

직장인의 진성리더십과 직무 스트레스 사이에서 희망의 매개효과

한원기

세한대학교 경영학과 박사과정 학생

Mediating effect of hope between authentic leadership and job stress of office workers

Won-Ki Han

Doctoral Student, Dept. of Business Administration, Sehan University

요 약 본 연구는 직장인들의 진성리더십과 직무 스트레스 사이에서 희망의 매개효과를 규명하는데 목적을 두고 수행되었다. 이를 위하여 경기, 충남 및 충북에 소재하는 총 27개의 직장을 선정하여 설문하였고 수집된 설문지 중 불충실하게 응답지를 제외한 분석대상은 총 295부였다. 수집된 자료는 상관 분석 및 Baron & Kenny의 매개효과 회귀분석이 실시되었다. 이에 따른 연구 결과는 다음과 같다. 첫째, 직무 스트레스를 제외한 진성리더십과 희망의 주도적 사고 및 경로적 사고 간에 유의한 정적인 상관관계를 나타내었다. 둘째, 매개효과 회귀분석 결과, 진성리더십과 직무 스트레스 사이에서 희망의 매개효과가 규명되었다. 끝으로 본 연구를 바탕으로 직장인들의 직무 스트레스를 낮추기 위한 방안을 논의하였는데 구체적으로 희망을 활용한 프로그램 개발 및 정책을 제안하였다.

주제어 : 진성리더십, 직무 스트레스, 희망, 매개효과, 직장인

Abstract The purpose of this study was to investigate the mediating effect of hope between authentic leadership and job stress of office workers. For this purpose, a total of 27 workplaces located in Gyeonggi, Chungnam and Chungbuk Province were selected and surveyed, and a total of 295 copies of the collected questionnaires were analyzed excluding the unfaithful responses. Correlation analysis and Baron & Kenny's regression analysis of mediating effects were performed on the collected data. The results of this study are as follows. First, there was a significant positive correlation between authentic leadership and hope-agency thinking and hope-path thinking, excluding job stress. Second, as a result of the mediating effect regression analysis, the mediating effect of hope was identified between authentic leadership and job stress. Finally, based on this study, measures to reduce the job stress of office workers were discussed, and program development and policies using hope were specifically suggested.

Key Words : Authentic leadership, Job stress, Hope, Mediating effect, Office workers

*Corresponding Author : Won-Ki Han(hwk4032@naver.com)

Received September 16, 2021

Accepted November 20, 2021

Revised October 28, 2021

Published November 28, 2021

1. 서론

진성리더십(Authentic Leadership)이란 성찰을 통하여 자신의 강점과 약점에 대해 제대로 인지하고 있으며, 도덕적 가치를 바탕으로 의사결정을 내리는 동시에 자신이 속한 조직의 비전에 관하여 부하들과 의사소통을 하는 리더십으로 정의된다[1]. 따라서 이러한 리더십은 다른 리더십과는 달리 리더의 명확한 자기인식 및 자기규제의 과정이 중요하다[2]. 결국 진성리더십은 조직 모든 구성원 사이에 신뢰관계를 형성하여 궁극적으로 부하 직원이 새로운 진성 리더로 성장하는데 목적이 있다고 할 수 있다[2].

이러한 진성리더십은 구성요소에 관하여 긍정심리학을 바탕으로 하여 다양한 학자들에 의하여 연구되어 왔는데 대표적으로 Luthans, Gardner, Ilies 등이 있으며 근래에는 Walumbwa(2008)가 광범위한 문헌 연구를 통하여 관계적 투명성, 자아 인식, 내재화된 도덕 관점, 균형잡힌 정보처리 등 4가지로 정리하였다[3]. 자아인식이란 내면의 성찰을 통하여 자신의 강점과 약점을 파악하는 것이며, 관계적 투명성은 자신의 본 자아를 타인에게 거짓 없이 드러내는 것이다. 또한 내재화된 도덕 관점이란 외부의 압력에 굴하지 않고 자신의 도덕적 기준과 가치를 따르는 것이며, 끝으로 균형잡힌 정보처리란 자신의 주관성을 배제하고 객관적 시각에서 여러 관점의 의견을 수렴하는 것을 말한다[4].

