

상사의 리더십 유형에 따른 근로자의 행복 수준 차이

Difference in Happiness Level of Workers Depending on the Leadership Type

조현정 (Hyun-Jung Cho) 신안산대학교 사무비서행정과¹⁾
이현민 (Hyunmin Lee) 한국고용노동교육원²⁾
이유진 (Yujin Lee) 한동대학교³⁾

〈 국문초록 〉

이 연구의 목적은 A대기업 근로자가 인식한 상사의 리더십을 유형화하여 상사의 리더십 유형에 따라 근로자의 행복에 어떠한 차이가 있는지를 규명하는 데 있다. 이를 위한 연구 목표로는 첫째, A대기업 근로자가 인식한 상사의 리더십 유형을 도출하고, 둘째, A대기업 근로자가 인식한 상사의 리더십 유형에 따른 구성원의 행복의 차이가 있는지에 대해 분석하였다. 이를 위해 잠재프로파일 분석(Latent profile analysis)을 실시하였고, 연구 결과는 다음과 같다. 리더십 유형은 다음의 4개의 유형으로 확인되었다: 1) 자기관리, 과업관리, 사람관리, 조직관리 영역별로 모두 완벽한 능력을 보이고 있는 엘리트 리더십 유형, 2) 사람관리능력이 상대적으로 다소 부족하지만 자기관리 능력이 뛰어나고 그 외 과업관리, 조직관리능력이 우수한 유능한 리더십 유형, 3) 사람관리가 다소 낮으면서 전반적으로 보통 수준인 자기중심적 리더십 유형, 4) 자기관리는 보통수준이나 과업관리, 조직관리능력이 다소 부족하고, 사람관리 능력이 취약한 소극적 리더십 유형으로 확인되었다. 이러한 상사의 리더십 유형에 따라 근로자의 행복 수준을 분석한 결과, 유의미한 차이를 확인하였다. 이 연구는 잠재프로파일 분석을 통해 대기업 근로자가 인식한 상사의 리더십 유형을 제시하고, 행복과의 관계에 대한 시사점을 제공하였다는 데 의의가 있다.

주제어: 상사의 리더십, 리더십 유형, 행복, 잠재프로파일 분석

1) 제1저자, hyun7081@sau.ac.kr
2) 교신저자, hmlee@keli.kr
3) 제3저자, yjlee@handong.edu

1. 서론

한국개발연구원(KDI) 경제정보센터가 발간한 '나라 경제 5월호'에 따르면 우리나라의 지난 2018~2020년 평균 국가 행복지수는 10점 만점에 5.85점으로 전체 조사 대상 149개국 중 62위에 그쳤으며, OECD 37개국 중 35위로, 한국보다 점수가 낮은 OECD 국가는 그리스(5.72점)와 터키(4.95점)뿐이었다. 또한 근무 환경이나 생활환경 측면에서도 한국은 OECD 국가 가운데 비교적 삶의 질이 낮은 것으로 나타났다. KDI 경제정보센터가 OECD 통계를 바탕으로 분석한 결과 지난 2019년 기준 우리나라의 연간 근로시간은 1천967시간으로, OECD 회원국 중 멕시코(2천137시간) 다음으로 가장 길었다. 우리나라 근로자들은 OECD 평균(1천726시간)보다 연간 241시간을 더 일했다.

하지만 52시간 근로제로 인해 일과 삶의 균형이 더욱 중요해지고, 조직 내에서 구성원들이 행복은 조직 효과성에 연결되기 때문에(김정은 등, 2017; 김혜연, 남승규, 2018; 박종욱, 오상진, 2020), 조직은 근로자들의 행복에 더 많은 관심을 기울여야 한다.

시간이 지남에 따라 기업의 환경 변화뿐만 아니라 조직 구성원들도 변화하고 있다. 이 때문에 조직의 리더는 구성원들의 다양한 가치와 시각을 존중하고, 이들을 이해할 수 있어야 한다. 특히 베이비붐 세대들이 대거 은퇴하고, 그 빈자리를 젊은 구성원들이 새롭게 채우고 있는데, 최근 기업에 입사하는 젊은 세대들의 경우 기존의 조직 구성원들과 다른 특징을 보이고 있어 이제 기업은 이전과는 다른 방식을 통해 새로운 조직 구성원들에 대한 이해와 존중하고 새로운 조직문화를 만들어야 한다.

국내 취업 사이트가 조사한 90년대생 직원들과 일한 경험이 있는 직장인 4,904명을 대상으로 한 인식조사를 살펴보면(팩트경제신문, 2021) 최근 기업에 입사

하는 90년대생은 워라밸(work-life balance)이 우선순위에 있음을 알 수 있다. 따라서 기업은 조직의 행복에 관심을 가지고 이러한 조직원들의 행복 추구를 통해 기업의 성과를 높이려 노력해야 한다. 더불어 그리고 이렇게 구성원 간의 다른 문화로 인해 갈등이 발생할 수 있어 갈등관리는 중요한 인적자원 관련 이슈이며, 이를 위해 리더십을 바탕으로 한 조직관리의 필요성은 더욱 커지고 있다(임유신, 2010).

행복은 인간의 오랜 관심사이며, 행복은 건강, 직무, 대인관계 등 다양한 영역에 영향을 미친다(Hoggard, 2005). 특히 직장생활을 하는 데 있어 상사와 부하는 서로 영향을 미치며, 상사와 부사의 관계는 조직 구성원들의 행복에 영향을 준다(박지연, 손영화, 2014; 박지영, 손영우, 2018). 상사의 리더십은 심리적 웰빙에 영향을 주고(권상집, 정지용, 2016; 김상민, 차민석, 2018; 최우재, 조운형, 2013), 조직구성원의 자율성과 역량을 증진시켜 행복도를 높여 준다(Ryan & Deci, 2002).

이 때문에 리더십에 관한 연구도 시대에 따라 다양한 특성을 보이고 있고, 최근에는 변혁적 리더십, 셸프리더십, 창조리더십, 감성리더십 등 4차 산업혁명 시대에 뷰카(VUCA)와 같이 변동성(volatility), 불확실성(uncertainty), 복잡성(complexity), 모호성(ambiguity) 등이 이슈가 되는 뷰카(VUCA) 시대 속에서 급변하고 불확실성 속에 리더십은 더욱 중요한 역량으로 인식되고 있다. 이는 조직원들의 자기 긍정적인 업무 태도는 그들의 역량을 발휘하게 하고, 적극적으로 환경에 대처하기 때문에 조직 구성원의 긍정적인 태도는 조직의 성과에 영향을 미칠 뿐만 아니라 행복과도 관련되어 있다.

특히 목표달성을 하도록 집단행동에 영향력을 행사하고(Stogdill, 1974), 자기 스스로 리더가 되어 이끌어가고(Manz, 1986), 자기 스스로 자신의 변화와 성장을

통해 동기부여 하여 영향력을 행사하려고 하는 리더십(Neck et al., 1995)은 조직원들의 행복한 업무 환경과 관련하여 매우 중요하기 때문에 보인다. 더불어 조직의 성공을 위해서 리더의 역할이 중요한 것은 우리 모두 인지하고 있지만, 소수 리더의 능력만으로는 조직을 성공적으로 이끌 수 없으므로 조직 내 개별 구성원의 리더화는 더욱 중요하다(이종범, 장호철, 2008).

또한 리더는 상사와 부하직원이 유기적인 관계를 맺게 하고, 상사가 부하직원에게 비전을 제시하게 하고 동기부여를 하여 성과를 창출할 수 있도록 도와주기 때문에(김경수 외, 2010) 경영 환경이 급변하게 변화하는 시점에서 기업의 경쟁력을 높이는 데 중요한 역할을 수행한다 할 수 있다. 그리고 조직 내 상사의 리더십은 조직문화와도 밀접한 관련이 있으므로(조한용, 2020) 근로자의 행복과도 깊은 관련이 있다.

