근로자에 대한 리더십 연구도 확대되고 있다(조태준 외 2014). 외국인 근로자의 직무만족에 영향을 미치는 원인변수로 근로조건, 상급자의 후원인식, 훈련 등이 있으며, 이들의 노동력의 질적

향상과 몰입을 이끌어내는 노력에 초점을 두어야 하며, 스트레스 완화를 위해서는 NGO 단체 및 사회복지서비스 기관의 확대가 필요하다는 주장도 있다(석현호 1998; 성길용 외 2010; 김혜미·김선화 2008). 기존 연구에서 보듯이, 리더십의 외국인 근로자의 직무만족, 직무몰입 등 구성원의 긍정조직행동을 통한 이직의도와와의 관계를 규명하는 연구가 필요한 실정이다. 이에 본 연구에서는 진성리더십이 외국인 근로자의 이직의도에 미치는 영향과 그 사이에 직무열의의 조절효과를 살펴보고자 한다.

II. 이론적 배경 및 연구가설

1. 진성리더십

진성리더십은 진정성(authenticity)에 기반을 둔 개념으로 철학적 탐구 대상에서 과학적으로 연구되기 시작한 것은 1990년대에 이르면서부터다. 진정성은 나 자신의 진실함을 요구하는 단어로 사회적 관계 속에서 분명한 정직함을 성취하는 것을 목적으로 하며, 리더가 진정한 자아인식을 토대로 가치관, 생각, 감정을 자신의 행동과 일치시키는 내적 규제를 통해서 자신과 구성원들의 긍정적인 자기 발전은 물론 나아가 조직의 변화를 유도하는 과정으로 정의된다(김세원 2012; Harter 2002; 김예실·이희경 2010; Gardner et al. 2005). 기존의 리더십 연구에서는 리더의 행동과 행위, 특성, 능력, 스타일이라는 상호작용에 초점을 두었으며, 빠른 시일 내에 성과를 달성하기 위하여 리더십의 유형이나 기술에 더 관심을 두었다(김명수·장춘수 2012; 한봉주 2013; 남미리·정재삼 2014). 최근 긍정심리학의 새로운 흐름에 따라 인간의 긍정적인 측면 및 행동에 대한 이해에 관한 높은 관심으로 리더십, 윤리학, 긍정조직행동의 교차점에서 진성리더십이 파생되었다(한봉주 2013).

진성리더십이 개인의 존재의미, 희망, 신뢰, 긍정적 정서, 낙관주의 등과 같은 심리적 회복절차를 거쳐 구성원의 몰입, 직무만족과 같은 태도 및 직무성과와 이직과 같은 행동에 영향을 미칠 것이라는 이론적 모델이 제시된바 있으며, 진성리더는 스킬이나 스타일을 중시했던 기존의 리더십과는 달리,

리더 자신과 조직의 목표에 집중하면서 자신의 가치관과 신념에 따라 일관성 있게 행동하는 리더를 뜻한다(Avolio et al. 2004a). 따라서 진성리더는 부하들의 조직변화에 우호적인 태도형성을 위해서 특정행위강요나 맹목적 복종이 아닌 조직변화의 필요성을 이해시키고 조직과 부하의 목적을 일치시킬 수 있는 방법을 모색한다(Chan et al. 2005; 최우재·조윤영 2014). 또한 진성리더는 내면의 성찰을 통해 자신의 강점과 약점에 대해 잘 인지하며, 도덕적 가치관을 바탕으로 의사결정을 내리고, 비전과 그 의미를 구성들에게 제시함에 있어 투명한 의사소통을 한다(한봉주 2013). 즉 진성리더십이란 긍정적 자기개발을 토대로 구성원들과 더불어 일하는 리더로서, 높은 자아인식, 내재화된 도덕적·윤리적 관점, 균형 있는 정보처리, 관계적 투명성을 구성원으로부터 독려하는 리더 행동의 패턴을 의미한다(Walumbwa et al. 2008).

Walumbwa et al.(2008)은 진성리더십이 구성원들의 리더 만족에 긍정적인 영향을 끼치는 것으로 보고하고 있으며, 진성리더십의 하위구성 요인을 네 가지로 분류하였다. 첫 번째는 자아인식(self-awareness)으로 자신이 세상의 이치를 어떻게 만들어내고 끌어내는지 시간이 지남에 따라 그 이치가 자신의 성찰에 어떻게 영향을 주는지의 과정에 대한 이해를 의미하며, 두 번째는 관계적 투명성(relational transparency)으로 다른 사람들을 속이거나 왜곡되지 않은 자신의 진정성(authentic self)을 보여주는 것으로, 이러한 행동은 진실된 생각과 느낌에 관한 정보와 표현의 공유를 통해 신뢰로 이어진다. 세 번째는 균형 잡힌 정보처리(balanced processing of information)로 리더가 의사결정 시 관련된 모든 정보를 객관적으로 분석함을 보여주는 것으로, 자신의 내재화된 생각에 대한 도전적인 견해를 구한다. 마지막으로 내재화된 도덕적 관점(internalized moral perspective)은 자기조절의 내면적 통합적 형태이며, 내적 도덕과 가치의 표준에 의해 유도된다.

김대영·배을규(2013)는 진성리더십이 구성원의 긍정적 자기개발을 촉진하고, 나아가 조직 몰입 향상에 긍정적인 영향이 있음을 제시하였다. 노태현(2015)은 리더의 진성리더십을 구성원이 인지함에 따라 구성원의 자율적 직무수행에 긍정적 영향을 주며, 조직에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 보여주고, 박상길·장준호(2015)는 진성리더십의 발휘는 구성원의 상사 동일시에 긍정적인 영향이 있음을 주장한다. 최우재·조윤형(2013)은 진성리더가 부

하들이 진실된 잠재력과 자아발견의 과정에서 경험하는 심리적 웰빙의 수준을 높이며, 변화하는 업무환경 속에서 다양한 방법과 정보분석·통합을 통해서 아이디어를 찾아내고 해결책을 마련하는 행위를 도모하며, 박노운 외(2014)의 경우 진정성 있는 리더의 행동은 구성원의 열정, 헌신, 부서에 대한 자부심을 이끌어내는 등 구성원 성과에 영향을 미치는 중요한 요인임을 확인했다.

한편, 이미현 외(2015)는 진성리더십이 긍정심리자본과 직무열의를 매개로 변화지향 조직시민행동을 유발하며, 최우재·조윤영(2014)은 진성리더가 구성원들에게 긍정행동모델을 보여줌으로써 조직행동규범 탐색의 시행착오로 인한 소진을 줄이고 안전감과 자신감을 가지게 만든다고 주장한다. 또한 임대성·정형일(2015)은 진성리더십이 상사신뢰를 완전매개로 이직의도와 부(-)의 관계에 있으며, 상사신뢰 및 팀 에너지의 관계를 통해 결과행위에 긍정의 영향이 있음을 제시한다.

2. 진성리더십과 이직의도

신유근(1986)은 이직에 대한 광의의 의미로 인적자원의 내·외부로의 이동을 전부 포함하는 것을 뜻하며 외부로의 이동을 이탈, 조직 내부로의 이동을 진입으로 구분하였다. Flippo(1984)는 이직을 국가, 지역, 산업, 직업 간 및 조직 외부로의 구성원 이동으로 광의의 개념으로 정의하며, Mobley(1977)는 이직을 조직으로부터 금전적 보상을 받는 개인이 조직 구성원 자격을 스스로 종결짓는 것으로 협의의 개념으로 정의한다. 이직은 조직의 측면에서 신규인력의 모집, 선발·배치, 훈련에 따른 추가비용이 발생하고, 기존 구성원들에게는 사기저하와 업무과중으로 비생산성을 초래하기도 한다(Coomber & Barriball 2007; Tummers et al. 2013; 문숙자·한상숙 2011).

Cotton & Tuttle(1986)은 이직에 영향을 주는 변수를 직무관련요인, 개인 특성요인, 외부환경요인으로 구분하고 있다. 직무관련 이직요인으로는 임금, 직무성과, 업무명확성, 업무반복성, 상사·직장동료에 대한 만족도 등을 제시하고 있으며, 개인특성관련 이직요인으로는 연령, 성별, 건강, 교육수준, 지능, 근무연수 등을 들고 있다. 마지막으로 실업률, 취업가능성, 노동조합의

유무 등을 외부환경관련 이직요인으로 보고 있다. March & Simon(1958)은 인지된 이동에 대한 희망(perceived desirability of movement)과 인지된 이동에 대한 용이성(perceived ease of movement)을 이직의 중요한 변수로 인지하며 직무만족이라는 직무태도변수와 조직 내외부의 고용기회의 정도가 구성원들 이직에 영향을 미친다고 주장한다.

이직의도는 조직구성원이 다양한 불만족을 원인으로 다른 조직으로 옮기 고자 하는 심리상태로 이직의 선행요인(Mobley 1997)이며, 하나의 흐름으로 구성되어 다양한 요인의 복합작용을 통해서 최종적으로 이직행위로 나타나 게 된다(정진경 2009). 이직의도에 관한 연구들은 대다수 이직, 그 자체보다는 이직의도를 측정하는 것으로 연구된 결과에 따르면 이직의 가장 강력한 예측변수이다(Miller et al. 1979). 이직의도가 반드시 이직으로 실현되는 것은 아니지만 선행연구에서 이직과 이직의도 간의 높은 상관관계가 증명되었으므로 두 변수는 상호 대체할 수 있다(Barak et al. 2001). 이직의도와 조직몰입 간에 중대한 연관이 있음을 밝히는 많은 연구가 있었으며 구성원의 만족과 몰입이 이직의도에 영향을 미치며, 이직의도는 실제 이직과 연결되는 가치 있는 개념이다(Shore & Martin 1989). Steers & Mowday(1981)는 개인특성, 직무기대감, 조직특성, 조직경험 및 성과수준 등의 요인에 의해 영향을 받는 직무만족 등 정서적 태도가 이직의도에 영향을 주어서 이직행동이 실현됨을 이론적으로 제시한다. 이러한 이직의도 연구는 이직성향에 영향을 주는 변수를 파악·예측하여 관리자로 하여금 이직을 관리, 대비할 수 있게 함으로써 그 중요성을 가진다(박상목 2016).

