



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

석사학위논문

성인 근로자의 셀프리더십이
직무성과에 미치는 영향:
자기효능감의 조절효과

제주대학교 교육대학원

상담심리전공

김 소 연

2023년 8월



성인 근로자의 셀프리더십이
직무성과에 미치는 영향:
자기효능감의 조절효과

지도교수 최 보 영

김 소 연

이 논문을 교육학 석사학위 청구논문으로 제출함

2023년 6월

김소연의 교육학 석사학위 논문을 인준함

심사위원장 김성봉 (서명)
위 원 박정환 (서명)
위 원 최보영 (서명)

제주대학교 교육대학원

2023년 6월

<국문초록>

성인 근로자의 셀프리더십이 직무성과에 미치는 영향 : 자기효능감의 조절효과

김 소 연

제주대학교 교육대학원 상담심리전공

지도교수 최 보 영

본 연구에서는 대한민국 성인 근로자의 셀프리더십이 직무성과에 미치는 영향에서 자기효능감의 조절효과를 검증하고자 하였다.

이를 통하여 성인 근로자의 직무성과를 향상시키는데 필요한 자료를 제공하는 것에 의의가 있다. 또한 성인 근로자들의 자기효능감 역량을 제고하고, 이를 통해 근로자가 주도적·능동적으로 직무를 수행할 수 있도록 하여 개인의 발전과 바람직한 직업생활을 영위할 수 있도록 하는것에 그 목적이 있다. 연구의 목적을 달성하기 위하여 설정한 연구 문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 성인 근로자의 셀프리더십과 직무성과의 관계에서 자기효능감과 그 하위요인은 조절효과가 있는가?

본 연구의 모집단은 전국 성인 근로자를 대상으로 진행하기 위해 온라인 조사로 진행되었으며, 모집단은 성인 근로자 총 380명을 임의 표집하였다.

자료수집은 2023년 1월 30일부터 2023년 2월 3일까지 약 5일에 걸쳐 이루어졌으며, 380명 중 불성실 응답 및 응답시간이 초과된 30부의 자료를 제외하고 350의 자료가 회수되어 최종분석에 사용되었다.

측정도구는 셀프리더십 척도, 직무성과 척도, 자기효능감 척도 및 인구통계학적 특성 조사 문항으로 구성된 자기보고식 설문지를 사용하였다.

본 연구에서 수집한 자료는 통계분석 프로그램인 SPSS for Windows 18.0, SPSS Process Macro v.4.5을 사용하여 분석하였다. 성인 근로자의 셀프리더십, 직무성과, 자기효능감의 신뢰도 검증을 위하여 신뢰도 분석을 실시하였다. 그리고 성인 근로자의 인구통계학적 특성을 파악하기 위하여 빈도와 백분율을 산출하고, 각 변인 간의 관련성을 확인하기 위해 각 변수 간 상관분석을 실시하였다. 또한 셀프리더십이 직무성과에 미치는 영향 분석을 위해 단순회귀분석을 실시하였다. 셀프리더십이 직무성과에 미치는 영향에서 자기효능감이 조절효과를 하는지 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 사용하여 조절변인의 상호작용 효과를 분석하였다. 그리고, 셀프리더십이 직무성과에 미치는 영향에서 자기효능감의 하위 변인인 자기조절과 자신감이 조절효과를 하는지 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 사용하여 조절변인의 상호작용 효과를 분석하였다. 이러한 분석 결과를 바탕으로 본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 성인 근로자의 셀프리더십, 직무성과, 자기효능감의 상관분석을 실시한 결과, 셀프리더십과 직무성과 간에는 유의미한 정적상관, 직무성과와 자기효능감 간에는 유의미한 정적상관이 나타났다.

둘째, 성인 근로자의 셀프리더십과 직무성과의 관계에서 자기효능감의 조절효과를 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시한 결과, 셀프리더십과 직무성과의 관계에서 자기효능감은 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 자기효능감은 셀프리더십과 직무성과 간의 관계를 증가시키는 강화효과를 가지는 것으로 확인되었다.