근래에 이루어진 연구에 의하면 진성리더십은 부하 직원들의 직무 스트레스에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다[5]. 이는 리더(Leader)가 부하 직원들의 모범이 되는 역할을 하면 구성원들에게 정적인 영향을 미치게 되어 조직의 성과 향상에 긍정적 기여를 하기 때문으로도 풀이되며[6], 한편으로 상사의 진성리더십이 높을수록 관계지향 조직문화에 대한 인식이 높기 때문에 직무에서 경험하게 되는 스트레스가 낮아지기 때문이다[7].

그러나 조직구성원들의 스트레스는 개인 차원에서 직무만족, 희망, 조직 차원에서 조직몰입, 직무만족, 소진 등 다양한 요인에 의하여 영향을 받게 된다. 이중 본 연구에서는 개인 차원에서의 희망에 관심을 가지고 수행되었다.

Erikson은 희망을 '생존 초기 단계의 특성인 불안정한 추동과 격분에 개의치 않고 자신의 소망에 도달할 수 있을 것이라는 지속적 믿음'이라고 정의하였다[8]. 이러한 사전적 개념을 학술적 차원에서 하나의 이론으로 체계화시킨 학자는 Snyder이며 그는 희망을 경로사고

(Pathway thinking)와 주도사고(Agency thinking)로 구분하였다. 경로사고란 '원하는 목표를 달성하기 위하여 가능한 방법을 찾아내는 것'이고 주도사고란 '목표를 성취하기 위하여 다양한 경로(방법)를 사용할 수 있다는 자각된 능력'을 의미한다[9]. 이러한 희망 수준이 높은 사람들은 보다 도전적이고 긍정적인 정서 상태를 유지하게 되며 회피하는 경향이 낮다[9], 따라서 조직에서 스트레스에 대처하는 능력이 강하게 되며 결과적으로 이직행위가 낮게 된다.

한편, 직무 스트레스는 개인의 성취 욕구와 동기에 영향을 미쳐 업무 성과에서 차이를 보이게 한다. 즉, 직무 스트레스로 인하여 조직 구성원들은 자신의 능력에 대해 의심과 긴장감을 지니게 되고 이에 따라 부정적인 결과를 예측함으로써 결과적으로 미흡한 성과를 이룩하게 된다는 것이다[25]. 그 발생 원인으로는 물리 환경적 요인, 개인적 요인, 조직 및 집단적 요인, 조직의 활동 요인 등을 원인으로 지목할 수 있겠다[25]. 한편, 직무 스트레스는 업무 수행 과정에서 지각되는 스트레스와 심리적, 생리적 증후로 지각되는 스트레스로 정의되며[10]. 개인 차원에서 우울증, 불안감 등의 심리적 증상과 두통, 혈압상승 등의 신체적 증상을 유발할 뿐만 아니라 조직효과성 측면에서 근로의욕 감소, 생산성 저하 등의 결과를 초래한다[11]. 따라서 근로자가 이러한 스트레스에 처하게 되면 직무에 대한 불만족과 부정적인 감정으로 연결되고, 이는 다시 직무성과 및 몰입도에 유의한 부정 영향을 미쳐 이직의도를 높이게 된다. 또한 직무스트레스는 직무만족과 생활만족에 모두 부정 영향을 미치는 것으로 밝혀졌으며 이는 다시 이직의도를 높이는 것으로 나타났다[12,26].