권기욱(2015)의 연구에서는 구성원의 전반적 조직공정성 지각이 이직의도에 영향을 주며, 저성과자의 이직의도보다 고성과자의 이직의도에 더 크게 미치며, 윤명숙·이희정(2015)의 이직의도 연구에서도 연령이 낮을수록, 학력이 높을수록, 결혼보다 미혼 직장인에서 통계적으로 분노 점수가 유의미하게 나타나는 것으로 보고되고 있다. 임대성·정형일(2015)의 진성리더십, 상사신뢰 및 이직의도에 관한 연구에서는 진성리더십은 상사신뢰에 정(+)의 관계를, 상사신뢰는 이직의도에 부(-)의 관계를 보이며, 상사신뢰는 진성리더십과 이직의도 사이에서 완전매개로 나타났다. 박지혜(2016)는 개인과 직무 간의 적합성이 높을수록 자기효능감이 상승하여 이직의도를 낮추는 것으

로 보고 있다.

이직의도는 리더십 유형과의 관계의 직접적인 연구보다 조직의 직무만족, 업무몰입의 한 요소로 연구가 이루어지고 있다. 진성리더십의 하위요인인 자아인식, 관계적 투명성, 내재화된 도덕적 관점, 균형된 정보처리의 행위를 통한 부하에 대한 영향력은 도덕적 용기와 윤리적 행동 등 부하의 행위에 영향을 준다(Walumba et al. 2008; Hannah et al. 2011). 한편, 상사의 진성 리더십이 구성원의 정서적 몰입과 규범적 몰입에 정(+)의 상관관계가 있으며, 조직몰입에 긍정적 영향을 미쳐 조직구성원의 조직몰입을 증가시킨다(한봉주 2015; Luthan & Avolio 2003). Morrison & Robinson(1997)은 상사가 조직에 대해 진실을 말해야 하며, 그렇지 않으면 구성원들은 불평등을 느끼고 구성원의 업무몰입을 감소시킨다고 주장하였다. 특히, 신뢰는 협력을 증진시켜 업무수행관계 갈등을 줄이고 조직의 몰입을 증가시킬 뿐만 아니라 이직의도를 감소시키며, 상사에 대한 신뢰는 조직몰입에 유의한 정의 관계를 가진다(Morgan & Hunt 1994; Roberts & O'Reilly 1974).

김정석·안관영(2012)는 근로자의 회사에 대한 높은 충성심과 애사심으로 정의되는 정서적 몰입과 근속적 몰입이 이직의도에 부(-)의 영향을 주고 있음을 증명하였고, Schilling(2009)도 진성리더십의 하위요인인 내재화된 도덕적 관점과 반대개념인 상사의 비인격적 리더십 행동이 구성원의 긍정적 동기부여를 감소시켜, 낮은 조직몰입으로 이어져 수동적인 자세를 유발하여 이직의도가 높아짐을 지적한다. 또한 Schaufeli & Bakker(2004)는 구성원의 몰입이 이직의도에 부(-)의 영향으로 관련되었다고 주장하였다. 이상 선행 연구를 토대로 리더의 진성리더십은 구성원들의 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이라는 가설을 설정하였다.

가설 1. 진성리더십은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

3. 직무열의와 이직의도

직무열의는 긍정심리학의 대두되면서 최근 연구가 활발히 이루어지고 있는 개념으로 업무에 대한 긍정적인 측면에 관점을 두어 직무소진(job burnout)

의 상반된 개념으로 연구되며, 소진의 기본적인 개념은 정서적 소진과 일로부터 분리 또는 이탈을 뜻한다(Schaufeli & Salanova 2005; Maslach et al. 2001). Macey et al.(2008)은 업무수행에 있어서 심리적 에너지와 자발적 노력을 투여하는 상태, 특성, 행동으로 직무열의로 보며, Baumruk(2006)은 인지적·감정적으로 구성원들이 조직에 헌신하는 상태로 본다.

May et al.(2004)은 직무열의의 차원을 육체적, 정서적, 인지적 구성요소를 직무열의의 차원으로 제시하고 있다. 인지적 측면은 조직, 리더, 근무여건 및 환경에 대한 구성원의 신뢰에 관한 것이고, 정서적 측면은 이 세 가지 요인에 대해 어떻게 느끼고 조직과 리더에 대해 긍정적·부정적인 태도를 가지는가에 관한 것이다. 육체적 측면은 구성원들의 자신의 역할수행을 위해 동원하는 물리적인 에너지를 의미하며 높은 에너지를 직무수행에 투입하는 것이다(김면식 2015).

Schaufeli et al.(2002)은 직무열의란 구성원들이 열정적으로 업무를 수행하게 하는 심리적 상태로 활력(vigor)과 헌신(dedication), 몰두(absorption)의 3가지 하위요인을 바탕으로 하는 직무와 연관된 마음가짐으로 보았다. 활력은 일하는 동안 높은 에너지 창출과 정신적 회복력을 유지하고 난관에 직면하였을 때 포기 없이 인내하며 노력하려는 의지이다. 업무를 수행할 때 높은 수준의 활력을 나타내는 구성원들은 자신의 업무에 대한 동기부여 수준이 높고, 업무 중 장애요인을 만나도 끈기를 가지고 이를 즐기롭게 극복하려는 경향이 크다. 헌신은 일에 대한 열정과 자부심으로 적극적 도전해 나가는 자세를 의미한다. 즉 업무에 대한 열정, 강한 소속감과 자부심, 도전정신을 가지고 일에 전념하는 것을 말한다. 몰두는 자신의 일에 완전히 빠져 일과 자신을 스스로 분리시키기 어렵고 시간 가는 줄 모르게 몰입된 상태를 말한다(Schaufeli & Bakker 2004). 이러한 직무열의가 있는 사람은 조직헌신에 더욱 적극적이고 충성을 다하며 자발적 이직이 줄어든다(Macey & Schneider 2008). 이에 본 연구에서는 개인의 직무열의 상태에 따라 진성리더십과 이직의도에 미치는 영향력을 상황적·환경적 요인 측면에서 밝히려는 목적을 감안하여, 개인특성보다는 상태 관점에서 직무열의의 구분을 활용하고자 한다.

Kahn(1990)은 직무열의란 개인수준의 심리상태의 관점에서 직무에 대한

의미성(meaningfulness), 안정성(safety), 가용성(availability)의 심리상태 경험으로 높아지며 반대로 직무열의 수준이 낮은 상태의 구성원은 자신의 역할수행으로부터 인지적, 정서적, 신체적으로 분리되어 방어적으로 된다. 반면, Maslach et al.(1997)은 직무열의를 정서적 고갈·냉소·무능감의 직무소진과 비교하여 서로 연속선상에 위치한 서로 반대의 개념으로 설명한다. 그리고 Schaufeli et al.(2002)은 직무열의가 직무소진의 연속선상의 정반대 개념이 아닌 독립적 존재로 접근하였다. 이는 개인의 직무와 그 평가에서 대한 긍정적인 감정의 상태인 직무만족(Locke 1976) 개념과 직무가 개인 및 개인의 정체성의 중요한 정도를 나타내는 것으로 정의되는 직무몰입(Lawler & Hall 1970) 개념과 구별된다.

1990년부터 직무열의의 연구가 시작되었으며 연구동향은 직무열의의 선행변수 탐색과 개인수준에서 이루어졌으며 최근 들어 직무열의의 결과변수로 관심이 넘어가고 있다(이지우 2010). 국내 직무열의에 대한 연구 또한 크게 직무열의를 종속변수로 보고 이에 영향을 주는 선행변수를 규명하는 연구와 직무열의를 선행변수로 보고 무엇에 영향을 주는가를 검토하는 연구들로 나뉜다. 최영준·심원술(2016)은 긍정리더십이 간접적으로 결과변수인 직무열의에 영향을 주고 내재적 동기부여와 자기효능감은 그 과정에서 정(+)의 작용함을 제시하며, 최영근·김규배(2012)는 선행변수인 구성원의 직무열의가 높을수록 조직시민행동은 증가하고 이직의도는 낮게 하며, 변영실·백기복(2015)은 특정리더십과 구성원의 혁신행동 사이에 과정변수로 직무열의의 매개효과가 있으며, 진정성에 바탕을 둔 리더의 투명하고 윤리적 행동은 구성원의 긍정적 행동을 유발하게 된다고 주장한다(Bandura 1986).