그러나 기존 리더십과 행복과 관련한 연구는 진성 리더십(권상집, 정지용, 2016; 김상민, 차민석, 2018; 박종욱, 오상진, 2020; 최우재, 조운형, 2013; Deci & Ryan, 2002; Fredrickson, 2001), 코칭리더십(고은지, 도미향, 2016; 김미경, 문재승 2019; 이정민, 도미향, 2017), 셀프리더십(고영미 외, 2015; 김미진, 김병만, 2017; 김윤희, 정혜영, 2018; 이정아, 김미진, 2016; 조승현, 2017) 등 특정 리더십 유형과 행복의 관계를 측정하고 있다. 이 때문에 조직 내 존재하는 다양한 리더 유형을 살펴보기 어렵고, 특정 리더십 유형의 정도를 확인하는 데 그친다. 조직 내 진성 리더십 또는 코칭 등의 특정 리더십을 지향한다면 특정 리더십을 분석하는 것이 적절하겠으나, 조직 내 문화 속에서 다양한 리더십 양상을 확인하기 위해서는 각 구인에 따른 리더십 유형을 구명할 필요가 있다. 특히 조직 내에서 상사 스스로의 자기관리, 팀 구성원 관리, 조직 관리 등 상사의 리더십을 설명할 수 있는 요인들을 고려하여 리더십 유형을 도출할 필요가 있다.

따라서 이 연구에서는 조직 내 리더십의 양상을 확인하기 위해 상사가 리더로서 갖춰야 할 주요 구인을 설정하여 유형화하여 리더십 유형을 도출하고, 각 리더십 유형에 따라 근로자의 행복 수준에 차이가 있는지를 구명하고자 한다.

이 연구의 목적은 52시간 근로제로 인해 일과 삶의 균형이 더욱 중요해지고 있는 상황에서, A대기업의 근로자를 대상으로 상사의 리더십을 유형화하여, 상사의 리더십 유형에 따라 구성원의 행복에 어떠한 차이가 있는지 구명하는 데 있다. 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

- 연구문제 1: 상사의 리더십은 어떠한 유형으로 나타나는가?
 연구문제 2: 상사의 리더십 유형에 따른 구성원의 행복의 차이가 있는가?

행복과 관련하여 리더십에 관한 관심이 높아지고 있는 시점에서(김미진, 김병만, 2015; 김미진, 김병만, 2017; 최혜진, 이호필, 2015) 리더십 유형 분류 및 행복과의 차이 분석을 통해, 대기업 근로자의 리더십 유형에 따라 적합한 양질의 프로그램을 개발하고, 효과적인 행복 증진을 통해 기업의 성과를 높일 수 있을 것으로 기대한다.

2. 이론적 배경

2.1. 리더십(leadership)

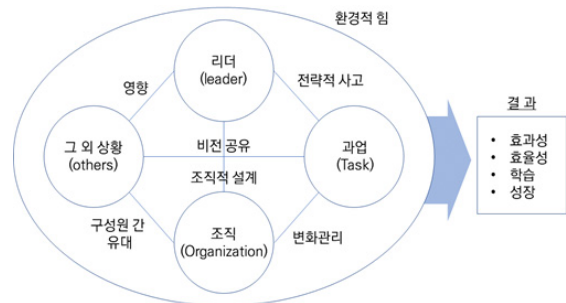
리더십은 다양한 학자들에 의해 정의되어 왔는데, 다양한 학자들의 정의를 종합해보면, 첫째, 리더십은 공동의 목표를 달성하기 위한 행동이다(Conger & Kanungo, 1988; Greenberg, 1993; Hemphill & Coons, 1957; Jacobs & Jaques, 1990; Northouse, 2004, Rauch & Behling, 1984; Stogdill, 1974; Yukl, 2006). 다시 말해서

조직의 목표 또는 공동목표를 달성하기 위해 노력하는 과정이다. 둘째, 조직 구성원에게 영향을 미치는 과정이다(Burns, 1978; Conger & Kanungo, 1988; Jago, 1982; Northouse, 2004; Yukl, 2006). 이처럼 다양한 선행연구들을 종합해 볼 때 리더십은 조직의 목표를 달성하기 위하여, 조직구성원에게 영향을 미치는 과정이라고 할 수 있다.

리더십 이론을 발전과정에 따라 살펴보면, 1940년대 전후의 주요 이론은 특성이론이고, 주요 연구자는 Stogdill(1948)이다. 이 때는 리더십 능력이 선천적으로 타고나는 것으로 생각했다. 1950년대 후반에서 1960년대의 주요 이론은 행동이론이었는데, 주된 이론은 행동이론이었으며, 주요 연구자는 Blake & Mouton(1964)이었다. 이 때에는 리더십 유효성은 리더의 행동에 따라 달라지며, 리더십을 개발될 수 있는 것으로 여겨졌다. 1960년대 후반에서 1980년대 초반에는 상황이론 또는 상황적합이론이 주된 이론 이었는데, 주요 연구자는 Fiedler(1964), Hersey & Blanchard(1969, 1977)이었다. 이 때에는 리더십 유효성은 상황에 따라 달라진다고 여겼다. 1980년대 초반 이후에는 카리스마 리더십, 변혁적 리더십, 서번트 리더십, 거래적 리더십이 주요 이론이었다. 카리스마 리더십은 리더의 천부적인 특성, 행동, 상황으로 카리스마적 효과가 산출된다고 하였으며, 주요 연구자는 House(1977), Konger & Kanungo(1987) 이었다. 서번트 리더십은 위대한 리더는 섬김을 통해 진정한 리더의 위치에 서게 된다고 믿었으며, Spears(1995), Laub(1999) 등이 주요 연구자이다. 마지막으로 변혁적 리더십과 거래적 리더십은 리더는 명확한 비전을 제시하고 구성원들로부터 강한 정서적 반응을 이끌어 낸다고 하였으며, 주요 연구자는 Burns(1978), Bass(1997, 1998)이다. 이 때, Burns(1978)는 거래적 리더십과 변혁적 리더십을 구별하고, Bass(1997, 1998)에 의해 더욱 정교화 되었다.

이처럼 리더십은 타인에게 영향을 미치는 과정으로 많은 학자들이 다양한 접근방법을 제시하고 있으며, 리더십은 시대적인 변화 흐름에 따라 카리스마 리더십, 거래적 리더십, 변혁적 리더십, 서번트 리더십 등으로 변화해 왔고, 최근 창조 리더십, 영적 리더십, 감성 리더십 등등 신조어도 생겨나고 있다(이현민, 정진철, 2012). 또한 최근 경영자의 감성리더십(조찬희, 이형용, 2021) 연구도 진행되었다. 이렇듯 리더십은 오랜 시간동안 학문적으로 많은 관심을 받아왔다(Yukl, 2005).

Clawson(2009)가 주장한 리더십의 다이아몬드 모델(the diamond model of leadership)은 리더십 모델로 리더는 전략적 사고를 통한 과제 수행, 조직의 변화관리를 통한 과제 수행 및 업무관리를 해야 하고, 조직에 비전을 공유하고, 조직관리 및 운영을 해야 한다고 설명하였다. 또한 리더는 경제적 요인이나 정치적인 압박 등 외부 요인에 영향을 받으며, 조직의 다른 사람들에 대해 영향을 끼칠 수 있다. 이러한 조직 내 매커니즘을 통해 조직의 효과성, 효율성, 학습, 성장이 일어난다.



〈그림 1〉 리더십의 다이아몬드 모델(Clawson, 2009)

Yukl et al.(2002)는 리더십 행동의 위계적 분류 논문에서 반세기간 행동연구를 통합하여 제시하였으며, 다양한 조직 환경의 리더, 관리자 연구를 통해 과업지향적인 행동, 관계 지향적인 행동, 리더 자신의 참여

적인 리더십 등으로 제시하였다. 감지연, 조현정, 백지연(2022)은 상사의 리더십을 행동역량을 바탕으로 관계중심적, 과업중심적, 변화중심적 리더십으로 제시하였다. 이러한 Clawson(2009)의 리더십 모델과 다양한 선행연구를 바탕으로 리더십은 조직의 목표 달성을 위해 리더는 조직 내에서 과업관리, 조직관리, 자기관리, 사람관리 등을 통해 다양한 활동을 통해 조직의 성장을 돕는 과정으로 설명될 수 있다.