조직에서 구성원의 심리적 변수는 그들의 직무스트레스에 영향을 미치게 된다. 유기체적 관점에서 보았을 때 인간은 외부자극이 공격적일 경우 방어체계가 작동되어 방어가 일어나는데, 이러한 한계를 넘어설 때 인간은 무기력에 빠지게 된다[13]. 즉, 그들은 자신의 가치를 낮추어 평가하고, 합리화나 억압 등 방어기제를 통하여 급기야는 적응에 실패하는데 이는 바로 스트레스로 이어지게 된다[13]. 그러나 긍정적인 변인인 희망은 직무만족과 조직 몰입 등 조직유효성 및 업무효과에 긍정적 효과가 있음이 밝혀졌다[13]. 따라서 구성원의 희망은 개인의 직무스트레스에 긍정적인 영향을 미친다고 할 수 있다.

끝으로 진성리더십은 개인의 희망에 매우 유의한 영향을 미치고 있음이 밝혀졌다. Walumbwa 등의 연구에서도 구성원들은 상사의 진성리더십을 통하여 자신의 일에

대하여 동기부여 되어질 뿐만 아니라 자신의 맡은 임무에 대하여 책임감을 지니게 됨이 밝혀졌다[3]. 그러므로 진성리더십은 개인의 희망에 긍정적 영향을 미친다고 할 수 있다.

이러한 연구 결과들로 미루어보면 상사의 진성리더십은 희망을 매개로 하여 직무 스트레스에 영향을 미칠 것으로 예상된다. 하지만 현재까지 이루어진 대다수의 연구는 진성리더십과 직무 스트레스 사이에서 개인 변수인 희망을 다루었던 연구가 없었다.

이에 본 연구는 진성 리더십과 직무 스트레스 사이에서 희망의 매개효과를 파악하고자 하는 데 목적을 두었다. 이에 따라 연구가설은 첫째, 직장인들의 진성리더십은 희망에 영향을 미치는가? 둘째, 직장인들의 진성리더십은 직업 스트레스에 영향을 미치는가? 셋째, 진성리더십과 희망은 직업 스트레스에 영향을 미치는가? 넷째, 직장인들의 진성리더십과 직업 스트레스 사이에서 희망은 매개하는가?로 설정하였다. 본 연구의 결과는 근래의 심각한 사회적 문제인 빈번한 직무 스트레스와 이에 따른 이직을 낮추는 데에 정책적 방안을 제공할 것이다.

2. 연구방법

2.1 연구모형

진성리더십이 희망에 정적인 영향을 미치고 직무 스트레스에 부적인 영향을 미친다는 연구 결과[3,5]와 희망이 직무 스트레스에 부적인 영향을 미친다는 연구 결과[13]를 토대로 [Fig. 1]과 같은 연구 모형을 설정하였다.

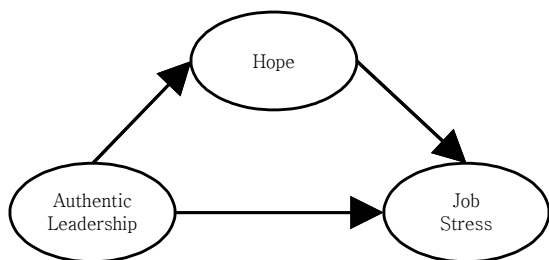


Fig. 1. Research model

2.2 연구대상

본 연구 대상은 대전광역시, 경기, 충남, 충북 지역의 1개 광역시, 3개 도를 중심으로 총 27개 이상의 직장을 선정한 후 2020년 11월부터 2021년 2월까지 각 지역의 직장인 295명을 편의표집하였으며 그들에게 연구의 취

지를 설명한 후 설문을 실시하였다.