셋째, 성인 근로자의 셀프리더십과 직무성과의 관계에서 자기효능감의 하위변인인 자기조절 효능감과 자신감의 조절효과를 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시한 결과 셀프리더십과 직무성과의 관계에서 자기조절 효능감의 조절효과를 확인했다.

연구결과를 종합해보면 성인 근로자의 셀프리더십이 직무성과를 증가시키는

중요한 변인으로 작용하고 있고, 이 두 변인들의 관계에서 자기효능감이 조절변인으로 작용하고 있음을 확인할 수 있었다. 이러한 결과는 성인 근로자의 직무성과 향상을 위해 자기효능감 증진을 위한 심층적이며 다각적인 후속 연구들이 이루어져야 함을 시사한다.

주요어 : 성인 근로자, 셀프리더십, 직무성과, 자기효능감, 조절효과

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구문제 및 가설	7
3. 연구모형	8
4. 용어의 정의	9
II. 이론적 배경	11
1. 셀프리더십	11
가. 셀프리더십 개념	11
나. 성인 근로자의 셀프리더십	14
2. 직무성과	16
가. 직무성과 개념	16
나. 성인 근로자의 직무성과	18
3. 자기효능감	20
가. 자기효능감 개념	20
나. 성인 근로자의 자기효능감	23
4. 각 변인과의 관계	24
가. 셀프리더십과 직무성과의 관계	24
나. 자기효능감과 직무성과의 관계	25
다. 셀프리더십과 직무성과 간의 관계에서 자기효능감의 조절효과	27
III. 연구방법	29
1. 연구대상 및 절차	29
2. 측정도구	31
가. 셀프리더십 척도	31
나. 직무성과 척도	32

다. 자기효능감 척도	33
3. 자료처리 및 분석	34
IV. 연구결과 및 해석	35
1. 주요 변인의 기술통계	35
2. 주요 변인의 상관관계	38
3. 셀프리더십과 직무성과의 관계에서 자기효능감의 조절효과 검증	38
가. 성인 근로자의 셀프리더십과 직무성과의 관계에서 자기효능감 전체의 조절효과	37
나. 성인 근로자의 셀프리더십과 직무성과의 관계에서 자기효능감의 하위 요인 중 자기조절 효능감의 조절효과	42
다. 성인 근로자의 셀프리더십과 직무성과의 관계에서 자기효능감의 하위 요인 중 자신감의 조절효과	45
V. 논의 및 제언	46
1. 결과 요약 및 논의	46
2. 결론 및 제언	50
VI. 참고문헌	52
Abstract	65
부록	68
설문지	68

표 목 차

표Ⅱ-1 셀프리더십의 하위요인	14
표Ⅱ-2 직무성과 하위요인	18
표Ⅱ-3 자기효능감 하위요인	22
표Ⅲ-1 연구대상의 인구통계학적 특성	30
표Ⅲ-2 셀프리더십 척도의 문항 구성 및 신뢰도 계수	31
표Ⅲ-3 직무성과 척도의 문항 구성 및 신뢰도 계수	32
표Ⅲ-4 자기효능감 척도의 문항 구성 및 신뢰도 계수	33
표Ⅳ-1 주요 변인의 기술통계	35
표Ⅳ-2 주요 변인들 간의 상관관계	37
표Ⅳ-3 셀프리더십과 직무성과의 관계에서 자기효능감의 조절효과	39
표Ⅳ-4 자기효능감 조건값에 따른 셀프리더십의 단순 기울기 검증	40
표Ⅳ-5 셀프리더십과 직무성과의 관계에서 자기조절 효능감의 조절효과	42
표Ⅳ-6 자기조절 효능감 조건값에 따른 셀프리더십의 단순 기울기 검증	44
표Ⅳ-7 셀프리더십과 직무성과의 관계에서 자신감의 조절효과	45

그림 목 차

그림 I -1 성인 근로자의 셀프리더십과 직무성과의 관계에서 자기효능감의 조절 모형	8
그림 II-1 효능기대와 결과기대의 차이	21
그림 IV-1 셀프리더십과 자기효능감 총점의 상호작용효과	40
그림 IV-2 셀프리더십과 자기조절 효능감의 상호작용 효과	43