이 연구에서는 선행연구를 바탕으로 종합하여 자기 관리는 인격존중, 상호배려, 도덕성(transparency), 윤리의식, 성실성, 책임감을 구성요소로 하여 조직 내에서 변화를 주도하는 과정으로 정의하였다(박영미, 2017; 양세영, 2014; Clawson, 2009; Yukl et al., 2002). 과업관리를 일의 의미를 부여하는 것부터 시작하여, 분명한 업무를 지시하고, 성과관리에 대한 피드백 제공, 성과관리를 위한 방해요소 제거 및 지원, 성과관리를 위한 업무 모니터링 및 관리, 성과관리를 위한 일정관리를 제공하는 것으로 설정하였다. 또한 신속하게 의사결정을 하고 대응하고, 여러 전문지식과 풍부한 경험을 바탕으로 대안을 고려하고 의사 결정을 하는 것, 문제 발생 예측 및 재발 방지를 위한 대책을 수립하고, 문제가 발생하였을 때 내외부 조력을 받아 최적 대안을 제시하여 해결하며, 고객의 니즈를 파악하여 대응하고, 이해관계자와 주요 동향 파악 및 선제 관리를 통해 강력한 파트너십을 구축하는 것으로 정의하였다(Clawson, 2009; Gordon & Taber, 2002; Hamlin & Bassi, 2006; Yukl, 2005). 사람관리는 조직 내 구성원들에 대한 관리로 구성원들과 시간을 가지는 정서 관리, 조직구성원의 성향 및 역량을 파악하여 이에 맞는 업무를 지시해주는 의욕 관리, 조직구성원에서 성과에 대한 명확한 보상을 받을 수 있도록 추진하는 동기부여로 정의하였다(Clawson, 2009; Gordon & Taber, 2002; Hamlin & Bassi, 2006; Heimann et al., 2020; Yukl,

2005). 조직관리는 조직 내 특정 구성원에서 업무가 쏠리지 않고, 최적의 업무분장을 실시하고, 조직구성원의 역량을 고려한 업무 운영, 조직구성원 간 신뢰/협력관계를 유지하여 팀워크 강화를 위해 노력하는 것으로 정의하였다(Clawson, 2009; Yukl et al., 2002).

2.2. 행복(Happiness)

조직 구성원의 행복(happiness)에 관하여 이해하기 위해서는 행복과 관련한 학자들의 다양한 논의 및 관점을 이해할 필요가 있다. 먼저 행복과 관련한 학자들의 정의를 살펴보면, Layard(2005)는 개인의 삶에서 행복을 궁극적인 목표라 정의하였고, Cambell(1976)은 삶의 질(quality of life)이라는 용어를 사용하여 행복에 대해 정의하였다. 그리고 Diener(1984)은 주관적 웰빙(subjective well-being)이라는 용어를 사용하여 행복은 자신의 삶에 대한 주관적 판단에 의해 결정되는 것이라 정의하였다.

또한 국내에서는 김상곤과 김성중(2008)이 개인의 삶의 다양한 요소에 관한 주관적 정서나 삶의 만족도로 정의하였는데, 이처럼 행복은 삶의 질, 주관적 웰빙, 주관적 안녕감 등이 유의한 의미로 간주되어 왔다(Cambell, 1976; Diener, 1984; Layard, 2005).

이렇듯 다양한 관점에서 행복을 정의하였지만 행복의 정의는 주관적 관점과 객관적 관점으로 구분할 수 있다. 주관적 관점에서는 행복에 대한 평가는 상대적이라고 가정한다(Veenhoven, 1996). 그리고 이러한 행복에 영향을 미치는 요인 중 주된 주관적 요인으로는 상사와의 신뢰가 행복과 밀접하게 연결되어 있다(Helliwell, 2001; Helliwell & Putnam, 2004; 강철희 외, 2012; 이지은 외, 2014). 객관적 요인에 따라 행복을 측정함에 있어, 성별(김상곤, 김성중, 2008; 김병섭 외, 2015; Andrew & Whitley, 1976; Campbell, 1976; Inglehart,

1990), 연령(김상곤, 김성중, 2008), 학력(Helliwell & Putnam, 2004) 등 다양한 변인들이 관련되어 연구되어 왔지만, 주관적인 관점으로 행복을 정의하는 연구가 더 활발하다(Hellen & Saaksjarvi, 2011).

하지만 최근 새로운 세대가 기업에 들어오고, 조직원들의 특성이 예전과 다른 양상을 띠면서 구성원 간의 갈등을 방지하기 위해 리더십을 바탕으로 한 조직관리의 필요성은 더욱 커지고 있어(임유신 외, 2010) 리더십이 행복과 관련하여 관심을 갖고 있다. 진성리더십과 행복과의 관계(권상집, 정지용, 2016; 박종욱, 오상진, 2020; 최우재, 조운형, 2013; Deci & Ryan, 2002; Fredrickson, 2001), 코칭리더십(고은지, 도미향, 2016; 김미경, 문재승 2019), 셀프리더십(김윤희, 정혜영, 2018; 고영미 외, 2015; 김미진, 김병만, 2017; 이정아, 김미진, 2016; 조승현, 2017) 등 다양한 관점에서 리더십과 행복의 관계가 연구되고 있다.

이처럼 행복은 다양한 관점에서 연구되고 있으며, 구성원들의 행복이 조직효과성에 관련이 있기 때문에(김경은 외, 2017; 김혜연, 남승규, 2018; 박종욱, 오상진, 2020) 더욱 연구가 활발해질 것으로 여겨진다.

2.3. 연구변인들 간의 관계

연구변인들 간의 관계를 분석한 선행연구들을 기초로, 본 연구에서는 그 구조적인 관계를 분석하고자 하였다. 본 연구는 상사 리더십, 조직구성원의 행복을 그 연구변인으로 삼고 있는데 본 절에서는 이 두 변인들 간의 관계를 선행 연구들을 통해 살펴보고자 한다.

위에서도 언급했듯 리더십과 조직구성원의 행복과의 관계는 선행 연구들을 통해 유의미한 관계가 있는 것으로 예측될 수 있는데, 진성리더십과 행복과의 관계(권상집, 정지용, 2016; 김상민, 차민석, 2018; 박종욱, 오상진, 2020; 최우재, 조운형, 2013; Deci & Ryan,

2002; Fredrickson, 2001), 코칭리더십(고은지, 도미향, 2016; 김미경, 문재승 2019; 이정민, 도미향, 2017), 셀프리더십(고영미 외, 2015; 김미진, 김병만, 2017; 김윤희, 정혜영, 2018; 이정아, 김미진, 2016; 조승현, 2017) 등 다양한 관점에서 리더십과 행복의 관계를 예측할 수 있다.

하지만 이러한 연구들은 한 연구에서 한 유형의 리더십을 측정하고 구성원이 느끼는 행복변인과 어떤 관계를 갖는지 살펴보고 있는데 한 조직에는 다양한 유형의 리더가 존재하고, 이러한 리더를 좀 더 종합적으로 살펴볼 필요가 있다. 또한 이러한 대기업 근로자의 리더십을 유형화하여, 리더십 유형별로 구성원들이 행복에 어떠한 차이를 보이는지 구명한 연구는 부족한 실정이다.

특히 이러한 연구의 대부분이 대상이 대학생, 교사 및 교직원, 간호사, 어린이집 보육교사 등에 집중되어 있어 52시간 근로제로 인해 일과 삶의 균형이 더욱 중요해지고 있는 시점에서 대기업 근로자의 리더십과 행복에 관한 연구는 더욱 필요한 실정이다.

3. 연구방법

3.1. 연구 대상 및 측정도구

이 연구에서는 상사의 리더십 유형을 확인하고 이에 따른 조직 구성원의 행복의 차이를 검증하는 것에 목적이 있다. 이 연구목적을 달성하기 위해 국내 A대기업 구성원을 대상으로 설문조사가 실시되었다.