연구대상의 평균 연령은 36.3세(±8.15)이었고, 성별은 남성이 261명(89.7%), 여성이 30명(10.3%)으로 남성이 상대적으로 많았다. 결혼상태를 살펴보면 기혼이 167명(57.6%), 미혼이 123명(42.4%)로 기혼자가 많았고 학력을 보면 4년제 대학교 졸업이 215명(74.9%), 전문대 졸업이 33명(11.5%), 고졸 이하는 33명(11.5%), 대학원 졸업이 6명(2.1%) 순으로 나타났다. 한편, 근무연수를 보면 5-10년 사이가 64명(22.2%)로 가장 많았고 1-3년 사이가 58명(20.1%), 1년 미만인 50명(17.4%), 3-5년 사이가 46명(16.0%) 순으로 나타났다.

2.3 연구도구

2.3.1 진성리더십

진성리더십은 Linda 등(2011)의 The Authentic Leadership Inventory(ALI)의 척도[14]를 구동우(2013)가 번안하였고[15] 황연경[16]이 수정한 16개 문항을 사용하여 측정하였다. 이 척도는 리더의 관계적 투명성, 자아 인식, 내재화된 도덕관점, 균형적 정보처리의 4개 하위영역으로 구성되어 있다. 그러나 본 연구는 진성리더십의 종합적인 효과를 파악하기 위하여 하위영역으로 세분하지 않고 총합하여 측정하였다. 각각의 문항은 “매우 그렇지 않다” 1점부터 “매우 그렇다” 5점까지 총 5점 Likert 척도이다. 점수가 높을수록 상사의 진성 리더십이 높아짐을 의미하며, 본 연구에서 이 척도의 신뢰도 Cronbach's α는 전체가 .939이었고 각 하위 척도를 살펴보면 자아인식은 .832, 관계적 투명성은 .826, 내재화된 도덕관점은 .797, 균형적 정보처리는 .878로 나타났다. 타당도는 KMO 값이 .945, Bartlett의 $p < .001$, 4개 요인의 설명된 총분산이 65.8%로 나타나 적절한 것으로 판단하였다.

2.3.2 희망

희망은 Snyder 등[17]이 개발하였고 최윤희 등[18]이 번안한 것을 본 연구대상에 맞게 수정 및 보완하여 사용하였다. 이 척도는 총 8문항으로 구성되어 있는데 이중 4문항은 경로(Pathway)사고이고, 4문항은 주도(Agency)사고이다. 각 문항은 “매우 그렇지 않다” 1점부터 “매우 그렇다” 5점까지 총 5점까지 Likert 척도이다. 본 연구에서 이 척도의 신뢰도 Cronbach's α는 전체가 .879이었고 경로사고는 .827, 주도사고는 .804로 나타났다. 희망 경로사고 타당도는 KMO 값이 .773, Bartlett의

$p < .001$, 설명된 총분산이 64.6%로 나타나 적절한 것으로 판단하였고, 희망 주도사고 타당도는 KMO 값이 .777, Bartlett의 $p < .001$, 설명된 총분산이 60.6%로 나타나 적절한 것으로 판단하였다.

2.3.3 직무 스트레스

직무스트레스는 Parker 등(1983)이 개발하였고[11] 조예염(2015)이 번안한 13개 문항을 사용하여 측정하였다[19]. 각 문항은 “전혀 그렇지 않다” 1점에서부터 “매우 그렇다” 5점까지 총 5점 Likert 척도이며, 점수가 높아질수록 직무스트레스가 높아짐을 의미한다. 본 연구에서 이 척도의 신뢰도 Cronbach's α 는 .895로 나타났다. 타당도는 KMO 값이 .902, Bartlett의 $p < .001$, 설명된 총분산이 70.1%로 나타나 적절한 것으로 판단하였다.

2.3.4 동일방법 편향의 평가

동일방법 편향(Common method bias)을 평가하기 위하여 Podsakoff 등[22]의 방법에 따라 주성분 분석을 실시하였다. 그 결과 첫 번째 성분이 총 변동의 19.97%를 차지하여 50% 이하로 나타났다. 따라서 동일방법 편향의 설문 자료 분석에 위협을 주지 않는 것으로 판단하였다.