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

삶을 살아가는 데에 있어, 노동이란 단순히 생활을 이어나가기 위한 경제적 수단으로서의 의미뿐만 아니라 행복하고 만족스러운 삶을 살기 위한 핵심적 기제로 인식되고 있으며 자신이 원하는 직업을 찾고 직무를 수행하는 것은 인간의 삶의 중요한 과제 중 하나이다(권예솜, 2019). 특히 성인기의 구성원들이 가장 많은 열정과 시간을 보내는 공간 가운데 하나가 바로 직장이다. 따라서, 자신에게 맞는 직업을 찾고, 직무 만족과 성취감을 느끼는 일련의 과정은 삶에 있어 가장 중요한 과제이며 성인기 이후 삶에도 영향을 미칠 수 있으며 이 모든 과정에서 개인은 능동적인 주체로서 삶을 영위해야 한다(권예솜, 2019).

하지만, 2022년 유명 구직 사이트에서 실시한 설문조사에 따르면, 심각한 취업난인 현대사회에도 불구하고 1년도 안 되는 기간에 조기 퇴사하는 경우가 늘고 있다고 한다. 기업 1,124개 사를 대상으로 1년 이내에 퇴사한 직원을 알아보는 조기퇴사 현황에 대해 조사한 결과, 퇴사한 직원이 ‘있다’는 대답이 84.7%를 기록했다. 이는 지난해 74.6%보다 10.1%p 증가한 수치다. 2020년 조사에서는 64.4%로 매년 10%p씩 증가하고 있다. 신규 입사자의 조기 퇴사율 사유는 ‘직무 불만족(45.9%)’이 1위였다. 다음으로 ‘낮은 연봉(급여)(26.2%)’, ‘조직문화 불만족(31.5%)’, ‘높은 근무 강도(21.4%)’, ‘개인의 역량 발전이 어려움(20.3%)’ 등의 순이었다. 이러한 조사 결과를 통해 직무불만족이 근로자들을 어려운 상황에 놓이게 하는 중요한 요인인 것을 파악할 수 있다.

박현숙, 박용순(2013)의 연구의 따르면 고령 근로자에게, 친목 도모나 사회적 모임 등과 같이 그들에게 새로운 지지기반을 제공하여 사회에 적응할 수 있는 방안을 마련한 경우 삶의 만족도가 유의미하게 나타났다. 즉, 직무만족도가 높을수록 삶의 질 향상을 도모할 수 있다는 것이다. 또한, 박광표, 김동철(2015)의 장애인 근로자를 대상으로 한 연구에서, 직무만족도가 높을수록 직무에 대한 스트

레스가 줄어들어 직무에 대한 자신감과 긍정적 자세를 보이며 삶의 질에 긍정적 영향을 미치며(박광표, 김동철, 2015) 직무만족도와 삶의 질 간의 유의미한 상관관계를 보이는 선행연구가 있었다.

하지만 직무만족은 개인이 느끼는 주관적인 차원과 감정이기 때문에 정도를 측정하기가 가치 판단적이다. Poter와 Steers(1973)의 직무만족 이론(Job satisfaction) 및 연구에 따르면 직무만족은 직무성과와 높은 상관관계가 있다. 구성원들의 결근과 이직 등과 같이 직무 현장으로부터 이탈하는 현상에 대단히 높은 상관관계가 있음을 제시하였다. 구성원이 조직에서 이탈하게 되는 것은 그들의 기대가 직무에 부합하지 못하거나 또는 직무에 불만족할 때 나타난다고 하였다. 결국, 근로자의 직무만족이 갖는 중요성은 개인 차원에서 직무불만족은 피고용인의 스트레스를 유발하고, 탈진을 높이는 등 심리적이고 정신적인 문제의 발생과 관련이 있기 때문이며, 조직 차원에서는 직무만족이 낮으면 직무성과는 줄어들고, 이직 및 결근율 등은 증가하고 조직의 사기는 저하될 것이기 때문에 직무만족의 중요성은 직무성과와 연결된다. 직무만족은 구성원 자신이 직무에 대하여 가지고 있는 일종의 태도로, 직무성과에 영향을 미친다는 Hoffman(1991)의 연구결과와도 일맥상통하다. 또한 신유근(1982)에 의하면, 개인의 직무만족도가 높을 때 이직률과 결근율이 낮아지며, 그 결과 직무성과에 대한 긍정적인 효과를 가져오는 것이 제시되었다. 그동안 수행된 많은 경험적 자료들 또한 직무만족이 높을수록 직무성과가 높아진다는 것을 입증하였다(탁진국 외, 2008; Rasch & Harrell, 1990; Chiu & Francesco, 2003).