상사의 리더십 유형을 확인하기 위해 Clawson(2009)의 리더십의 다이아몬드모델을 근거하여 리더십을 리더 자신에 대한 자기관리, 과업에 관한 과업관리, 조직에 관련된 조직관리, 그 외 상황 및 구성원 간 유대와

관련된 사람관리로 구성하여 측정하였다. 자기관리는 인격존중, 상호배려, 윤리의식, 성실성, 책임감과 관련 내용의 5개 문항으로 측정하였고, 과업관리는 일의 의미부여, 선명한 업무지시, 피드백, 성과관리를 위한 업무 수행 독려, 방해요소 제거, 일정 관리, 신속한 의사결정, 정확한 의사결정, 문제 정의, 문제 해결, 고객지향성, 이해관계자 소통에 관한 10개 문항으로 측정하였다. 사람관리는 정서관리, 의욕관리, 동기부여의 3 문항으로 측정하였고, 조직관리는 업무분장, 인력운영, 팀빌딩의 3개 문항으로 측정하였다.

행복은 서은국 외(2010)의 한국인의 일터 행복지수 구인에 근거하여 개발하였으며, ‘나는 여러 가지 조건들을 고려해 보았을 때, 지금회사에서의 생활에 전반적으로 만족한다.’, ‘나는 회사에서 긍정적인(즐거운, 흥미로운, 열정적인 등) 정서를 자주 느낀다.’, ‘나는 회사에서 부정적인(불안한, 짜증난, 두려운 등) 정서를 자주 느낀다.’, ‘나는 회사생활에서 충분한 의미와 가치를 느끼고 있다.’, ‘나는 회사에서 지금보다 미래에 더 행복해질 수 있다고 생각한다.’ 의 5개 문항으로 측정하였다. 조사 도구의 신뢰도 계수(Cronbach α)는 .60 이상으로 신뢰성이 있다고 확인되었다.

3.2. 자료 수집 및 분석

자료수집을 위해 온라인으로 설문조사를 실시하였다. 2021년 상반기에 조사를 실시하였고, 일부 문항을 응답하지 않은 불성실 응답을 제외하고 2,847부를 분석에 활용하였다. 설문에 응답할 때, 구성원들은 본인의 상사가 누군지 명확히 알고 있었으며, 정확한 설문 결과를 위해 팀장급 이상의 직책자들은 제외되었다.

이 연구에서는 A 대기업 근로자가 인식한 상사의 리더십 유형에 대한 잠재프로파일 분석방법(Latent profile analysis)으로 분석하였다. 잠재프로파일 분석은 측정

변인이 연속형일 때 잠재된 집단을 확인하고 집단의 특성을 분석하는 방법이다. 잠재프로파일 분석은 집단의 수를 미리 알지 못하는 상황에서 분석하는 것이므로, 최종 잠재집단의 수를 결정할 수 없다. 따라서 집단의 수를 2부터 차례로 늘여가며 분석하며, 적합도를 확인하여 기준에 가장 적절한 집단의 수로 유형의 수를 결정한다. 잠재집단의 수를 결정하기 위한 기준은 다음과 같다(오진주, 이현민, 2021).

먼저, 정보-기반 적합도 지수인 AIC(Akaike Information Criterion)와 BIC(Baysian Information Critertion), 그리고 SABIC(Sample-size Adjusted BIC) 값을 확인하며, 값이 낮을수록 적합한 것을 의미한다.

둘째, 잠재집단 수를 하나씩 증가시켜 각 잠재집단별로 VLMRT, LMR LRT(Lo-Mendell-Rubin adjusted Likelihood Ratio Test), 그리고 BLRT(Parametric Bootstrapped Likelihood Ratio Test)의 값을 검토하여 모형의 적합도를 확인하며, p 값이 유의하면 k 잠재집단모형이 $k-1$ 잠재집단모형보다 적합한 것을 의미한다(Lo, Mendell & Rubin, 2001).

셋째, Entropy 지수를 확인한다. 이는 분류의 질인 정확도를 확인하는 것으로, 추정된 모델이 모형을 정확히 분류하는지 검증하며, 0에서 1 사이의 값을 가진다. 1에 가까울수록 분류가 정확하게 되었다는 것을 의미한다.

넷째, 첫째에서 셋째까지 확인한 결과를 바탕으로 가장 적절한 잠재집단의 수를 가정하고, 각 잠재집단별로 표본에 대비한 집단별 비율을 확인하고, 잠재집단 분류율을 확인한다.

이 연구에서는 잠재집단 분석을 위해 Mplus 6.12를 활용하였고, 최종 확정된 잠재집단을 기준으로 리더십 유형에 따른 행복의 차이를 분석하였다. 행복은 전체 평균값을 기준으로 분석하였다.

4. 연구 결과

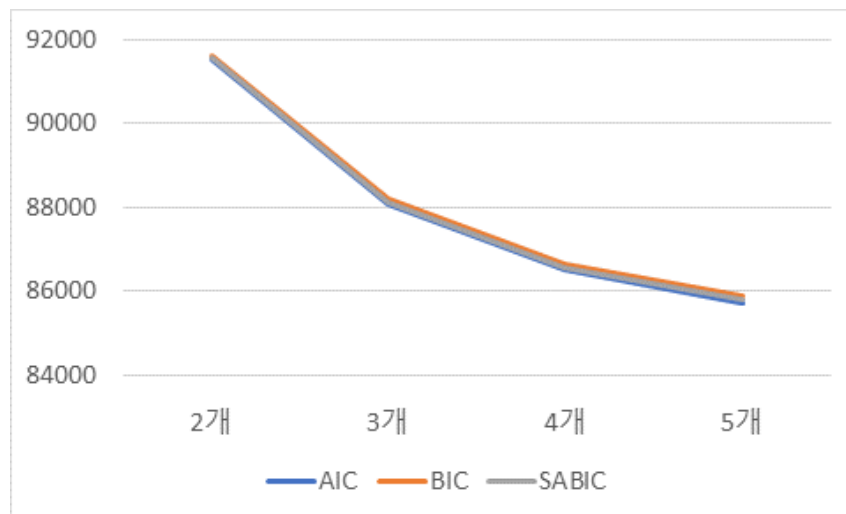
4.1. 상사의 리더십 유형 도출을 위한 잠재집단 수 분석

A 대기업 근로자가 인식한 상사의 리더십 유형을 탐색하기 위해 잠재프로파일 분석을 실시하였으며, 잠재집단의 수를 결정하기 위해 집단의 수를 2집단부터 5집단까지 1씩 증가시켜 정보지수와 차이검증(p 값), 그리고 분류의 질의 변화를 살펴보았다.

정보지수의 AIC, BIC, SABIC의 변화값을 확인하여 가파르게 변화하다가 완만하게 변화하는 집단을 확인한다. 표본크기가 클 경우, 모형이 복잡할수록 AIC값과 BIC값이 더 감소하는 현상이 나타날 수 있다(Jedidi et al., 1997). 이 때에는 요인분석 결과 스크리도표의 기울기가 다소 완만해지는 구간의 요인의 수 확인하고 잠재집단의 수를 결정하다(노언경, 홍세희, 2012). 이 연구에서는 잠재집단 2개일 때와 3개일 때 가파르게 변화하다가 4개일 때 다소 완만하게 변화하는 것을 확인하였다(<그림 2> 참조). 이 외에도 차이 검증값의 p 값이 유의한지 확인하고, 분류의 질이 1과 가까

운지, 분류율을 확인하여 최종 잠재집단을 확정하였다.