2.4 자료분석

설문지를 코딩한 후 Win SPSS 24.0을 이용하여 분석하였다. 주요 변인 사이의 상관관계를 파악하기 위하여 상관 분석을 실시하였고 희망의 하위변인에 따른 매개효과 분석을 위해 Baron 과 Kenny[21]의 분석 절차에 따라 회귀분석을 수행하였고, 매개효과의 유의성은 Sobel test[22]로 검증하였다.

3. 연구결과

3.1 주요 변인 간 상관관계

주요 변인 간의 상관분석 결과를 Table 1에 제시하였다. 직무 스트레스를 제외한 진성리더십과 희망의 하위 변인(주도사고, 경로사고)은 모두 정적인 상관관계를 보여주었다. 이중 희망의 주도사고와 경로사고가 가장 높은 상관($r = .663, p < .01$)을 보여주었고, 그 다음으로 진성리더십과 희망의 주도사고($r = .365, p < .01$), 진성리더십과 직무 스트레스($r = -.315, p < .01$), 희망의 경로사고와 직무

스트레스($r = -.312, p < .01$) 순으로 나타났다. 전체 상관계수의 범위는 $-.315$ 부터 $.663$ 까지로, 이러한 결과로 미루어 볼 때 다중공선성은 없는 것으로 판단된다. 한편, 모든 변인의 평균값은 2.74 이상이었으며 이중 희망의 경로사고가 $3.76 \pm .61$ 으로 가장 높은 값을 나타내었고 직무 스트레스가 $2.74 \pm .62$ 로 가장 낮은 값을 나타내었다.

Table 1. Correlation and descriptive statistics between main variables

	1	2	3	4
1. Authentic Leadership	1			
Hope	2. Agency Thinking	.365**	1	
	3. Pathway Thinking	.296**	.663**	1
4. Job Stress	-.315**	-.270**	-.312**	1
M	3.33	3.50	3.76	2.74
SD	.64	.61	.61	.62

3.2 진성리더십과 직무스트레스 사이에서 희망의 매개효과

3.2.1 희망 주도적 사고의 매개효과

Table 2와 Fig. 2에 나타난 바와 같이 위계적 회귀분석 경로가 1단계에서 진성리더십이 희망의 주도사고를 유의미하게 예측하였고($F = 44.977, p < .001$), 2단계에서도 진성리더십이 직무 스트레스를 유의미하게 예측하였다($F = 32.115, p < .001$). 3단계에서 진성리더십과 희망의 주도사고를 동시에 투입 시 이들 두 변수는 직무 스트레스를 유의미하게 예측하였는데($F = 21.097, p < .001$), 3단계 자아존중감의 표준화 계수(β) 값이 2단계의 $-.315$ 에서 $-.249$ 로 감소되었다. 따라서 진성리더십과 직무 스트레스의 관계에서 희망 주도사고의 부분매개 효과가 나타났다. 이러한 간접효과에 대한 Sobel test 결과($Z = -3.051, p < .001$) 유의한 것으로 나타났고, 부분매개 효과가 검증되었다.

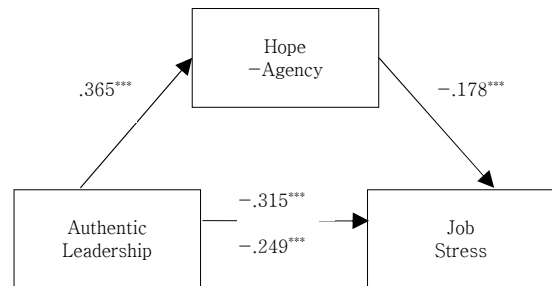


Fig. 2. Mediating effect of hope-agency thinking between authentic leadership and job stress