직무성과에 대한 선행 연구들을 살펴보면, 셀프리더십이 영향을 미치는 주요 요인으로 주목받고 있다(신구범, 2008; 황재원, 박경미, 2013). 셀프리더십이란 자기 스스로에게 영향을 주기 위한 개인의 행동 및 사고 전략으로 업무 수행에 필요한 방향 설정 및 동기 부여에 있어 자기 자신에게 스스로 영향력을 행사하는 과정이다(Manz, 1995). 즉 셀프리더십은 스스로 자기 자신을 통제하기 위한 책임감 있는 자율적인 행동이다.

성인 근로자를 대상으로 셀프리더십과 직무성과를 다룬 다른 선행연구를 살펴보면, 셀프리더십은 직무성과에 유의미한 정적상관을 보이는 것으로 나타났다(김연선, 2009; 백석남, 2011; 유재연, 이연희, 하이경, 2019; 유현희, 2020; 이우중,

2011; 전지현, 2019; 차지영, 2011; 하오충충, 2019). 즉, 셀프리더십이 높은 근로자의 경우 조직 내 목표 달성을 위해 자연적 보상전략 등 하위 목표를 설정하여 근무하고 있었고, 직무성과를 높이는데 중요한 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다(조민정, 2016). 경비업 근로자 중, 셀프리더십이 높은 근로자의 경우 셀프리더십의 하위요인인 건설적 사고전략만이 직무성과에 유의한 영향을 보였다. 이는 현장에서 업무를 수행하며 몰입도가 높아야 하는 직무 특성을 보이기 때문에 스스로 관리하는 자세와 태도가 반영된 건설적 사고 전략 하위요인이 반영된 결과인 것이다(김재호, 이도희, 2018). 이처럼 선행연구를 통해 셀프리더십이 성인 근로자의 직무성과를 높이는데 중요한 역할을 하는 변인인 것을 예측할 수 있다.

그러나 다른 선행연구를 보면 셀프리더십과 직무성과의 일관된 연구결과를 볼 수 없는 연구들도 보고되었다. 이혜림(2020)은 셀프리더십이 성인 근로자의 직무성과에 미치는 영향에 대한 연구결과는 일관되지 않다고 밝히었다. 셀프리더십과 직무성과 사이에 내재적 동기와 같이 유연성을 가지고 팀원이 자신의 필요에 맞게 변화하는 방식으로 개인 내부의 힘이 근원이 되어 스스로 강점을 발휘하여 업무를 행한다면 직무성과에 미치는 영향이 달라진다는 것이다(이혜림, 2020). 이를 통해 셀프리더십과 직무성과에 관계를 조절하는 변인에 대한 연구의 필요성을 제기했다. 또한 학충충, 김도근(2019)은 셀프리더십을 하위요인으로 나누어 살펴 본 연구에서 연구결과가 상이한 경우를 발견하여 일관된 결론을 내리기 어렵다고 말하였다. 이러한 비일관된 결과는 셀프리더십이 직무성과에 미치는 영향을 조절하는 변인에 대해 탐색의 필요성이 제기된다.

우선, 셀프리더십과 직무성과의 관계를 조절하는 변인에 대한 선행연구를 살펴보면, 셀프리더십이 구성원의 직무성과에 미치는 영향에서 심리적 임파워먼트의 조절효과를 중심으로 다룬 연구(하오충충, 2019)와, 자율-통제문화의 조절효과를 다룬 연구(강미옥, 2012)등을 찾을 수 있었다. 종합해 보면 셀프리더십이 직무성과에 미치는 영향에서 개인 외적 변인을 중심으로 조절효과를 검증한 연구는 있었지만 개인 내적 변인으로 조절효과를 분석한 선행연구는 찾을 수 없었다.