다음으로 차이검증(p 값), 분류의 질의 변화를 확인하였다. 이는 잠재집단의 수를 하나씩 늘여가며 분석하고 종합적으로 검토하였다. 먼저 잠재집단을 2개로 가정하고 분석한 결과 차이 검증 p 값은 VLMRT, LMR LRT, BLRT 모두 0.000으로 확인되었다. 분류의 질은 0.925로 1에 근접한 것으로 확인되었다. 분류율은 집단1은 29.6%, 집단2는 70.3%로 확인되었다. 잠재집단을 3개로 가정하고 분석한 결과 차이 검증 p 값은 VLMRT, LMR LRT, BLRT 모두 0.000으로 확인되었고, 분류의 질은 0.921으로 확인되었으며 이는 잠재집단이 2개일 때보다 값이 낮아 분류의 질이 다소 떨어지는 것을 의미한다. 잠재집단을 4개로 가정하고 분석한 결과 차이 검증 p 값은 VLMRT, LMR LRT, BLRT 모두 0.000으로 확인되었고, 분류의 질은 0.935로 확인되어 잠재집단이 2개, 3개일 때보다 값이 높아 분류의 질이 높았다. 잠재집단이 4개일 때, 집단1은 18.3%, 집단2는 3.5%, 집단3은 30.9%, 집단4는 47.2%로 확인되었다. 잠재집단을 5개로 가정하고 분석한 결과 차이 검증 p 값은 VLMRT는 0.0670, LMR LRT는 0.0705, BLRT는 0.000으로 확인되어 BLRT 값을 제외하고



<그림 2> 상사의 리더십 잠재집단 수 증가에 따른 AIC, BIC, SABIC 값 변화

<표 1> 상사의 리더십 잠재집단 수에 따른 적합도 지수

분류기준		잠재집단 수			
		2개	3개	4개	5개
정보 지수	Loglikelihood	-45744.821	-44023.688	-43226.141	-42838.763
	AIC	91515.642	88083.375	86498.283	85733.525
	BIC	91593.045	88190.548	86635.225	85900.238
	SABIC	91551.739	88133.356	86562.146	85811.272
χ^2 차이 검증 값(p 값)	VLMRT	0.0000	0.0000	0.0000	0.0670
	LMR LRT	0.0000	0.0000	0.0000	0.0705
	BLRT	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
분류의 질	Entropy	0.925	0.921	0.935	0.894
분류율 (%)	집단1	0.29666	0.31989	0.18300	0.14823
	집단2	0.70334	0.17383	0.03548	0.03337
	집단3		0.50627	0.30910	0.39024
	집단4			0.47243	0.23744
	집단5				0.19073

0.05보다 높아 유의하지 않은 것으로 확인되었다. 분류의 질은 0.894로 잠재집단 2개, 3개, 4개일 때보다 값이 낮아 적합도가 떨어진다고 볼 수 있다(<표 1> 참조).

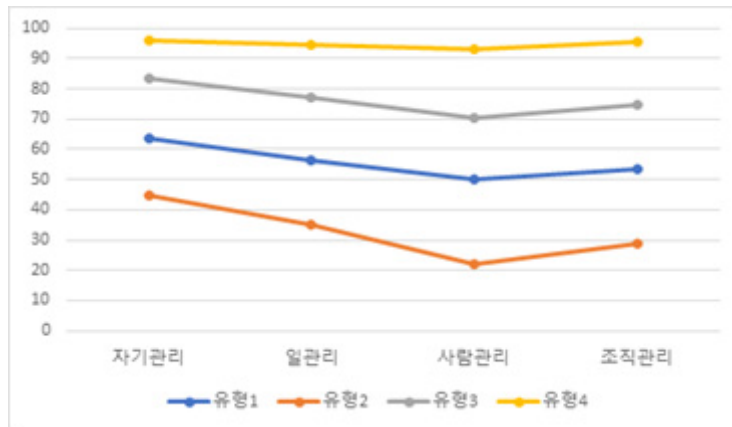
4.2. 잠재집단별 특성 분석

잠재집단별 특성을 분석하기 위해 상사의 리더십 유형에 따라 살펴보았다. 분석대상 중 유형1에 18.3%, 유형2에 3.5%, 유형3에 30.9%, 유형4에 47.2%가 해당되는 것으로 나타났다. 유형1은 자기관리 63.71, 과업관리 56.24, 사람관리 49.94, 조직관리 53.59로 전체 인원 중 521명(18.3%)으로 확인되었다. 유형2는 자기관리 44.96, 과업관리 35.18, 사람관리 21.95, 조직관리 29.02로 전체 인원 중 101명(3.5%)으로 나타났다. 유형3은 자기관리 83.25, 과업관리 77.24, 사람관리 70.57, 조직관리 74.78로 전체 인원 중 880명(30.9%)으로 확인되었다. 유형4는 자기관리 96.25, 과업관리 94.41, 사람관리 93.00, 조직관리 95.73으로 전체 인원 중 1,345명(47.2%)으로 나타났다(<표 2>, <그림 3> 참조).

이 연구에서는 상사의 리더십 유형을 확인하기 위해 자기관리, 과업관리, 사람관리, 조직관리로 나누어 유형을 구분하였다. 4개 유형의 특징을 확인하여 유형을 명명하였다. 유형4은 자기관리, 과업관리, 사람관리, 조직관리 영역별로 모두 완벽한 능력을 보이고 있기 때문에 엘리트 리더십 유형으로 명명하였다. 유형3은 사람관리능력이 상대적으로 다소 부족하지만 자기관리 능력이 뛰어나고 그 외 과업관리, 조직관리능력이 우수하기 때문에 유능한 리더십 유형으로 명명하였다. 유형1은 사람관리가 49.94로 다소 낮으면서 자기관리는 63.71로 사람이나 조직을 관리하는 것보다 자기에 대한 관리나 과업에 대한 관리를 중요하게 수행하고 있으므로 자기중심적 리더십 유형으로 명명하였다. 유형2는 자기관리는 44.96으로 보통보다 낮은 수준이며, 과업관리, 조직관리, 사람관리를 21.95~35.18로 낮은 수준으로 확인되어 소극적 리더십 유형으로 명명하였다.

〈표 2〉 상사의 리더십의 잠재집단별 특성 분석

구분	유형1	유형2	유형3	유형4
	자기중심적 리더십	소극적 리더십	유능한 리더십	엘리트 리더십
자기관리	63.71	44.96	83.25	96.25
과업관리	56.24	35.18	77.24	94.41
사람관리	49.94	21.95	70.57	93.00
조직관리	53.59	29.02	74.78	95.73
비율(%)	18.3	3.5	30.9	47.2



〈그림 3〉 상사의 리더십 잠재집단 특성

4.3. 상사의 리더십 유형에 따른 근로자의 행복 차이

상사의 리더십 유형에 따른 행복의 차이를 검증한 결과는 다음의 표와 같다(〈표 3〉 참조). 상사의 리더십 유형에 따라 행복에 차이가 있는지 검증한 결과, $F=155.162$ 으로 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 확인되어, 상사의 리더십 유형에 따라 개인의 행복에 차이가 있는 것으로 확인되었다. 엘리트 리더십 유형의 상사를 둔 근로자의 행복 수준 평균이 76.66으로 가장 높았고, 유능한 리더십 유형의 상사를 둔 근로자의 행복 수준 평균은 69.41, 자기중심적 리더십 유형의 상사를 둔 근로자의 행복 수준 평균은 61.38, 소극적 리더십 유형의 상사를 둔 근로자의 행복 수준 평균은 54.46으로 확인되었다. 집단 간 유의미한 차이

를 확인하기 위해 사후검증(Scheffe)을 실시하였다. 그 결과, 모든 집단 간 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

이는 상사의 리더십 유형에 따라 근로자의 행복 수준에 차이가 있음을 의미하고, 엘리트 리더십 유형의 상사가 전체 평균 이상으로 확인되었다. 한편 유능한 리더십 유형의 상사를 둔 근로자의 행복 수준의 평균은 69.41으로 전체 근로자의 행복 수준의 평균인 70.84보다 다소 낮은 것으로 확인되었다. 또한 자기중심적 리더십 유형의 리더를 둔 근로자의 행복 수준도 61.38로 평균보다 낮은 수준으로 확인되었고, 소극적 리더십 유형의 리더를 둔 근로자의 행복 수준은 54.46으로 평균과 약 16이상의 차이가 확인되어, 평균보다 현저히 낮은 것으로 확인되었다.

〈표 3〉 상사의 리더십 유형과 행복 간 차이

구분	리더십 유형	N	평균	표준편차	F / p	사후검증 (Scheffe)			
						a	b	c	d
종속변인: 행복	a. 자기중심적 리더십	521	61.38	16.676	155.162***		*	*	*
	b. 소극적 리더십	101	54.46	19.038		*		*	*
	c. 유능한 리더십	880	69.41	14.705		*	*		*
	d. 엘리트 리더십	1,345	76.66	16.562		*	*	*	
행복 평균		2,847	70.84	17.390		b < a < c < d			

5. 결론 및 제언

5.1. 결론

이 연구의 목적은 A 대기업 근로자가 인식한 상사의 리더십 유형을 도출하고, 상사의 리더십 유형에 따른 근로자의 행복 수준 차이를 검증함에 있다. 이 연구의 목적을 달성하기 위해 잠재프로파일 분석, 차이 분석(F-검증)을 실시하였고, 결론은 다음과 같다.