Table 2. The results of hierarchical regressions

	IV	DV	B	SE	β	R ²	F	Sobel's test
Hope Agency Thinking	Authentic Leadership	Hope - Agency	.347	.052	.365***	.133	44.977***	-3.051***
	Authentic Leadership	Job Stress	-.302	.053	-.315***	.099	32.115***	
	Authentic Leadership Hope - Agency	Job Stress	-.239 -.180	.056 .059	-.249*** -.178***	.127	21.097***	
Hope Pathway Thinking	Authentic Leadership	Hope - Pathway	.283	.053	.296***	.088	28.213***	-3.315***
	Authentic Leadership	Job Stress	-.302	.053	-.315***	.099	32.115***	
	Authentic Leadership Hope - Pathway	Job Stress	-.233 -.241	.054 .057	-.243*** -.239***	.151	25.917***	

***p<.001

3.2.2 희망 경로적 사고의 매개효과

Table 2와 Fig. 3에 나타난 바와 같이 위계적 회귀분석 경로가 1단계에서 진성리더십이 희망의 경로사고를 유의미하게 예측하였고(F=28.213, p<.001), 2단계에서도 진성리더십이 직무 스트레스를 유의미하게 예측하였다(F=32.115, p<.001). 3단계에서 진성리더십과 희망의 경로사고를 동시에 투입 시 이들 두 변수는 직무 스트레스를 유의미하게 예측하였는데(F=25.917, p<.001), 3단계 자아존중감의 표준화 계수(β) 값이 2단계의 -.315에서 -.243으로 감소되었다. 따라서 진성리더십과 직무 스트레스의 관계에서 희망 경로사고의 부분매개 효과가 나타났다. 이러한 간접효과에 대한 Sobel test 결과 (Z=-3.315, p<.001) 유의한 것으로 나타났고, 부분매개 효과가 검증되었다.

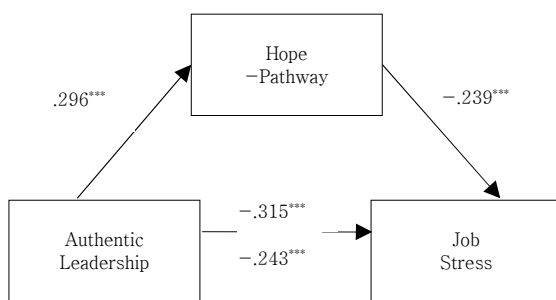


Fig. 3. Mediating effect of hope-pathway thinking between authentic leadership and job stress

4. 논의 및 결론

본 연구의 결과를 중심으로 하여 논의 및 결론을 하면 다음과 같다.

첫째, 상관분석 결과 직무 스트레스와 진성리더십 및

희망은 모두 유의한 부적 상관관계를 나타내었다. 이중 진성리더십이 가장 높은 상관관계를 나타내었다. 이러한 결과는 기존의 선행 결과와도 대부분 일치한다[3, 5]. 따라서 회사 직원들의 직무 스트레스에 대해 상관의 진성리더십은 긍정적인 영향력, 즉 직무 스트레스를 낮춘다고 할 수 있다. 이는 조직의 환경 중 인적 자원이 주요한 인자로 작용하기 때문으로 풀이된다.

둘째, 회귀분석 결과 상사의 진성리더십은 직무 스트레스에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 기존에 수행되었던 다양한 직종에서의 선행결과와 일치한다[5]. 상사가 진정성과 도덕적 특성을 보여 줄 때 구성원들은 그 조직에 대한 높은 신뢰성을 지니게 되고 이에 따라 높은 성과를 거둘 수 있다. 즉, 조직의 구성원들은 직장 상사에 대하여 심리적, 물리적 지원을 기대하게 될 경우 이의 충족은 그들의 스트레스 감소에 긍정적 영향을 미치게 되나 그렇지 않을 경우 스트레스에 부정적 영향을 미치게 되기 때문이다.