개인 내적인 대처 능력과 적응 역량을 개발함으로써 직무성과를 높이는데 유의미한 영향을 미치고자 하며, 직무성과를 높이기 위해 셀프리더십을 높이며 이

개념의 핵심인 자기 계발과 자기 내면, 스스로의 힘을 키울 수 있는 역량을 발견하고 키우는 것이 필요하다.

자기효능감은 스스로가 ‘할 수 있다’라고 믿는 신념이고, 어떤 결과를 얻고자 하는 행동의 과정을 성공적으로 조직하고, 수행해 낼 수 있는 개인의 능력에 대한 신념이다(김희진, 2019). 이 두 요인의 관계를 함께 살펴보면, 셀프리더십과 자기효능감은 자신을 믿고 자신감을 가지고 스스로의 능력을 발휘한다는 일맥상통한 의미를 가지고 있다(최고은, 2020). 예를 들어, 자기효능감은 목표 수준과 몰입에 영향을 주고(Taylor, Locke, Lee & Gist, 1984), 자기효능감이 높은 사람들은 자신의 목표설정에서 더 생산적인 성향을 보인다(Sims & Lorenzi, 1992). 자기효능감이 높은 구성원일수록 업무에 확신을 가지며, 직면한 상황에 스스로 통제하고 리드하여 목표달성이 가능하다(Peterson & Arnn, 2005). 또한 자기효능감은 내적인 동기유발에 영향을 준다고 하였다(Deci & Ryan, 1985). Manz & Neck(2004)의 연구에서 셀프리더십을 통해 자기효능감을 높일 수 있다고 하였다. 또한 셀프리더십을 통해 개인의 자존심을 높일 수 있으며, 이는 자기효능감과도 연결이 될 수 있다고 하였다(정태희, 2005). 그래서 직무성공에 영향을 미치는 개인 내적 변인 중 자기효능감 변인에 대해 주목할 필요성이 제기된다.

자기효능감과 직무성공에 관한 선행연구를 살펴보면 자기효능감 전체는 물론 하위변인인 자기조절 효능감과 자신감 모두 직무성공과 정적으로 높은 상관을 보이는 것으로 나타났다(라휘문, 최재민, 2017; 임재원, 2013; 임정빈, 김만하, 2018). 또한, 자기효능감이 공공조직부문에 있어서 직무만족뿐만 아니라 직무성공에 긍정적으로 영향을 미친다는 점을 확인함으로써 공공조직에서 구성원의 자기효능감을 증진시키기 위한 다양한 조직관리 및 인사관리적 노력의 중요성에 대한 근거를 제시하는 연구가 보고되었다(전미선, 전영준, 2017). 또한 강태원, 이용기, 이용숙(2018)의 연구에서 실시한 중소기업 근로자 대상 연구결과, 자기효능감과 직무성공 간의 정적 상관관계를 보이고 있다. 자기효능감과 관련하여 중소기업 구성원들을 대상으로 다차원으로 측정된 연구를 통해 자기효능감-직무열의-직무성공 간의 협업화 된 형태를 제시하였는데 이는 직무성공을 높이는 데 자기효능감이 중요한 변인임을 말해준다(강태원, 이용기, 이용숙, 2018).

신은경, 차오위, 김진강(2015)가 호텔에 근무하는 종사원들을 대상으로 한 자기

효능감과 직무성과 연구결과를 살펴보면, 자기효능감의 하위요인인 자기조절 효능감이 직무성과에 정의 영향을 미치는 것을 확인함으로써 자기조절 효능감이 높을 경우 호텔 종사원은 스스로 직무수행능력을 개선하고, 자신의 능력을 뛰어넘는 위협적인 상황을 피하지 않고 자신이 통제하고 다룰 수 있다고 생각하면서 직무를 보다 적극적으로 수행한다고 하였다(신은경, 차오위, 김진강, 2015). 이는 자기효능감의 하위요인인 자기조절 효능감이 중요한 변인임을 예측할 수 있다. 이상의 선행연구 결과를 종합해보면, 자기효능감은 성인 근로자의 직무성과를 향상시키는 중요한 변인임을 입증시킨다.