이직의도는 소속된 조직에서 근로자가 스스로 분리되고자 하는 마음상태이며, 직무요구-자원 모형에서는 직무소진과 직무열의에 직접적인 영향을 받으며, 직무열의가 있는 사람은 조직헌신에 더욱 적극적이고 충성을 다하며 자발적 이직이 줄어든다(Macey & Schneider 2008; Schaufeli & Bakker 2004). 또한 직무열의가 높은 구성원은 정신적, 육체적으로 건강하며 사회적 유대관계 또한 원만하여 일에 흥미감이 높기 때문에 직무에 대한 만족도가 높아지며(Schaufeli et al. 2008), 지속적으로 우호적인 상호 교환을 통해 조직과 높은 신뢰관계를 형성시켜 긍정적인 태도를 보여주게 되며, 조직에 대

한 애착이 증가하게 되고 이직의도는 감소하게 된다(최영근·김규배 2012). 또한 조직열의와 직무열의는 조직헌신, 이직의도, 조직시민행동에 영향을 주며(Saks 2006), 한상숙 외(2009)는 직무열의의 상반된 개념인 직무탈진이 증가하면 이직의도도 증가함을 확인하였다. Simpson(2009)에 따르면 직무열의가 있는 구성원은 이직의도가 감소하며 직무를 효율적으로 수행할 수 있으며, Young & Corsun(2010)은 요리사를 대상으로 한 연구에서 직무열의 및 직무탈진과 이직의도의 상호 영향관계가 있음을 제시하였다. 이상의 선행연구를 토대로 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 2. 직무열의(활력, 몰두, 헌신)는 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2.1. 직무열의(활력)는 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2.2. 직무열의(몰두)는 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2.3. 직무열의(헌신)는 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

4. 직무열의의 조절효과

진성리더십을 지각한 근로자들은 직무태도와 행동에 있어 긍정적인 형태로 나타나며, 동기부여에 도움이 되며, 리더의 진정성은 팀 에너지를 충족시키고 구성원들의 직무열의가 향상된다(Lord & Brown 2004; 정예지·김문주 2013). 또한 진성리더십은 긍정심리자본과 직무열의 등의 긍정적인 태도에 영향을 미치는 선순환적 리더십으로 리더와 조직에 순기능적 직무태도와 행동을 자극하게 된다(이미현 외 2015). 진성리더십은 직무와 관련되어 성취감을 가져와 긍정적인 경험과 심리상태로, 직무에 관련된 정서에 긍정적인 영향을 미쳐 조직에 긍정적 결과를 창출하게 된다(Schaufeli & Bakker 2004). 이러한 직무열의는 조직의 생산성 이외에도 이직의도, 고객만족, 조직시민행동 등 구성원의 태도와 관련된 변수에 긍정적인 영향을 준다(Harter et al. 2002; Leiter & Bakker 2010; Murlis & Schubert 2002).

한편 이재무(2016)는 조직의 부정적인 반응인 직무스트레스와 조직발전에 유익한 편익을 창출하는 조직신뢰와의 관계에서 직무열의의 조절효과의

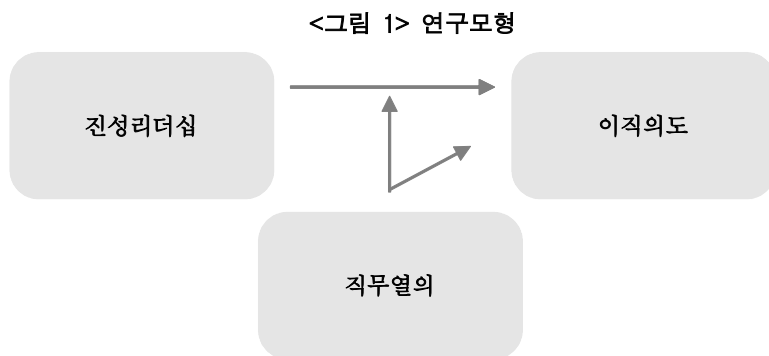
통계적으로 유의미함을 제시한바 있다. 직무스트레스는 조직의 부정적 측면이라는 것에서 이직의도와 같이 분류되며, 조직신뢰는 조직 발전에 긍정적이라는 것이 직무열의와 유사하다. 한편, 국내 외국인 근로자의 직무의 특성상 도전적인 직무가 아닌 단순노무업무에 한정되어 있으며, 승진기회의 제한 및 이문화적응의 어려움, 국내 근로기간의 제한 등의 이유로 Maslach & Leiter(1997)가 제시하는 높은 수준의 에너지(energy), 참여(involvement) 및 효능(efficacy)으로 설명되는 직무열의를 기대하기는 어려운 환경으로 진성 리더십과 이직의도와 관계에서 직무열의의 과정변수로서의 매개역할이 제한적이라는 점에서, 외국인 근로자의 직무열의가 진성리더십의 이직의도에 미치는 영향을 조절할 것이라는 가설을 다음과 같이 설정하였다.

가설 3. 직무열의(활력, 몰두, 헌신)는 진성리더십과 이직의도와 관계를 조절할 것이다.

가설 3.1. 직무열의(활력)는 진성리더십과 이직의도와 관계를 조절할 것이다.

가설 3.2. 직무열의(몰두)는 진성리더십과 이직의도와 관계를 조절할 것이다.

가설 3.3. 직무열의(헌신)는 진성리더십과 이직의도와 관계를 조절할 것이다.



Ⅲ. 연구방법

1. 자료수집

본 연구는 울산지역에 위치한 A조선회사의 사내하청에 근무 중인 외국인 근로자를 대상으로 8일간 설문조사를 실시하여 가설검증에 활용하였다. 총 186부를 회수하였고 이 중 불성실 응답 10부를 제외한 176부를 통계프로그램 SPSS 18.0을 이용하여 통계분석을 실시하였다. 설문에 참여한 성별은 남자는 75.6%, 여자는 24.4%로 나타났으며, 나이는 31세 이상에서 35세 이하가 36.4%로 가장 많았으며, 다음으로 35-40세가 23.3%, 21-30세가 21.6% 순으로 나타났다. 국적은 베트남이 50.0%로 가장 많았으며, 다음으로 중국이 39.2%를 차지하였다. 학력은 중졸이 51.7%로 가장 많았으며, 다음으로 초졸이 25.0%, 고졸이 17.6%, 대졸이 5.7% 순으로 나타났다. 이직횟수는 무경험이 28.4%로 가장 많았으며, 1회 이직이 27.3%, 2회가 17.6%, 3회가 16.5%, 4회가 8.5%, 5회 이상이 1.7% 순으로 나타났다. 한국 내 사업장에서 근무한 기간은 2년에서 3년이 22.2%로 가장 많았으며, 사업장 종업원 수는 21명에서 50명이 67.7%로 가장 많았으며, 20인 이하 사업장이 22.7%, 51명 이상 사업장이 10.2%로 순으로 나타났다.

2. 변수의 측정

본 연구에서는 진성리더십을 독립변수(independent variable)로 하고 직무열의를 조절변수(moderator variable)로 이직의도를 종속변수(dependent variable)로 설정하였다. 모든 변수들은 Likert 5점 척도(매우 그렇지 않다, 대체로 그렇지 않다, 보통이다, 대체로 그렇다, 매우 그렇다)를 사용하여 설문을 통해 측정하였다. 설문지 번역을 위해서 국내의 외국인 근로자들의 고용채류지원을 담당하고 있는 전문통역요원들의 도움을 받아 우즈베키스탄어, 따갈로그어, 베트남어로 제작하여 한국어 설문지를 포함한 총 4개 국어로 제작된 설문지를 사용하였다.

(1) 진성리더십

진성리더십 측정에 사용된 조사도구는 Walumba et al.(2008)이 그간 연구, 논의된 사항을 종합적으로 평가, 분석한 후 개발한 진성리더십 측정도구(ALQ)를 사용하였다. 이들 측정도구의 하위 구성체는 첫째, 관계적 투명성(relation transparency)에 관련된 질문은 5문항, 도덕/윤리적 관점(moral/ethical)을 묻는 문항은 4문항, 균형 잡힌 처리(balanced processing)에 관련된 문항은 4문항, 마지막으로 자아인식(self awareness)과 관련된 문항은 3문항으로 구성된다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'의 1점에서부터 '매우 그렇다'의 5점까지 Likert 5점 척도로 구성되어 있다.

(2) 이직의도

구성원의 이직의도를 이직의 대응변수로 사용하였다. 이직을 종속변수로 직접 측정할 경우 자발적 이직과 비자발적 이직이 혼재될 우려가 있지만, 이직의도는 이러한 문제를 줄여준다(Price 1977). 따라서 본 연구에서는 Becker (1992)가 개발하고 박찬관(2001)이 사용한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 4문항으로 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'의 1점에서부터 '매우 그렇다'의 5점까지 Likert 5점 척도이며, 범수의 범위는 문항평점 최저 1점에서 최고 5점으로 최고 5점으로 점수가 높을수록 이직의도가 높다는 것을 의미한다.

(3) 직무열의

직무열의는 Schaufeli & Bakker(2004)가 정의한 활력, 헌신, 몰두의 하위 요소를 측정한 UWES(Utrecht Work Engaegment Scale)의 문항 가운데 활력 6문항, 몰두 5문항, 헌신 6문항씩을 사용하여 Likert 5점 척도로 측정하였다.

(4) 통제변수

본 연구에서는 외국인 근로자의 이직의도에 영향을 미칠 것으로 판단되

는 통제요인으로 성별, 국적, 학력, 사업장 종사자수로 설정하였다. 국적은 베트남, 필리핀, 우즈베키스탄, 중국으로 구분하여 설정하였다. 학력은 초등학교, 중학교, 고등학교, 대학 이상으로 구분하여 설정하였으며, 직원규모의 경우 20명 이하, 20명 이상에서 50명 이하, 50명 이상에서 100명 이하로 구분, 설정하였다. 독립변수인 진성리더십의 측정변수로 설정한 관계적 투명성, 도덕·윤리적 관점, 균형잡힌 정보처리, 자아인식과 외국인 근로자의 이직의도의 연구타당성을 높이고 변수들 간의 영향력을 통제하고자 성별, 국적, 학력, 직원규모 등을 통제변수로 사용하였으며 성별, 국적, 학력, 사업장 종사자 수 등은 더미변수로 변환하여 집단 간의 이직의도의 차이를 살펴보았다.