첫째, 상사의 리더십 유형은 자기관리, 과업관리, 사람관리, 조직관리의 변인을 중심으로 잠재프로파일 분석 결과 4개의 유형으로 확인되었고, 엘리트 리더십, 유능한 리더십, 자기중심적 리더십, 소극적 리더십 유형으로 명명하였다. 세부적으로 살펴보면, 자기관리, 과업관리, 사람관리, 조직관리 영역별로 모두 완벽한 능력을 보이고 있는 엘리트 리더십 유형, 자기관리 능력이 뛰어나고 이 외에도 과업관리, 사람관리, 조직관리능력이 우수한 유능한 리더십 유형, 사람이나 조직을 관리하는 것보다 자기에 대한 관리나 과업에 대한 관리를 중요하게 생각하는 자기중심적 리더십 유형, 자기관리도 보통 이하 수준이며, 과업 관리, 조직 관리, 사람관리의 수준이 현저히 부족하여 대응이 다소 소극적인, 소극적 리더십 유형으로 도출하였다.

둘째, 엘리트 리더십 유형이 47.2%, 유능한 리더십 유형이 30.9%로 조직구성원 78% 이상이 상사의 리더

십에 대해 긍정적으로 인식하고 있었다. 엘리트 리더십 유형이 자기관리, 과업관리, 사람관리, 조직관리가 모두 잘 되고 있는 유형이며, 이 유형으로 분류된 조직구성원의 47.2%로 확인되었다. 또한 자기관리 능력이 우수하고 이 외에도 일 관리, 조직관리, 사람관리가 잘 되고 있는 유능한 리더십 유형도 30.9%로 확인되어, 전반적으로 상사의 리더십이 긍정적인 것으로 확인되었다.

셋째, 상사의 리더십 유형에 따라 행복에 유의미한 차이가 있었다. A 대기업의 조직구성원의 행복 수준은 70.84로 엘리트 리더십 유형의 상사를 둔 근로자의 행복 점수가 76.66으로 확인되었고, 다음으로 유능한 리더십 유형의 상사를 둔 근로자 69.41, 자기중심적 리더십 유형의 상사를 둔 근로자 61.38, 소극적 리더십 유형의 상사를 둔 근로자의 행복 수준은 54.46으로 확인되었다.

넷째, 상사의 리더십 유형4가 다른 유형에 비해 행복도가 높았으며, 유형4는 리더 자신의 자기관리, 일 관리, 사람관리, 조직관리가 잘 되고 있는 리더이다. 리더는 본인 스스로의 관리를 잘 하여 조직구성원에게 본보기가 되어야 하며, 특히 윤리의식, 도덕성을 갖춰야 할 것이다. 또한 일 관리의 측면에서 분명한 업무를 지시하고 조직구성원이 수행한 업무에 대해 피드백을 제공하고, 조직구성원이 업무를 수행함에 있어 방해요소가 있다면 제거해주거나 업무를 지원해

주고, 일정관리를 해야 할 것이다. 또한 상사는 전문 지식과 풍부한 경험을 바탕으로 대안을 고려하고 의사결정을 하며, 문제가 발생하였을 때 재발방지를 위해 노력하고, 내외부 인력을 활용하여 원만히 해결하여야 할 것이다. 사람관리 측면에서는 조직구성원에 대해 이해하고, 조직구성원의 역량을 확인하여 이에 맞는 업무를 지시하고 동기부여를 할 수 있어야 할 것이다. 조직관리 측면에서는 조직구성원 내 명확하고 최적의 업무분장을 실시하고, 조직구성원 간 신뢰 및 협력관계를 구축할 수 있어야 할 것이다.

다섯째, 소극적 리더십 유형의 리더를 둔 근로자의 경우 개인의 행복 수준 평균이 54.46으로 평균에 비해 낮은 수치로 확인되었다. 즉 상사의 리더십 유형이 조직구성원의 행복에 영향을 주고, 상사가 자기관리를 기본으로 일 관리, 조직관리, 사람관리를 잘 하지 못할 경우 조직구성원의 행복이 낮은 것으로 나타났다. 조직구성원의 낮은 행복 수준은 구성원의 우울감을 높여 업무 수행에 있어 어려움을 겪을 수도 있으며, 이직의도를 높일 수 있기 때문에 주의가 필요하다.

여섯째, 이 연구는 A 대기업의 근로자 2,800여명을 대상으로 분석한 자료이므로 한 기업의 특성을 확인하기에 중요한 분석 결과라고 할 수 있다. 특히 이 연구에서 조직구성원이 상사의 리더십을 측정하고 있기 때문에 자기보고식의 리더십 응답 결과와 달리 더욱 객관적인 결과라고 할 수 있다.

일곱째, 이 연구는 국내 우수한 A 대기업을 대상으로 하였기 때문에 엘리트 리더십 유형이 47.2%로 확인되었다. 다소 이상적인 구조이지만, A 대기업은 근로자의 교육체계가 잘 잡혀있고, 특히 승진자 대상의 리더십 교육이 잘 구성되어 있으므로 이러한 결과가 도출된 것으로 판단된다. 리더십은 함양될 수 있는 능력이기 때문에 조직 전체의 교육체계를 수립하고, 리더십 교육이 중요함을 보여주는 결과이다.

5.2. 제언

이 연구를 바탕으로 다음의 제언을 하였다.

첫째, 이는 추후 대기업의 조직문화와 승진자 교육 및 리더십 교육체계 등을 살펴보아 엘리트 리더십 유형과 유능한 리더십 유형에 대한 심층 탐구가 필요할 것이다. 또한 추후 조사 기업의 리더십 교육체계 및 조직문화 우수사례를 발굴할 필요가 있다.

둘째, 이 연구에서는 리더십의 유형을 중심으로 행복 간 차이를 검증하였지만, 추후 연구에서는 조직문화, 업무스트레스, 리더-부하직원 교환관계, 일과 삶의 밸런스, 이직의도 등의 변인을 추가하여 조직구성원의 행복에 미치는 영향을 검증할 수 있을 것이다.

셋째, 부족한 리더십 유형의 리더를 둔 근로자를 대상으로 어떠한 어려움이 있는지 조직구성원의 심층 익명 면담 또는 온라인 상담 등을 통해 문제를 확인할 필요가 있다. 상사의 리더십의 문제일수도 있지만, 조직 내 상사의 리더십과 무관하게 조직 내 업무 과다, 코로나19로 인한 경영성과 도출의 어려움, 개인적인 문제 등 다양한 문제가 복잡하게 얽혀있을 수 있기 때문이다. 그리고 해당 상사를 대상으로 리더십 교육을 실시할 필요가 있다. 특히 최근 많은 기업에서 세대 간 갈등이 주요 화두가 되고 있으며, 세대 간 의사소통, 세대 간 갈등해결 교육을 실시할 필요가 있다. 시대가 변화함에 따라 요구되는 리더십의 유형이 변화하고 있으므로 이에 맞는 대처가 필요할 것이다.

넷째, 근로자의 행복에 영향을 주는 요인이 다양하게 있겠지만 조직 내 리더의 리더십 유형, 조직문화가 중요하게 작용할 수 있다. 특히 행복은 근로자의 이직 의도에도 영향을 줄 수 있는 중요한 선행변인이므로 낮은 행복도를 보이는 근로자를 잘 관리할 필요가 있다. 차이분석 결과에서 확인하였지만 리더십 유형에 따라 행복도의 평균에 차이가 있으므로, 행복도가 낮

은 직원은 엘리트 리더십 유형의 상사 또는 유능한 리더십 유형의 상사의 부서로 배치하는 것도 고려해 볼 수 있다.

다섯째, 이 연구는 A 대기업의 근로자 2,800여명을 대상으로 분석한 자료이므로 학계에 유의미한 결과를 보고할 수 있었으나, 팀 단위나 동일한 상사를 대상으로 조사한다면 더욱 의미 있는 분석 결과를 제시할 수 있을 것이다. 추후 상사의 리더십을 확인하기 위해 팀 단위 조사를 실시하여 한 명의 팀장에 대해 다양한 데이터를 수집하여 분석한다면 더욱 객관적인 분석이 될 수 있을 것이다.