셋째, 매개효과 회귀분석 결과 진성리더십과 직무 스트레스 사이에서 희망의 부분매개 효과가 규명되었다. 구체적으로 희망의 주도적 사고, 경로적 사고 모두 부분매개 효과를 나타내었다. 이는 개인의 행동은 인적 환경과 환경의 영향에 따른 결과라는 기존의 특성이론으로 설명할 수 있다[24]. 즉, 업무와 인적 환경에 의해 개인의 심리가 변화하여 그의 행동을 변화시킨다는 것이다. 따라서 조직 구성원들의 직무 스트레스를 낮추기 위해서는 상사의 건전한 리더십이 구성원의 희망을 높여주고 다시 직무 스트레스를 낮춰주는 방안을 고려할 필요가 있다. 이를 위해 직장 내에서는 희망을 적용하는 프로그램을 개발하고 적극적으로 시행할 필요가 있다.

본 연구의 제한과 차후 연구를 위한 제안을 하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 경기, 충청권의 직장인들을 대상으로만 표집이 이루어져 연구 대상 자체에 한계가 있

다. 따라서 차후에는 연구대상을 전국적으로 확대하여 연구결과를 일반화할 필요가 있으며 지역별 비교가 이루어져야 할 것이다. 둘째, 본 연구는 매개변수로 희망을 다루었으나 설명력과 선행연구를 고려해 보았을 때 상사의 진성리더십과 직무 스트레스 사이에 다양한 매개변수가 있을 것으로 판단된다. 차후 연구에서 기존 연구에서 다루지 못한 변수의 매개변수의 효과를 규명해야 할 것이다.

하지만 이러한 한계점에도 본 연구는 상사의 진성리더십과 직무 스트레스 사이에서 희망의 매개효과를 밝혀낸 최초의 연구라는 점에 의의가 있다. 따라서 본 연구에서 밝혀진 결과는 조직 구성원의 직무 스트레스를 낮추는데 정책적 방안을 제시하고, 관계 조직 내 프로그램을 개발하는데 연구적 함의가 있다.