IV. 실증분석 결과

1. 타당성과 신뢰성 분석

본 연구에서 사용된 자료의 처리 및 분석은 SPSS 18 프로그램을 이용하였으며, 다음과 같은 분석기법을 사용하였다. 첫째, 설문문항의 신뢰도와 타당도를 검증하기 위해 각 척도의 하위 영역별 Cronbach's alpha 계수를 산출하고 탐색적 요인분석을 실시하였으며, 모든 측정변수는 구성요인을 추출하기 위해서 주성분 분석(principle component analysis)을 사용하였다. 또한 요인 적재치의 단순화를 위하여 Kaiser 정규화가 있는 varimax 방법을 사용하였다. 둘째, 진성리더십, 직무열의, 이직의도와의 관계를 알아보기 위하여 각 변인별로 상관관계를 분석하여 산출하였다. 셋째, 진성리더십, 직무열의, 이직의도의 변인들 간의 영향력을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 넷째, 진성리더십과 이직의도와의 관계에서 직무열의의 조절효과를 검증하기 위해서 위계적 다중회귀분석을 실시하였다.

요인분석 결과, 진성리더십관련 설문항과 이직의도, 직무열의(활기)에 관한 설문항은 각각 1개의 요인으로 도출되었으며, 직무열의(몰두)와 직무열의(헌신)관련 설문항은 각각 2개의 요인으로 확인되었다. 직무열의(몰두)의 요인분석 결과 도출된 2개의 요인을 과정몰두와 가치몰두로 분리하여 가설

검증을 실시하였으며, 헌신의 설문문항도 가치헌신과 과정헌신으로 의미를 나누어 검증을 각각 실시하였다.

<표 1> 독립변수, 조절변수, 종속변수의 요인분석 결과

문항		1	2	3	4	5	6	7	Cronbach α
진성 리더십	진성 11	.816	.136	.081	-.020	.023	.080	.034	.962
	진성 12	.816	.169	.070	-.053	.116	-.034	-.054	
	진성 4	.806	.131	-.006	-.092	-.092	.006	.005	
	진성 2	.801	.065	.041	-.023	-.121	.046	-.004	
	진성 5	.800	.174	-.001	-.050	-.196	.007	-.009	
	진성 6	.791	.096	.051	.019	-.098	.083	-.010	
	진성 13	.787	.134	-.114	-.053	.099	-.042	-.007	
	진성 3	.779	.095	.082	-.023	-.066	-.083	.040	
	진성 7	.768	.023	.096	.020	-.092	.059	-.045	
	진성 9	.766	.086	.014	.102	-.147	.043	-.040	
	진성 10	.756	.057	.031	-.035	-.115	.161	-.038	
	진성 1	.751	.166	.023	-.040	-.015	-.100	.071	
	진성 8	.745	-.065	.003	.034	-.134	.025	-.028	
	진성 15	.717	.223	.127	-.021	.228	-.125	-.099	
진성 16	.690	.180	.141	-.019	.296	-.146	-.109		
진성 14	.675	.309	.083	.026	.107	-.183	-.152		
이직 의도	이직의도 2	-.199	-.827	-.080	.036	-.053	-.059	-.153	.855
	이직의도 1	-.233	-.812	-.149	-.096	.075	.065	-.075	
	이직의도 3	-.295	-.801	.052	-.064	-.057	-.031	-.013	
	이직의도 4	-.201	-.702	.076	-.041	-.053	-.067	.117	
직무 열의	활력								.800
	활력 4	.002	.111	.718	-.029	.041	.283	.157	
	활력 5	.022	-.021	.709	-.005	.004	.226	.305	
	활력 3	.185	-.034	.665	.338	.082	-.062	.007	
	활력 6	.011	.086	.550	.045	.161	.540	-.029	
	활력 2	.278	.007	.549	.366	.153	.097	-.042	
	활력 1	.149	.071	.503	.280	.089	-.003	.107	
	가치 헌신								.746
	헌신 10	-.026	.093	.076	.740	.176	.119	.167	
	헌신 11	-.065	.112	.267	.714	.186	.087	.030	
가치 몰두								.787	
몰두 16	-.079	.050	.051	.140	.765	.201	.203		
몰두 17	-.062	.028	.140	.319	.729	.007	.016		
몰두 15	-.116	-.003	.093	.124	.625	.178	.485		
과정 헌신								.738	
헌신 7	-.034	-.041	.250	.009	.090	.759	-.037		
헌신 8	-.036	.086	.138	.365	.187	.627	.059		
헌신 9	-.005	.086	.021	.492	.216	.498	.123		
과정 몰두								.826	
몰두 14	-.044	.128	.224	.063	.231	.027	.829		
몰두 13	-.051	.013	.114	.304	.103	-.033	.807		
고유값	11.193	5.764	4.113	1.543	1.329	1.109	1.097		
% 누적	30.251	45.830	56.945	61.116	64.709	67.705	70.669		
Kaiser-Meyer-Olkin(KMO): .894, =4056.045, 자유도=465, p= .000									

독립변수인 진성리더십의 Cronbach's α 값은 .962이며, 이직의도는 0.855, 직무열의(활력)은 .800, 직무열의(가치몰두)는 .787, 직무열의(과정몰두)는 .826, 직무열의(가치헌신)는 .746, 직무열의(과정헌신)는 .738로 모든 변수의 신뢰도 계수가 일반적으로 사용되는 0.7보다 높게 나타났다. 요인추출과정에서 고유치(eigen value) 기준을 1 이상으로 적용하여 요인화하였으며, 그 결과 직무열의의 헌신 12번 문항은 제외했다. KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 측도의 값이 0.89으로, Bartlett의 구형성 검정 결과 유의확률이 .000으로 요인분석이 적합한 것으로 판단되었다.

2. 상관관계 분석

가설검증에 앞서 변수 간 상관관계의 방향과 정도를 확인하기 위하여 평균, 표준편차, 변수 간 상관관계 분석을 실시하였는데, 그 결과는 <표 2>와 같다.

이직의도는 진성리더십($r=-.430, p<0.01$)과 유의한 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 직무열의의 5가지 하위요인 중 활력($r=-.166, p<0.05$)과 과정몰두($r=-.098, p<0.1$)만 유의한 부(-)의 상관관계를 나타내고 있다. 이는 대체로 가설과 같은 양상을 보이고 있다고 판단할 수 있다. 진성리더십과 직무열의의 하위요인의 상관계수를 살펴보면, 진성리더십과 활력($r=.233, p<0.01$)의 유의한 양(+)의 상관관계를 보이지만, 헌신과 몰두의 경우에는 이직의도와 상관관계와 같이 유의한 상관관계를 보이지 않는다. 국적별로 이직의도를 살펴보면, 베트남($r=.407, p<0.001$)의 경우 통계적으로 유의한 양(+)의 상관관계로 필리핀($r=-.308, p<0.001$), 우즈베키스탄($r=-.274, p<0.001$)에 비교하여 상반되는 결과를 보이고 있으며, 외국인 근로자의 학력별 상관관계에서는 대학교 이상($r=-.326, p<0.001$)은 이직의도와 유의한 부(-)의 상관관계가 높게 나타난다.

<표 2> 주요 변수의 평균, 표준편차 및 상관관계

구분	평균	표준 편차	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19						
1	2.638	.990	1																								
2	.756	.431	.022	1																							
3	.500	.501	.407 ***	.119 †	1																						
4	.057	.232	-.308 ***	.025	-.245 ***	1																					
5	.051	.221	-.274 ***	.132 *	-.232 ***	-.057	1																				
6	.392	.490	-.147 *	-.193 **	-.803 ***	-.197 **	-.186 **	1																			
7	.250	.434	.079	-.008	-.079	-.142 *	-.134 *	.208 **	1																		
8	.517	.501	.069 †	-.100 †	-.057	-.254 ***	-.034	.194 **	-.597 ***	1																	
9	.176	.382	.019	.124	.313 ***	-.049	.164 *	-.371 ***	-.267 ***	-.478 ***	1																
10	.057	.232	-.326 ***	.025	-.245 ***	.894 ***	.054	-.197 **	-.142 *	-.254 ***	-.113	1															
11	.227	.420	.144 *	.087	.081	-.075	-.126 *	.009	.344 ***	-.073	-.251 ***	-.075	1														
12	.670	.471	-.135 *	-.061	-.193 **	-.089	.163 *	.167 *	-.181 **	.193 **	.007	-.089	-.774 ***	1													
13	.102	.304	.010	-.026	.188 **	.241 ***	-.078	-.271 ***	-.195 **	-.199 **	.336 ***	.241 ***	-.183 **	-.481 ***	1												
14	3.070	.997	-.430 ***	.011	-.813 ***	.294 ***	.358 ***	.531 ***	.249 ***	-.132 *	-.303 ***	.330 ***	.207 **	-.072 *	-.175 *	1											
15	3.705	.586	-.166 *	.015	-.203 **	.397 ***	.455 ***	-.186 **	-.371 ***	-.004	.178 **	.411 ***	-.268 **	.153 *	.133 *	.223 **	1										
16	3.869	.776	-.124 †	.109 †	.073	.343 ***	.272 ***	-.361 ***	-.301 ***	-.060	.213 **	.343 ***	-.171 *	.030	.190 **	-.052	.415 ***	1									
17	3.746	.771	-.079	-.016	.094	.198 **	.357 ***	-.351 ***	-.378 ***	.120 †	.140 *	.220 **	-.279 ***	.114 **	.209 **	-.096	.357 ***	.430 ***	1								
18	3.868	.740	-.058	.047	.082	.255 ***	.251 ***	-.318 ***	-.359 ***	-.004	.252 ***	.266 ***	-.252 ***	.087	.214 **	-.068	.446 ***	.492 ***	.409 ***	1							
19	3.861	.871	-.098 †	.031	-.003	.237 ***	.304 ***	-.246 ***	-.330 ***	.055	.160 *	.237 ***	-.241 ***	.110 †	.162 *	-.056	.334 ***	.359 ***	.438 ***	.248 ***	1						