여섯째, 자기중심적 리더십 유형과 소극적 리더십 유형이 되는 것을 방지할 수 있는 리더십 교육이 제공되어야 할 것이다. 이 연구의 제한은 다음과 같다. 이 연구는 국내 A 대기업 근로자를 대상으로 하였다는 점에서 우리나라 전체 근로자로 확대하여 해석하기에는 제한이 있다. 따라서 후속 연구에서는 좀 더 다양한 기업을 대상으로 연구가 이루어질 필요가 있다.

<참고문헌>

[국내 문헌]

1. 감지연, 조현정, 백지연 (2022). 원격근무 환경에서 상사의 리더십 역량에 관한 연구. **지식경영연구**, 23(1), 165-185.
2. 강철희, 최명민, 김수연 (2012). 기부노력에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 행복감과 사회적 신뢰 및 두 요인의 상호작용 효과 분석. **한국사회복지행정학**, 14(2), 57-82.
3. 고영미, 김종훈, 김성주 (2015). 어린이집 교사의 내적통제소재가 삶의 행복에 미치는 영향: 셀프리더십의 매개효과. **유아교육연구**, 35(5), 499-514.
4. 고은지, 도미향 (2016). 어린이집 원장의 코칭리더십이 보육교사의 심리적 안녕감에 미치는 영향. **코칭연구**, 9(3), 77-99.
5. 권상집, 정지용 (2016). 진성 리더십, 상사 신뢰, 심리적 웰빙, 지식공유 간의 구조적 관계 분석. **지식경영연구**, 17(4), 1-25.
6. 김경수, 김공수, 김인숙, 양동민, 김태준 (2010). **감성지능 개발을 통한 삶의 질 향상**. 파주: 집문당.
7. 김정은, 장은진, 김종우 (2017). 미용실 종사자의 사회적 교환관계, 행복 및 조직효과성 간의 관계. **한국미용학회지**, 21(1), 139-151.
8. 김미경, 문재승 (2019). 상사의 코칭행위가 정서적 몰입에 미치는 영향. **대한경영학회지**, 32(4), 617-644.
9. 김미진, 김병만 (2015). 유아교사의 행복감에 영향을 미치는 변인의 경로분석. **생태유아교육연구**, 14(4), 99-120.
10. 김미진, 김병만 (2017). 유아교사의 임파워먼트와 행복의 관계에서 셀프리더십의 매개 및 조절효과. **미래유아교육학회지**, 24(2), 191-215.
11. 김병섭, 안선민, 이수영 (2015). 거시적 사회경제요인이 국민의 행복에 미치는 영향분석: 우리나라기초자치단체를 대상으로. **행정논총**, 53(2), 97-121.
12. 김상근, 김성중 (2008). 지역주민의 행복도 결정요인에 관한 연구-안산시를 중심으로. **한국지역사회복지학**, 25, 325-351.
13. 김상민, 차민석 (2016). 오센텍 리더십이 구성원의 심리적 웰빙과 정서적 몰입에 미치는 영향. **산업경제연구**, 29(1), 347-382.
14. 김상민, 차민석 (2018). 진성 리더십과 구성원 개발. **예술인문사회융합멀티미디어논문지**, 8(9), 85-94.
15. 김윤희, 정혜영 (2018). 보육교사의 자아탄력성 셀프리더십 및 행복감의 구조적 관계. **학습자중심교과교육연구**, 18(16), 873-892.
16. 김혜연, 남승규 (2018). 긍정심리자본이 조직몰입과 직무스트레스에 미치는 영향: 행복의 매개효과. **예술인문사회융합멀티미디어논문지**, 8(3), 553-561.
17. 박영미 (2017). **어린이집 원장의 도덕적 리더십과 보육교사 헌신도의 관계**. 석사학위논문, 국민대학교 대학원, 서울.
18. 박종욱, 오상진 (2020). 진성리더십이 조직구성원의 행복에 미치는 영향에 관한 연구: 심리적 임파워먼트의 매개효과와 감사성향의 조절효과 검증. **리더십연구**, 11(3), 95-121.
19. 박지연, 손영화 (2014). 일과 생활의 조화와 상사-부하 관계가 조직몰입에 미치는 영향. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 27(2), 317-338.
20. 박지영, 손영우 (2018). 소명이 있는 상사와 일하는 것은 행복한가? 상사의 소명과 부하의 직무만족 관계의 매개변인 및 조절변인에 대한 연구. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 31(2), 353-385.
21. 서은국, 구재선, 이동귀, 정태연, 최인철 (2010). 한국인의 행복지수와 그 의미. **한국심리학회 2010년 연차학술대회**, 213-222.
22. 양세영 (2014). **조직의 윤리 프로그램과 구성원의 비윤리 행동**. 박사학위논문, 서울대학교 대학원, 서울.
23. 오진주, 이현민 (2021). 잠재프로파일 분석을 이용한 청소년의 사회적 관계의 질 유형과 주관적 행복의 차이. **조사연구**, 22(1), 127-154.
24. 이정민, 도미향 (2017). 상사의 코칭리더십이 부하직원의 조직몰입에 미치는 영향-심리적 안녕감의 매개효과를 중심으로. **코칭연구**, 10(2), 5-28.
25. 이정아, 김미진 (2016). 대학생의 자아탄력성과 행복의 관계에서 셀프리더십의 매개효과. **예술인문사회융합멀티미디어 논문지**, 6(10), 13-21.
26. 이종범, 장호철 (2008). 근로자의 셀프리더십 향상이 조직몰입과 혁신행동에 미치는 영향. **경영논총**, 29, 69-99.
27. 이지은, 강민성, 이승중 (2014). 도시위험인식이 행복감에 미치는 영향: 서울시 주민을 중심으로. **지방정부연구**, 18(2), 559-588.
28. 이현민, 정진철 (2012). 대기업 종사자가 인식한 조직몰입과 상사의 감성지능, 변혁적 리더십 및 상사에 대한 신뢰의 인과적 관계. **농업교육과 인적자원개발**, 44(3), 153-177.
29. 임유신, 이규현, 김경섭 (2010). 팔로워십을 고려한 리더십 개발의 필요성에 관한 실증 연구: 리더신뢰의 매개효과를 중심으로. **HRD연구**, 12(2), 113-144.