REFERENCES

- [1] B. J. Avolio & W. L. Gardner. (2005). Authentic Leadership Development: Getting to the Root of Positive Forms of Leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315–338.
- [2] T. W. Lee. (2016). *A Study on Effects of Authentic Leadership to Job Crafting through Self-Directed Learning Ability*. Unpublished Master's Dissertation. Yonsei University, Seoul.
- [3] F. O. Walumbwa, B. J. Avolio, W. L. Gardner, T. S. Wernsing & S. J. Peterson. (2008). Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-based Measure. *Journal of Management*, 34(1), 89–126.
- [4] B. J. Han. (2013). A Study on the Mediating Effects of LMX and Psychological Capital between Authentic Leadership and Organizational Commitment. *Journal of Organization and Management*, 37(3), 125–153.
- [5] J. W. Byun & J. Y. Ko. (2017). A Study on the Effects of Authentic Leadership on Job Stress, Job Satisfaction, and the Commitment to Change among Employees in Super-Deluxe Hotels. *Journal of Tourism Sciences*, 41(5), 183–203.
- [6] H. J. Park. (2015). *Relationship among Authentic Leadership, Self-efficacy, Competency of New Hospital Nurse*. Unpublished Master's Dissertation. Yonsei University, Seoul.
- [7] J. Y. Yun. (2016). *Authentic Leadership of Head Nurse, Burnout and Job Satisfaction of Nurse: Mediating Effect of Positive Psychological Capital*. Unpublished Master's Dissertation. Pusan National University, Pusan.
- [8] R. C. Erickson, R. D. Post & A. B. Paige. (1975). Hope as a Psychiatric Variable. *Journal of Clinical Psychology*, 73(6), 1257–1267.
- [9] C. R. Snyder. (1994). *The Psychology of Hope: You Can Get There from Here*. New York: Free Press.
- [10] S. C. Choi, W. S. Park & S. A. Kim & J. E. Lee. (2007). Level of Job Stress among Social Workers at Social Welfare Agencies in Seoul. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 19(4), 259–267.
- [11] D. F. Parker & T. A. Decotiis. (1983). Organizational Determinants of Job Stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 160–177.
- [12] J. Y. Cho & D. H. Ha. (2009). The Effect of Job Stressors and Family Functions on Life Satisfaction and Job Satisfaction in the Hotel Employees. *International Journal of Tourism Management and Sciences*, 24(1), 1–17.
- [13] Y. C. Kim. (2005). *The Effect of Senior's Facilitative Communication on Junior's Job-Esteem and Job Stress in the Hotel Industry*. Unpublished Master's Dissertation. Daegu University, Daegu.
- [14] L. N. Linda & A. S. Chester. (2011). The Authentic Leadership Inventory(ALI): Development and Empirical Tests. *The Leadership Quarterly*, 22(6), 1146–1164.
- [15] D. W. Koo. (2013). *The Effects of Leader Trust and Organization Trust by General Manager's Authentic Leadership on Affective Commitment and Turnover Intention in Hotel*. Unpublished Doctoral Dissertation. Sejong University, Seoul.
- [16] Y. K. Hwang. (2015). *The Effects of Personal Image, Authentic Leadership and Organizational Communication on the Organization's Effectiveness of Adult Workers –Mediated Effects of Psychological Capitals–*. Unpublished Doctoral Dissertation. Hanseo University, Seosan.
- [17] C. R. Snyder, C. Harris, J. R. Anderson, S. A. Holleran, L. M. Irving, S. T. Sigmon, L. Yoshinobu, J. Gibb, C. Langelle & P. Harney. (1991). The Will and the Ways: Development and Validation of an Individual-Differences Measure of Hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 570–585.
- [18] Y. H. Choi, D. G. Lee & H. K. Lee. (2008). Validation of the Korean Version of Snyder's Dispositional Hope Scale. *Korean Journal of Social and Personality Psychology*, 22(2), 1–16.
- [19] Y. Y. Cho. (2015). *A Study on the Effect of Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention: The Moderating Effect of Inner Life and Sense of Community*. Unpublished Master's Dissertation. Konkuk University, Seoul.
- [20] P. M. Podsakoff, S. B. Mackenzie, S. B. Lee & N. P. Podsakoff. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903.

- [21] R. M. Baron & D. A. Kenny. (1986). The Moderator–mediator Variable Distinction in Social Psychological Research. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1183.
- [22] M. E. Sobel. (1982). *Asymptotic intervals for indirect effects in structural equations models*, In S. Leinhardt(ed), *Sociological Methodology*, 290–312. San Francisco: Jossey–Bass.
- [23] K. O. Kim & S. K. Park. (2019). The Impact of Job Stress, Job Burnout on Organizational Performance. *Korean Review of Corporation Management*, 10(2), 275–298.
- [24] R. C. Levin, W. M. Cohen & D. C. Mowery. (1985). R & D appropriability, opportunity, and market structure: New evidence on some schumpeterian hypotheses. *American Economic Review, Papers and Proceedings*, 75(2), 20–24.
- [25] Y. J. Han. (2009). *A Study on Job Stress, Treatment Method and Job Contentment –with Workers in University Hospitals in the Center–*. Unpublished Master’s Dissertation. Youngnam University, Daegu.
- [26] Y. S. Kang, Y. C. Kwon & Y. A. Kim. (2018). The Effect of Communication Competency and Job Stress of Long Term Care Hospital Nurses on Turnover Intention :focused on control effect of emotional intelligence. *Journal of Digital Convergence*, 16(12), 449–457.

한 원 기(Won-Ki Han)

[정회원]



- 2019년 3월 ~ 현재 : 세한대학교 경영학과(박사과정 학생)
- 관심분야 : 부동산, 경영, 창업, 직무, 희망
- E-Mail : paper@policy.or.kr