• † p< , *p<0.05, **p<0.01

1=이직의도, 2=성별, 3=베트남, 4=필리핀, 5=우즈벡, 6=중국, 7=초등학교 이하, 8=중학교, 9=고등학교, 10=대학 이상, 11=규모 20인 이하, 12=규모 50인 이하 사업장, 13=규모 51인 이상, 14=진성리더십, 15=활력, 16=가치헌신, 17=가치몰두, 18=과정헌신, 19=과정몰두, 성별 남=1, 여=0, 국적 베트남=1, 그 외=0, 학력 초등학교 이하=1, 그 외=0, 사업장 규모 21-50인=1, 그 외=0

3. 가설검증

본 연구의 가설 1은 외국인 근로자의 직속 상사로부터 지각하는 진성리더십과 이직의도의 관계를 규명하기 위한 것이다. 이러한 연구목적은 달성하기 위하여 먼저, 성별(여)과 국적(베트남), 학력(초등학교), 사업장 규모(21-50인 이하)를 더미변수로 처리하여 통제변수 차이에 따른 집단 간의 이직의도의 차이를 살펴보고자 하였으며, 각각의 가설에 따른 인과관계를 다중회귀분석을 통해 검증하였다. 먼저, 통제변수의 효과를 보면, 필리핀($\beta = -.262, p < .1$)과 우즈베키스탄($\beta = -.317, p < .001$), 중국($\beta = -.300, p < .001$)이 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 베트남 국적의 근로자보다 우즈베키스탄, 중국, 필리핀 국적 순으로 이직의도가 낮은 것으로 나타났다. 이는 중국의 경우 조선족 근로자로 자유로운 의사소통을 이유로 들 수 있으며, 기타 국가는 문화적 배경 및 이문화 적응 등 추후 연구가 필요한 부분이다. 조절효과 분석 제2단계에서 진성리더십을 독립변수로 투입한 회귀분석 결과를 보면 진성리더십($\beta = -.356, p < .05$)이 이직의도에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 1은 채택되었다. 가설 2는 직무열의(활력, 몰두, 헌신)와 외국인 근로자들의 이직의도와와의 관계를 규명하기 위한 것이다. 이러한 목적을 달성하기 위해서 먼저, 성별과 국적, 학력, 사업장 규모를 통제변수로 설정하여 각각의 가설에 따른 인과관계를 다중회귀분석을 통하여 검증하였다.

<표 3>과 같이 직무열의가 외국인 근로자의 이직의도에 미치는 영향에 대한 분석결과 R2값이 .297로 나타났다. 이는 직무열의(활력, 몰두, 헌신)가 외국인 근로자의 이직의도에 미치는 영향력에 대한 분산을 29.7% 설명하는 것이며, 회귀식에 대한 F값이 4.865, 유의수준 $p < 0.001$ 이며, Durbin-Watson 통계량이 1.675로 분석되어 통계적으로 유의한 모형임을 알 수 있다. 직무열의가 이직의도에 미치는 영향을 하위요인별로 살펴보면 직무열의의 하위요인인 활력($\beta = .202, p < .05$)은 이직의도에 정(+)의 영향을 미치고 있으며, 몰두, 헌신은 모두 무의미한 통계치를 보였다. 따라서, 가설 2.1, 2.2, 2.3 모두 기각되었다. 진성리더십과 외국인 근로자의 이직의도의 관계에 있어 직무열의(활력, 몰두, 헌신)의 각각의 조절효과를 검증하기 위해 위계적 회귀분석

을 실시하였다. 위계적 회귀분석은 독립변수와 조절변수, 그리고 조절변수의 상호작용항을 단계적으로 추가하였을 때 회귀식의 설명력을 나타내는 값의 변화를 통해 조절효과를 입증하는 방법이다. 그리고 다중공선성의 기능을 감소시키고 회귀계수의 용이성을 위해 직무열의(활력, 몰두, 헌신)를 표준화 값으로 변환시킨 뒤 상호작용항을 산정해 VIF 값이 10을 초과하지 않는 것을 확인하였다.

<표 3> 계층적 회귀분석을 통한 조절효과 분석

요인명	종속변수(이직의도)				
	1단계	2단계	3단계	4단계	직무열의 ↓ 이직의도
통제변수 (상수)	3.013	3.832	2.363	2.009	1.389
성별	.021(.158)	.035(.157)	.053(.157)	.007(.158)	0.036(.159)
필리핀	-.262(.660)†	-.109(.711)	-.175(.730)	-.165(.718)	-0.345(.677)*
우즈벡	-.317(.326)***	-.117(.507)	-.210(.558)†	-.124(.578)	-0.430(.391)***
중국	-.300(.156)***	-.047(.270)	-.024(.274)	-.098(.284)	-0.291(.164)***
중학교	-.011(.168)	-.079(.176)	-.156(.187)	-.110(.188)	-0.088(.181)
고등학교	-.077(.254)	-.130(.258)	-.201(.268)†	-.171(.268)†	-0.146(.265)
대학 이상	-.151(.691)	-.153(.682)	-.199(.683)	-.154(.681)	-0.196(.693)
20인 이하	.061(.174)	.151(.195)†	.189(.198)*	.171(.200)†	0.095(.178)
51-100명	.039(.249)	.356(.155)	.041(.246)	.021(.249)	0.031(.250)
독립변수(A) 진성리더십		-.356(.155)*	-.386(.157)*	-.295(.165)†	
조절변수(B) 활력			.221(.155)*	.225(.155)*	0.202(0.157)*
가치몰두			.034(.110)	.034(.112)	0.051(0.112)
과정몰두			.024(.089)	-.010(.092)	0.052(0.090)
가치헌신			-.057(.107)	.028(.111)	-0.037(0.108)
과정헌신			.055(.110)	.031(.112)	0.036(0.111)
조절효과(A×B) A×활력				-.224(.154)*	
A×가치몰두				-.182(.120)	
A×과정몰두				.074(.105)	
A×가치헌신				-.114(.128)	
A×과정헌신				.233(.123)*	
R2	.268	.291	.322	.370	.297
Adj. R2	.229	.248	.259	.289	.236
F	6.769***	6.770***	5.076***	4.558***	4.865***

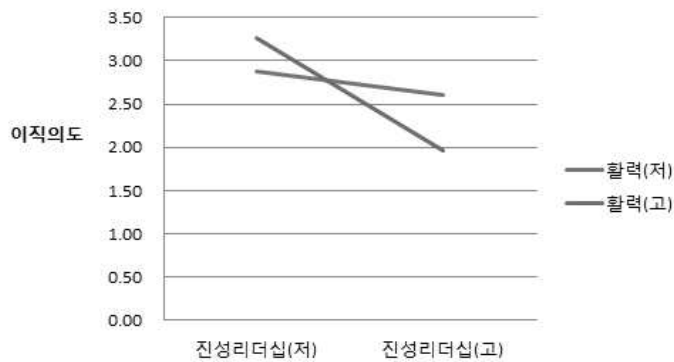
· n=176, † p< .10 *p< .05, **p< .01, ***p< .001(양측검정)

제시된 값은 표준화된 회귀계수(표준오차)값, 상수는 비표준화계수의 B값

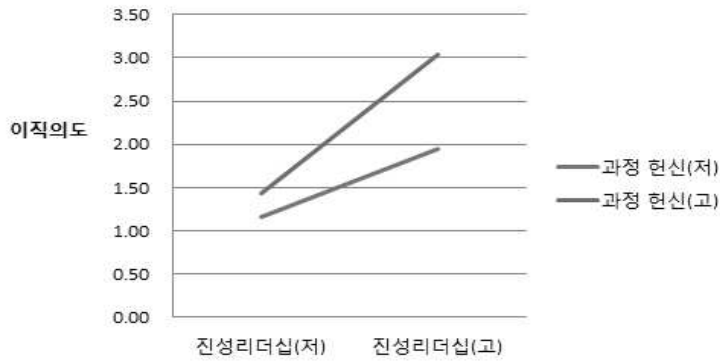
가설 3을 검증하기 위해 먼저 이직의도를 종속변수로 설정하고 1단계에서 통제변수의 성별, 국적, 학력, 사업장 규모를 투입하였으며, 2단계에서 진성리더십을 독립변수로 투입하였다. 3단계에서는 직무열의(활력, 가치몰두, 과정몰두, 가치헌신, 과정헌신)를 조절변수로 투입하고, 4단계에서는 독립변수와 조절변수의 상호작용항(진성리더십×활력, 진성리더십×가치몰두, 진성리더십×과정몰두, 진성리더십×가치헌신, 진성리더십×과정헌신)을 투입한 후 위계적 회귀분석을 실시한 결과를 <표 3>에 제시하였다.