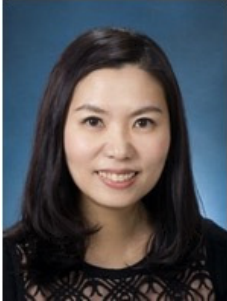
30. 조승현 (2017). **유아교사의 행복감과 관련 변인들 간의 관계 구조**. 박사학위논문, 광주대학교 대학원, 광주.
31. 조찬희, 이형용 (2021). 경영자 감성리더십이 팀원의 셀프리더십에 미치는 조절효과에 대한 연구: MZ 세대와의 차이를 중심으로. **지식경영연구**, 22(4), 261-282.
32. 조한용 (2020). 윤리적 풍토 형성의 선행요인에 관한 연구: 변혁적 리더십과 커뮤니케이션을 중심으로. **기업과혁신연구**, 43(3), 101-122.
33. 최우재, 조윤희 (2013). 진성리더십이 부하의 심리적 웰빙과 적응적 수행성과에 미치는 영향. **인사조직연구**, 21(1), 185-228.
34. 최혜진, 이호필 (2015). 유아교사의 행복감과 셀프리더십이 교수몰입에 미치는 영향. **어린이문학교육연구**, 16(2), 515-537.
- [국외 문헌]**
35. Andrew, F. M., & Whitley, S. B. (1976). **Social indicators of well-being: American's perceptions of life quality**. New York: Plenum Press.
36. Bass, B. M. (1997). Does the transactional-transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries? **American Psychologist**, 52, 130-139.
37. Bass, B. M. (1998). **Transformational leadership: Industrial, military, and educational impact**. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
38. Blake, R., & Mouton, J. (1964). **The managerial grid: The key to leadership excellence**. Houston, TX: Gulf Publishing Company.
39. Burns, J. M. (1978). **Leadership**. New York: Harper and Row.
40. Campbell, A. (1976). Subjective measures of well-being. **American Psychologist**, 31(2), 117-124.
41. Clawson, J. G. (2009). **General model of leadership in organizations: A diamond in the rough**. Darden Case No. UVA-OB-0380.
42. Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. **Academy of Management Review**, 13, 471-482.
43. Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1987). Toward a behavioral theory of charismatic leadership in organizational settings. **The Academy of Management Review**, 12(4), 637-647.
44. Diener, E. (1984). Subjective well-being. **Psychological Bulletin**, 95, 542-575.
45. Drath, W. H., & Palus, C. J. (1994). **Making common sense: Leadership as meaning-making in a community of practice**. Greensboro, NC: Center for Creative Leadership.
46. Fiedler, F. (1964). **A contingency model of leadership effectiveness**. *Advances in experimental social psychology*. New York: Academic Press.
47. Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology. **American Psychologist**, 56(3), 218-226.
48. Greenberg, J. (1993). The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice. In R. Cropanzano (Ed.), **Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management** (pp. 79-103). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
49. Heimann, A. L., Ingold, P. V., & Kleinmann, M. (2020). Tell us about your leadership style: A structured interview approach for assessing leadership behavior constructs. **The Leadership Quarterly**, 31(4), 101364.
50. Hellen, K., & Saaksjarvi, M. C. (2011). Happiness as a predictor of service quality and commitment for utilitarian and hedonic services. **Psychology & Marketing**, 28(9), 934-957.
51. Helliwell, J. (2001). Social capital, the economy and well-being. **The Review of Economic Performance and Social Progress**, 1.
52. Helliwell, J. F., & Putnam, R. D. (2004). The social context of well-being. **Philosophical Transactions-royal Society of London Series B Biological Sciences**, 359, 1435-1446.
53. Hemphill, J. K., & Coons, A. E. (1957). Development of the leader behavior description questionnaire. In R. M. Stodgill & A. E. Coons (Eds.), **Leader behavior: Its description and measurement** (pp. 6-38). Columbus, Ohio: Bureau of Business Research, Ohio State University.

54. Hersey, P., & Blanchard, K. (1969). Life-cycle theory of leadership. *Training and Development Journal*, *23*(5), 26-34.
55. Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1977). *The management of organizational behaviour*. Upper Saddle River N. J.: Prentice Hall.
56. Hoggard, L. (2005). *How to be happy*. London: B.B.C. Books.
57. House, R. J. (1977). A 1976 theory of charismatic leadership. In J. G. Hunt & L. L. Larson (Eds.), *Leadership: The cutting edge* (pp. 189-207). Carbondale: Southern Illinois: University Press.
58. Inglehart, R. (1990). *Culture shift in advanced industrial society*. Princeton University Press.
59. Jacobs, T. O., & Jaques, E. (1990). Military executive leadership. In K. E. Clark & M. B. Clark (Eds.), *Measures of leadership* (pp. 281-295). Leadership Library of America.
60. Jago, A. G. (1982). Leadership: Perspective in theory and research. *Management Science*, *28*(3), 315-336.
61. Janda K. F. (1960). Towards the explication of the concept of leadership in terms of the concept of power. *Human Relations*, *13*, 345-363.
62. Laub, J. A. (1999). *Assessing the servant organization: Development of the servant organizational leadership assessment (SOLA) instrument*. Doctoral dissertation, Florida Atlantic University, United States. Dissertation Abstracts International (Publication No. AAT 9921 922).
63. Layard, R. (2005). *Happiness: Lessons form a new science*. London: Allen Lane.
64. Manz, C. C. (1986). Self-leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. *Academy of Management Review*, *11*, 585-600.
65. Neck, C. P., Stewart, G. W., & Manz, C. C. (1995). Thought self-leadership as a framework for enhancing the performance of performance appraisers. *Journal of Applied Behavioral Science*, *31*(3), 278-302.
66. Northouse, P. G. (2004). *Leadership theory and practice* (3rd ed.). Sage Publications, Inc., Thousand Oaks.
67. Rauch, C. F., & Behling, O. (1984). *Functionalism: Basis for an alternate approach to the study of leadership*. New York: Pergamon Press.
68. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2002). An overview of self-determination theory: An organismic-dialectical perspective. In E. L. Deci & R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of self-determination research* (pp. 3-33). Rochester, NY: The University of Rochester Press.
69. Spears, L. C. (1995). Introduction. In L. C. Spears (Ed.), *Reflections on leadership: How Robert K. Greenleaf's servant-leadership influenced today's top management thinkers* (pp. 1-14). New York, NY: Wiley Press.
70. Stogdill, R. M. (1948). Personal factors associated with leadership; A survey of the literature. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, *25*, 35-71.
71. Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: Free Press.
72. Veenhoven, R. (1991). Is happiness relative? *Social Indicators Research*, *24*(1), 1-34.
73. Yukl, G. A. (1994). *Leadership in organizations* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
74. Yukl, G. A. (2005). *Leadership in organizations* (6th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall Upper Saddle River, NJ.
75. Yukl, G., Gordon, A., & Taber, T. (2002). A hierarchical taxonomy of leadership behavior: Integrating a half century of behavior research. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *9*(1), 15-32.

[URL]

76. 팩트경제신문 (2021). <http://www.facten.co.kr/news/articleView.html?idxno=205282>
77. KDI. (2021). https://eiec.kdi.re.kr/publish/naraPreList.do?sel_year=2021&sel_month=09

저 자 소개



조 현 정 (Hyun-Jung Cho)

현재 신안산대학교 사무비서행정과 조교수로 재직 중이다. 서울대학교에서 교육학 박사(산업인력개발학 전공) 학위를 취득하였다. 주요 관심분야는 인적자원개발, 직업교육, 산업교육, 취업교육, 평생교육, 진로교육 등이다. 지금까지 Journal of workplace learning, 대한경영학회지, 취업진로연구, 비서사무경영연구 등 주요 국내외 학술지에 논문을 발표하였다.



이 현 민 (Hyunmin Lee)

현재 한국고용노동교육원 조교수로 재직 중이다. 서울대학교 교육학 박사(산업인력개발학 전공) 학위를 취득하였고, 서울대학교 진로직업교육연구센터 선임연구원 및 이화여자대학교 초빙교수, 한국교원대학교, 순천향대학교, 국립공주대학교, 경인교육대학교 강사로 일하였다. 주요 관심분야는 고용서비스, 진로교육, 직업교육, HRD 등이다. 지금까지 교육학 연구, 진로교육연구, 대한경영학회지 등 주요 학술지에 논문을 발표하였다



이 유 진 (Yujin Lee)

현재 한동대학교 경영경제학부 조교수로 재직 중이다. 미국 미네소타대학교에서 인력자원개발(HRD) 박사 학위를 취득하였고, 경영경제학부에서 인사조직 관련과목을 가르치고 있다. 지금까지 Journal of International Human Resource Management 등 주요 학술지에 논문을 발표하였다.

〈 Abstract 〉

Difference in Happiness Level of Workers Depending on the Leadership Type

Hyun-Jung Cho^{*}, Hyunmin Lee^{**}, Yujin Lee^{***}

The purpose of this study is to identify the difference in happiness of workers depending on the perceived leadership types in a big company in Korea. The research objectives were 1) to identify the managers' leadership types which their workers perceive in a big corporate organization, and 2) to analyze the difference in a degree of workers' happiness according to the types of manager's leadership. To this end, a latent profile analysis was conducted. The research results are as follows. There were four types of leadership: 1) the Elite type which shows perfect ability in each area of self-management, task management, people management, and organization management, 2) the Competent type which has excellent self-management skills, good levels of task management and organizational management skills, but relatively poor people management skills, 3) the Self-centered type with the average levels of self-management, task management and organization management but with the poor level of people management skills, and lastly 4) the Passive type with the average level of self-management, somewhat low levels of task management and organization management skills and the poor level of people management skills. In addition, there was a statistically significant difference in the degree of happiness of workers according to the manager's leadership type. This study is meaningful in that it presented the leadership types of managers in a big company through the latent profile analysis and provided its implications on the workers' happiness.

Key words: Leadership, Type of leadership, Happiness, Latent profile analysis

* Department of Office Administration, ShinAnsan University

** Korea Employment and Labor Educational Institute

*** Handong Global University