조절효과 분석에서 직무열의가 외국인 근로자의 이직의도에 미치는 영향력을 설명해주는 R2의 변화량이 3단계에 비해 4단계에서 4.8% 더 증가한 .370 값을 나타내 전체 분산의 37.0%를 설명하는 것으로 나타났으며 p=.000, Durbin-Watson 통계량이 1.820으로 유효한 모형으로 분석되었다. 직무열의의 하위요인 중 활기는 이직의도($\beta=-.224, t=-2.037, p=0.043$)에 유의한 부(-)의 조절효과를 미치는 것으로 나타났으며, 상호작용 결과의 구체적인 패턴은 <그림 2>를 통해 보다 명확히 확인할 수 있다. 따라서, 가설 3.1은 채택되었다. 반면에 직무열의의 하위요인 중 과정헌신은 이직의도($\beta=.233, t=2.393, p=0.018$)에 유의한 양(+) 조절효과를 보이는 것으로 해석되며 구체적인 패턴은 <그림 3>과 같다. 그 외의 하위요인의 조절효과는 유의수준하에서 나타나지 않는 것으로 분석되었다. 따라서 가설 3.2는 기각, 3.3은 부분 채택되었다.

<그림 2> 진성리더십과 직무열의(활력)의 조절효과



<그림 3> 진성리더십과 직무열의(과정헌신)의 조절효과



V. 결론 및 제언

1. 연구결과의 요약 및 해석

본 연구에서는 국내 체류 외국인 근로자 수가 급증하고 있는 시대의 흐름 속에서 울산지역 대기업 사내하청에 종사하는 외국인 근로자들을 중심으로 진성리더십과 직무열의, 이직의도의 관계를 살펴보고자 하였다. 구성원들의 동기부여를 유발하고 조직성과에도 긍정적인 결과를 주는 진성리더십이 외국인 근로자의 이직의도에 미치는 영향을 규명하고, 진성리더십과 이직의도의 관계에서 외국인 근로자에게 직무열의의 조절효과를 규명하였다. 실증분석을 통해 얻어진 결과는 다음과 같다.

첫째, 진성리더십은 외국인 근로자의 이직의도에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 임대성·정형일(2015)의 연구에서 진성리더십과 이직의도에 유의미한 부(-)의 관계로 나타난 것과 같이, 외국인 근로자를 대상으로 실시한 본 연구에서도 진성리더십의 이직의도에 부(-)의 영향이 있음이 확인되었다. 윤인한·장영철(2015)는 조직 특성상 2-3년 정도의 단기간 근무하는 조직의 진성리더십은 구성원의 이직의도에 유의한 영향을 미치지 못함을 제시한다. 이는 2-3년 정도의 단기간 근무조건인 조직에서는 상사의

불만에 이직을 고려하지 않음을 뜻한다. 하지만 외국인 근로자의 경우 단기간 근무조건이지만 진성리더십이 이직의도에 유의한 영향을 미친다. 이는 진성리더십의 발휘가 외국은 근로자의 이직의도에 있어서 중요한 역할을 수행하고 있다는 것을 알 수 있다.

둘째, 직무열의의 하위요인 3가지의 이직의도에 미치는 영향을 분석한 결과 활력요인은 외국인 근로자의 이직의도에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 몰두요인과 헌신요인은 유의미한 영향을 미치지 못한 것으로 분석되었다. 이는 외국인 근로자의 경우 스스로 에너지가 넘치고 원기 왕성함을 느낀다면 근무의 특성상 단순노무 종사자로 타 조직으로의 이직이 비교적 심적으로 부담 없음을 나타낸다. 직무열의는 생산성 이외에도 이직의도, 고객만족, 조직시민행동 등 구성원의 태도와 관련된 변수에 긍정적인 영향을 준다(Harter et al. 2002; Leiter & Bakker 2010; Murlis & Schubert 2002)는 주장과는 상반된다. 반면에 한 사람이 갑자기 자신의 문화와 다른 환경권으로 이동하여 일하게 되면 문화적 차이로 인해 문화충격(Cultural Shock)을 경험하게 되며, 이러한 문화충격 극복을 위해서는 이문화에 대한 적응이 필요하게 되고 문화적 적응의 선행요인인 개인요인, 조직요인, 환경요인은 이직, 장기결근, 조기귀환과 같은 성과에 영향을 미친다고 주장한다(정성훈·조광 2013; 이미자 2006). 이러한 주장을 고려해 볼 때 외국인 근로자에게 진성리더십이 이문화 적응을 위한 선행요인으로 작용할 가능성이 높으며, 외국인 근로자의 직무열의가 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구에는 이문화적응의 변인에 대한 추가적인 연구가 필요할 것으로 사료된다. 또한 자국에서 근무하는 근로자와 달리 타국에서 근무하는 외국인 근로자의 경우, 근무기간 등 외부환경과 언어구사능력, 성격특성, 이문화 적응 등 여러 변인을 복합적으로 고려한 연구가 필요하다.

셋째, 진성리더십과 이직의도의 관계에서 직무열의의 조절효과를 분석한 결과, 진성리더십과 직무열의(가치몰두, 과정몰두, 가치헌신)는 이직의도에 유의한 영향을 미치지 못했으며, 진성리더십과 직무열의(과정헌신)는 이직의도에 유의한 정(+)의 영향을 주는 것으로 확인되었다. 이는 진성리더십과 이직의도에 관계에서 직무를 수행하면서 지각하는 과정헌신은 외국인 근로자의 이직의도를 높인다는 것으로 헌신적으로 직무를 수행하는 외국인 근로

자는 진성리더의 영향으로 조직의 심리적 계약, 즉 이규만(2006)이 주장하였듯이 조직구성원들이 조직으로부터 묵시적으로 약속받은 급여의 수준, 승진 기회, 고용안정 등에 대한 보답으로 조직의 목표를 달성하기 위한 개인의 헌신적 노력이나 성실한 근무, 조직에 대한 충성심과 같은 조직구성원으로서 제공해야 할 의무를 헌신적으로 수행하는 심리적 계약의 강화로 이어져 급여 수준, 승진의 기회, 고용안정 등의 조건향상 기대감에 영향을 줄 수도 있다. 그러나 국내 외국인 근로자의 급여 수준, 승진기회, 고용안정은 고용허가제하에서 제한적이어서 이 부분에서 심리적 계약위반을 지각함에 따라 불만을 경험하게 되고, 궁극적으로 조직을 떠나고자 결심한다는(Wanous et al. 1992) 기존의 연구들을 뒷받침하는 결과를 도출하였다.

반면 진성리더십과 직무열의(활력)는 외국인 근로자의 이직의도에 유의한 부(-)의 조절효과를 가진다는 것이 검증되었다. 이는 2단계, 3단계에서 이직의도에 활력이 오히려 정(+)의 영향을 주는 반면에 진성리더십과 활력의 상호작용은 이직의도에 부(-)의 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다. 결론적으로 중소기업에 필요한 인력들이 활력이 넘치게 하고 자신의 일에 자신감을 갖고 있는 외국인 근로자의 이직의도를 낮추는 진성리더십의 역할 중요성을 다시 한번 확인하는 계기가 되었다. 아울러 진성리더십이 구성원의 신뢰, 희망, 긍정적 정서, 낙과주의와 같은 심리적 과정을 통해 퇴직행위에 영향을 미칠 것이라는 Avolio et al.(2005)의 주장과 부분적으로 일치하는 것을 확인하였다. 이러한 결과는 외국인 근로자의 특성상 몰두와 헌신보다는 활력과 진성리더십이 동시에 고려될 때 이직의도를 낮출 수 있음을 알 수 있다.

2. 연구결과의 시사점 및 한계점

본 연구는 국내 체류 중인 외국인 근로자가 지각하는 직속상사의 진성리더십의 이직의도에 미치는 영향이 직무열의의 하위요인별 조절효과에 따른 인과관계를 분석하고, 각 변수들이 상호 간 어떤 영향을 미치는지를 규명하여 외국인 근로자에 대한 효과적인 리더십 제시와 함께 인력난이 극심한 중소기업의 조직 경영에 도움을 주기 위한 연구이다. 진성리더십이 국내 근로

자의 직무열의, 심리적 웰빙, 과업성과, 조직몰입, 조직시민행동, 이직의도 등에 미치는 연구를 활발하게 진행되고 있지만, 국내 중소기업 사업장 종사하는 외국인 근로자를 대상으로 하는 연구는 미흡한 실정이다. 본 연구에서도 보았듯이 외국인 근로자의 직무열의는 국내 근로자를 대상으로 한 연구와는 달리 직무열의(활력)의 경우 외국인 근로자의 이직의도를 높인다는 결과가 도출되었다. 이는 외국인 근로자의 이문화 적응, 근무기간, 승진기회, 근무 직종 등 전반적인 부분을 포함한 리더십과 이직의도, 직무열의의 관계의 연구가 필요하며, 진성리더십이 이직의도에 미치는 부(-)의 효과를 외국인 근로자를 대상으로도 증명한 가치가 결코 적지 않음을 볼 수 있다. 따라서 외국인 근로자들의 회사 내 조기정착을 위해 사내 오리엔테이션의 형식과 내용을 혁신하여 운영할 필요가 있으며, 본질적으로 업무 적응력을 높여 줄 수 있는 방안을 심도 있게 강구해야 할 것으로 사료된다. 한편 진성리더십과 이직의도의 관계에서 직무열의의 조절효과의 분석에서 활력은 부(-), 과정헌신은 정(+)의 영향을 미친다고 볼 수 있는데, 이는 활력이 높은 외국인 근로자의 경우 진성리더십 발휘를 통해 이직의도를 낮추고, 과정헌신이 높은 외국인 근로자의 경우는 이들의 이직의도를 낮추기 위해서 심리적 계약위반과 관련된 추가 연구가 필요함을 알 수 있다.

본 연구의 한계점은 먼저 본 연구가 횡단적으로 설계되어 모든 변수가 동일 시점에 측정되었다는 점에서 분석결과에 대한 인과적 해석에 한계가 있다. 직무열의와 이직의도는 상태 변수로 상황에 영향을 받기 때문에 단시점에 측정하기보다는 일정시점의 반복적 측정이 요구되며 진성리더십과 같은 변수들과의 관계성을 명확히 규명되어야 한다. 이를 위해서 리더 스스로가 측정하는 진성리더십과 구성원이 지각하는 진성리더십을 각각 측정하여 그 차이가 직무열의나 이직의도 등에 미치는 영향을 연구해 보는 것이 필요할 것이다. 또한 외국인 근로자들의 문화적 차이, 민족성, 성격특성, 한국어수준, 이주노동사유 등이 포함되지 않았으며, 특히 외국인 근로자의 이문화 적응에 대한 선행요인인 현지 언어, 개인성향, 사전지식, 건강상태 등 개인요인과 보상과 복지혜택, 승진기회, 해외근무기간 등 조직요인 및 근무위치, 문화적 생소감 등 환경요인을 동시에 고려하지 못했다는 점에서 다소 한계가 있다.

| 참고문헌 |

- 권기욱 (2015). “고성과자와 저성과자의 이직의도: 전반적 조직공정성 지각의 역할.” 『기업경영연구』, 제22권, 제2호, pp. 109-129.
- 김대영·배을규 (2013). “유아교육기관장의 진성리더십이 교사의 조직몰입에 미치는 영향: 교사 자기주도 학습능력의 매개효과.” 『대한경영학회지』, 제26권, 제10호, pp. 2561-2582.
- 김면식 (2015). “직무열의의 선행요인 및 직무성과에 관한 실증연구.” 숭실대학교 박사학위논문.
- 김명수·장춘수 (2012). “Authentic Leadership이 조직구성원의 긍정심리자본과 정서적 몰입에 미치는 영향.” 『인적자원개발연구』, 제15권, 제1호, pp. 101-125.
- 김세원 (2012). “진정성의 의미를 찾아서 윤리적 합의를 중심으로 한 스케치.” 『철학과 문학』, 제24권, pp. 189-216.
- 김예실·이희경 (2010). “진정성에 대한 고찰.” 『인간이해』, 제31권, 제2호, pp. 1-21.
- 김정석·안관영 (2012). “조직몰입과 이직의도의 관계 및 성별과 직종의 조절효과: 대덕벤처기업을 중심으로.” 『벤처창업연구』, 제7권, 제4호, pp. 77-86.
- 김혜미·김선화 (2008). “외국인노동자의 문화적응스트레스와 예측요인.” 『정신보건과 사회사업』, 제30권, pp. 78-100.
- 남미리·정재삼 (2014). “진성리더십이 학습조직 구축수준과 조직유효성에 미치는 영향.” 『교육과학연구』, 제45권, 제4호, pp. 65-86.
- 노태현 (2015). “진성리더십이 집단의 자율적 직무수행에 미치는 영향: 집단신뢰의 조절효과를 중심으로.” 『리더십연구』, 제6권, 제2호, pp. 101-134.
- 문숙자·한상숙 (2011). “간호사의 이직의도 예측모형.” 『대한간호학회』, 제41권, 제5호, pp. 633-641.
- 박노운·설현도·이준호 (2014). “진성리더십과 구성원 성과의 관계.” 『대한경영학회』, 제27권, 제11호, pp. 2013-2039.
- 박상길·장준호 (2015). “진성리더십이 자아개념과 내재적 동기에 미치는 영향: 상사 동일시의 매개효과.” 『인적자원관리연구』, 제22권, 제3호, pp. 301-320.
- 박상목 (2016). “중소기업 근로자의 사회적 지지가 이직의도에 미치는 영향.” 호남대학교 박사학위논문.
- 박지혜 (2016). “개인-직무접합성이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구: 자기 효능감의 매개효과를 중심으로.” 울산대학교 석사학위논문.
- 박찬관 (2001). “조직문화와 리더십간의 적합성이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구.” 창원대학교 박사학위논문.

- 변영실·백기복 (2015). “이슈리더십과 혁신행동 관계에 있어 직무열의의 매개효과.” 『한국콘텐츠학회논문지』. 제15권. 제9호, pp. 494-508.
- 석현호 (1998). “외국인취업자의 직무만족과 조직몰입.” 『한국사회학』. 제32권, pp. 679-701.
- 성길용·최순권·이춘수 (2010). “외국인 노동자의 직무·조직·이(異)문화특성 요인이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 실증연구.” 『대한경영학회』. 제23권. 제3호, pp. 1333-1350.
- 신유근 (1986). 『기업과 사회』. 경문사.
- 윤명숙·이희정 (2015). “직장인의 분노가 이직의도에 미치는 영향: 조직지원인식의 조절효과를 중심으로.” 『인적자원관리연구』. 제22권. 제1호, pp. 249-269.
- 윤인한·장영철 (2015). “건설현장소장의 진성리더십이 현장직원의 이직의도에 미치는 영향: 조직후원인식의 매개효과.” 『경영과정정보연구』. 제34권. 제2호, pp. 1-20.
- 이규만 (2006). “심리적 계약위반 지각이 조직구성원의 태도 및 행동에 미치는 영향.” 『경영교육연구』. 제44권, pp. 267-286.
- 이미자 (2006). “글로벌 기업과 이문화.” 서울시립대학교 석사학위논문.
- 이미현·정진철·오민정 (2015). “진성리더십이 긍정심리자본 및 직무열의를 매개로 하여 변화지향 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구.” 『기업경영연구』. 제22권. 제3호, pp. 23-44.
- 이지우 (2010). “직무열의(Job engagement)의 연구동향과 과제.” 『경영경제』. 제43권. 제1호, pp. 67-191.
- 임대성·정형일 (2015). “학원장의 진성리더십이 이직의도와 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구.” 『인적자원관리연구』. 제22권. 제4호, pp. 75-99.
- 정성훈·조광 (2013). “이문화 적응과 임금 만족이 조직 몰입과 이직 의도에 미치는 영향에 관한 연구: 중국 진출 한국기업을 중심으로.” 『무역연구』. 제9권. 제4호, pp. 363-384.
- 정예지·김문주 (2013). “진성리더십이 심리적 웰빙과 팀 성과에 미치는 영향에 관한 연구팀 에너지의 매개효과를 중심으로.” 『조직과 인사관리연구』. 제37권. 제2호, pp. 181-216.
- 정진경 (2009). “조직구성원 이직의도 유형에 영향을 미치는 요인에 관한 연구.” 서울시립대학교 석사학위논문.
- 정철균 (2007). “외국인근로자의 적응의 선행연구 및 이직의도에 관한 실증적 연구.” 성균관대학교 박사학위논문.
- 조태준·양지연·이상준 (2014). “리더십 스타일과 동기부여가 조직몰입 및 직무만족

- 에 미치는 영향에 관한 연구: 한국 내 중국인근로자를 중심으로.” 『국제경영리뷰』. 제18권. 제4호, pp. 177-200.
- 최영근·김규배 (2012). “일중독과 직무열의의 결과변수에 대한 비교연구.” 『대한경영학회지』. 제25권. 제5호, pp. 2341-2363.
- 최영준 (2016). “긍정리더십의 직무열의에 미치는 영향 및 과정에 대한 연구.” 한양대학교 박사학위논문.
- 최영준·심원술 (2016). “긍정리더십이 직무열의에 미치는 영향 및 과정에 대한 연구.” 『대한경영학회지』. 제29권. 제5호, pp. 793-827.
- 최우재·조윤희 (2013). “진성리더십이 부하의 심리적 웰빙과 적응적 수행성과에 미치는 영향.” 『인사조직연구』. 제21권. 제1호, pp. 185-228.
- _____ (2014). “진성리더십이 변화지행동에 미치는 영향: 감정적 변화몰입의 매개효과와 조직공정성의 조절효과를 중심으로.” 『한국인사·조직학회 발표논문집』. 한국인사·조직학회.
- 한봉주 (2013). “진성리더십(Authentic Leadership)과 조직몰입 간의 관계에서 LMX와 심리적 자본의 매개효과 분석.” 『조직과 인사관리연구』. 제37권. 제3호, pp. 125-153.
- _____ (2015). “변혁적 리더십, 진성리더십이 LMX와 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구.” 『리더십연구』. 제6권. 제3호, pp. 87-124.
- 한상숙·손인순·김남은 (2009). “신규간호사의 이직의도와 영향요인.” 『대한간호학회지』. 제39권. 제6호, pp. 878-887.
- Avolio, B. J. and W. L. Gardner (2005). “Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership.” *The Leadership Quarterly*. Vol. 16, pp. 315-338.
- Avolio, B. J., B. M. Bass and D. I. Jung (1999). “Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership.” *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 72. No. 4, pp. 441-462.
- Avolio, B. J., F. Luthans and F. O. Walumbwa (2004a). “Authentic leadership: Theory building for veritable sustained performance.” *Working Paper*. Gallup Leadership Institute, University of Nebraska-Lincoln.
- Avolio, B. J., W. L. Gardner, F. O. Walumbwa, F. Luthans and D. R. May (2004b). “Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors.” *Leadership Quarterly*. Vol. 15, pp. 801-823.

- Bakker, A. B., W. B. Schaufeli, M. P. Leiter and T. W. Taris (2008). "Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology." *Work & Stress*. Vol. 22. No. 3, pp. 187-200.
- Bandura, A. (1986). *Social foundation of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Barak, M. M., J. Nissly and A. Levin (2001). "Antecedents to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees: What can we learn from past research? A review and meta-analysis." *The Social Service Review*. Vol. 75. No. 4, pp. 625-661.
- Baumruk, R. (2006). "Why managers are crucial to increasing engagement: Identifying steps managers can take to engage their workforce." *Strategic HR Review*. Vol. 5. No. 2, pp. 24-27.
- Becker, T. E. (1992). "Foci and Bases of Commitment: Are they distinctions worth making?" *Academy of Management Journal*. Vol. 35. No. 1, pp. 232-244.
- Cable, D. M. and D. S. DeRue (2002). "The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions." *Journal of applied psychology*. Vol. 87. No. 5, pp. 875-884.
- Chan, A., S. T. Hannah and W. L. Gardner (2005). "Veritable authentic leadership: emergence, functioning, and impact, authentic leadership theory and practice: origin, effects, and development." William L. Gardner, Bruce J. Avolio and Fred O. Walumbwa (eds.). *Monograph in Leadership and Management*. Vol. 3. San Diego: Elsevier Inc., pp. 3-41.
- Coomber, B. and K. Barriball (2007). "Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital based nurses: A review of the research literature." *International Journal of Nursing Studies*. Vol. 4, pp. 297-314.
- Cotton, J. L. and J. M. Tuttle (1986). "Employee Turnover: A meta analysis and review with implication for research." *Academy of Management Review*. Vol. 11. No. 1, pp. pp. 55-70.
- Flippo, E. B. (1984). *Personnel management*. NY: McGraw-Hill.
- Gardner, W. L., B. J. Avolio, F. Luthans, D. R. May and F. O. Walumbwa (2005). "Can you see the real me? A self-based model of authentic leader and follower development." *The Leadership Quarterly*. Vol. 16, pp. 343-372.

- George, B. (2003). *Authentic leadership: Rediscovering the secrets to creating lasting value*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Hannah, S. T., B. J. Avolio and F. O. Walumbwa (2011). "Relationship between authentic leadership, moral courage, and ethical and pro-social behavior." *Business Ethics Quarterly*. Vol. 21. No. 4, pp. 555-578.
- Harter, J., F. Schmidt, T. Hayes (2002). "Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis." *Journal of Applied Psychology*. Vol. 87, pp. 268-279.
- Harter, S. (2002). "Authenticity." C. R. Snyder and Shane J. Lopez (eds.). *handbook of positive psychology*. Oxford, UK: Oxford University Press, pp. 382-394.
- Kahn, W. A. (1990). "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work." *Academy of Management Journal*. Vol 33, pp. 692-724.
- Lawler, E. E. and D. T. Hall (1970). "Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction and intrinsic motivation." *Journal of applied psychology*. Vol. 54. No. 4, pp. 305-312.
- Leiter, M. P. and A. B. Bakker (eds.) (2010). *Work engagement: a handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Locke, E. A. (1976). "The nature and causes of job satisfaction." *Handbook of industrial and organizational psychology*. Vol. 1, pp. 1297-1349.
- Lord, R. G. and D. J. Brown (2004). *Leadership processes and follower self-identity*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Luthans, F. and B. Avolio (2003). "Authentic leadership development." K. S. Cameron, J. E. Dutton and R. E. Quinn (eds.). *Positive organizational scholarship*, San Francisco, CA: errett-Koehler, pp. 241-258.
- Macey, W. and B. Schneider (2008). "The meaning of employee engagement." *Industrial and Organizational Psychology*. Vol. 1. No. 1, pp. 3-30.
- March, J. G. and H. Simon (1958). *Organizations*. NY: Wiley.
- Maslach, C., W. B. Schaufeli and M. P. Leiter (1997). *The truth about burnout*. San Francisco: Jossey Bass.
- _____ (2001). "Job burnout." *Annual Review of Psychology*. Vol. 52, pp. 397-422.
- May, D. R., R. L. Gilson and L. M. Harter (2004). "The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the

- human spirit at work.” *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 77. No. 1, pp. 11-37.
- Miller, Howard E., Ralph Katerberg and Charles L. Hulin (1979). “Evaluation of the Mobley, Horner, and Hollingsworth model of employee turnover.” *Journal of Applied Psychology*. Vol. 64. No. 5, pp. 509-517.
- Mobley, W. H. (1977). “Intermediate linkage in the relationship between job satisfaction and employee turnover.” *Journal of Applied Psychology*. Vol. 62. No. 2, pp. 237-240.
- Morgen, R. M. and S. D. Hunt (1994). “The Commitment-Trust Theory of Relationship Marketing.” *Journal of Marketing*. Vol. 58. No. 3, pp. 20-38.
- Morrison, E. W. and S. L. Robinson (1997). “When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops.” *The Academy of Management Review*. Vol. 22. No. 1, pp. 226-256.
- Murlis, H. and P. Schubert (2002). “Engage employees and boost performance.” *HayGroup Working Paper*.
- Price, J. L. (1977). *The study of turnover*. Ames: Iowa State University Press.
- Roberts, K. H. and C. A. O'Reilly (1974). “Measuring Organizational Communication.” *Journal of Applied Psychology*. Vol. 59. No. 3, pp. 321-326.
- Saks, A. M. (2006). “Antecedents and Consequences of Employee Engagement.” *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 21, pp. 600-619.
- Schaufeli, W. B., T. W. Taris and Willem van Rhenen (2008). “Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being?” *Applied Psychology: An International Review*. Vol. 57. No. 2, pp. 173-203.
- Schaufeli, W. B. and A. B. Bakker (2004). “Job demand, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study.” *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 25, pp. 293-315.
- Schaufeli, W. B. and M. Salanova (2005). “Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations.” *Research in social issues in management: Vol. 5. Managing social and ethical issues in organizations*. Greenwich, CT: Information Age Publishers, pp. 135-177.
- Schaufeli, W. B., M. Salanova, V. Gonzalez-Roma and A. B. Bakker (2002). “The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach.” *Journal of Happiness Studies*. Vol. 3, pp. 71-92.

- Schilling, J. (2009). "From ineffectiveness to destruction: A qualitative study on the meaning of negative leadership." *Leadership*. Vol. 5. No. 1, pp. 102-128.
- Shore L. M. and H. J. Martin (1989). "Job Satisfaction and Organizational Commitment in Relation to Work Performance and Turnover Intentions." *Human Relations*. Vol. 42, pp. 625-638.
- Simpson, M. R. (2009). "Engagement at Work A Review of the Literature." *International Journal of Nursing Studies*. Vol. 46, pp. 1012-1024.
- Steers, R. M. and R. T. Mowday (1981). "Employee Turnover and Post-Decision Accommodation Processes." L. L. Cummings and B. M. Staw (eds.). *Research in Organizational Behavior*. Vol. 3. Greenwich, Conn: JAI Press, pp. 235-281.
- Tummers, L. G., S. M. Groeneveld and M. Lankhaar (2013). "Why do nurses intend to leave their organization? A large scale analysis in long term care." *Journal of Advanced Nursing*. Vol. 69. No. 12, pp. 2826-2838.
- Turner, B. S. (1984). *The body and society*. Vol. 24. oxford: Blackwell.
- Van Vianen, A. E., C. T. Shen and A. Chuang (2011). "Person-organization and person supervisor-fits: Employee commitments in a Chinese context." *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 32. No. 6, pp. 906-926.
- Walumba, F. O., B. J. Avolio, W. L. Gardner, T. Wernsing and S. Peterson (2008). "Authentic Leadership: Development and validation of a theory-based measure." *Journal of Management*. Vol. 34. No. 1, pp. 89-126.
- Wanous, J. P., T. D. Poland and S. L. Premack (1992). "The effects of met expectations on newcomer attitudes and behaviors: a review and meta-analysis." *Journal of applied psychology*. Vol. 77. No. 3, pp. 288-297.
- Young, C. A. and D. L. Corsun (2010). "Burned! the Impact of Work Aspects, Injury, and Job Satisfaction On Unionized Cooks' Intentions To Leave the Cooking Occupation." *Journal of Hospitality and Tourism Research*. Vol. 34. No. 1, pp. 78-102.

| 논문투고일 : 2019년 05월 20일 |

| 논문심사일 : 2019년 05월 27일 |

| 게재확정일 : 2019년 08월 28일 |

| ABSTRACT |

**The Effects of Authentic Leadership on Turnover
Intention in the Korea Shipbuilding Industry:
The Moderating Effect of Job Engagement**

Sung Yoon Dong

(Human Resource Development Service of Korea)

Yoon Dong-Yeol

(College of Business Administration, Konkuk University)

Chang Je wook

(Humanity College, Konyang University)

The purpose of this study is to identify the effect of authentic leadership on turnover intention of foreign workers in South Korea with analysing the moderating effect of job engagement. In this research, job engagement consists of three factors such as vigor, dedication, and absorption. For the empirical analysis on turnover intention for the target sample, this study carried out the survey for the in-house subcontracting foreign workers working at the shipbuilder located in Ulsan area. The survey questionnaire are translated into four languages and distributed anticipated samples. There were 176 valid respondents. Result from the factor analysis and the hierarchical regression model indicate that a higher level of authentic leadership is negatively related to the turnover intention of foreign workers. The results also show that vigor among three core constructs of job engagement is positively related to the turnover intention of foreign workers. however the coefficients of other core constructs of job engagement such as dedication and absorption not statically significant relationship. Considering the moderating effect of job

engagement on turnover intention of foreign workers, the variable, vigor has negative coefficient, however the variable, dedication has found that positive coefficient. Results shows that strong support for the hypothesis of effect of authentic leadership on the turnover intention of foreign workers. These findings have critical implications for providing leadership practices in reducing turnover rate of foreign workers. Therefore, corporate leaders need to consider personal characteristics of foreign workers such as job engagement, home country culture, ethnicity, Korean language proficiency, and psychological contracts to reduce the turnover rate of their foreign workers. And these efforts will be helpful to solve the manpower shortage and improve competitive advantages of SMEs in South Korea.

- Key words: Authentic Leadership, Turnover Intention, Job Engagement, Foreign Workers, SMEs