국내에서는 자기효능감을 직무성과와 관련하여 매개변인으로 살펴본 연구가 대부분이었다. 또한, 국내에서 진행된 자기효능감이 직무성과에 미치는 영향을 검증한 연구 동향을 살펴보면 특정 직군 종사자를 대상으로 하여 진행되었다.

이에 본 연구에서는 성인 근로자를 대상으로 자기효능감의 조절효과와 하위요소 각각의 조절효과를 연구하여 그 차이를 비교해보려고 한다. 그동안 규명된 자기효능감과 직무성과의 관련성에 대하여는 대부분 매개효과를 검증하는 연구들로 셀프리더십과 직무성과의 관계에서 자기효능감의 조절효과를 살펴본 국내연구는 찾아보기 힘든 실정이다. 선행연구를 통해, 성인 근로자의 직무성과를 높이는 데 효과가 검증된 자기효능감은 셀프리더십이 직무성과를 미치는 영향을 강화시킬 수 있는 조절효과를 가질 것으로 예측된다. 즉, 성인 근로자의 셀프리더십과 직무성과의 관계에서, 자기효능감은 조절변인으로서 강화 효과로 작용할 것이다.

위의 내용에서 조절변인(Moderator variable)은 독립변인과 종속변인 관계 방향 또는 강도에 영향을 끼치는 변인이다(Baron & Kenny, 1986). 독립변인과 종속변인의 관계는 조절변인의 수준(Level)에 따라 달라지는데, 이런 이유로 독립변인이 조절변인과 상호작용해서 종속변인에 영향을 미친다(서영석, 2010). 예를 들어, 국내 거주 중국인 유학생들이 경험하는 문화적응 스트레스가 우울에 영향을 미칠 때, 부적응적 완벽주의 수준에 따라 문화적응 스트레스와 우울의 관계가 달라질 수 있다(이승록, 2019). 이때 부적응적 완벽주의 수준이 조절변인이 된다. 이 조절변인에 따라서 독립변인과 종속변인의 관계가 어떻게 변화하는지를 보는 것으로 생각할 수 있다. 이 연구에서 조절변인으로 자기효능감을 사용한 이유는

조절효과의 세 가지 효과인 강화 효과, 완화 효과, 대립 효과 중 강화 효과로써 자기효능감이 효과적으로 작용할 수 있기 때문이다.

이에 본 연구에서는 자기효능감이 성인 근로자의 셀프리더십과 자기효능감이 직무성과에 정(+)적인 영향을 미치고, 자기효능감의 수준이 높을수록 셀프리더십이 직무성과에 미치는 영향력이 증가하는지에 대해 자기효능감 전체와 하위요인인 자기조절 효능감, 자신감 각각의 조절효과를 살펴보고자 한다.

2. 연구문제 및 가설

본 연구는 성인 근로자의 셀프리더십이 자기효능감을 조절로 하여 직무성과에 미치는 영향을 파악하고 효과를 검증하고자 한다. 이에 다음과 같이 연구문제를 설정하였다.

연구문제. 성인 근로자의 셀프리더십과 직무성과의 관계에서 자기효능감과 하위요인은 조절효과가 있는가?

가설 1. 성인 근로자의 셀프리더십과 직무성과의 관계에서 자기효능감은 조절 효과가 있을 것이다.

가설 1-1. 성인 근로자의 셀프리더십과 직무성과의 관계에서 자기조절 효능감은 조절효과가 있을 것이다.

가설 1-2. 성인 근로자의 셀프리더십과 직무성과의 관계에서 자신감은 조절 효과가 있을 것이다.

3. 연구모형

본 연구는 그림 I-1의 연구모형을 통해 성인 근로자의 셀프리더십이 직무성과에 미치는 영향에서 자기효능감이 조절효과를 나타내는지 분석해 보고자 한다. 이에 따라 셀프리더십과 직무성과의 관계에서 자기효능감을 조절변인으로 선정하였다.

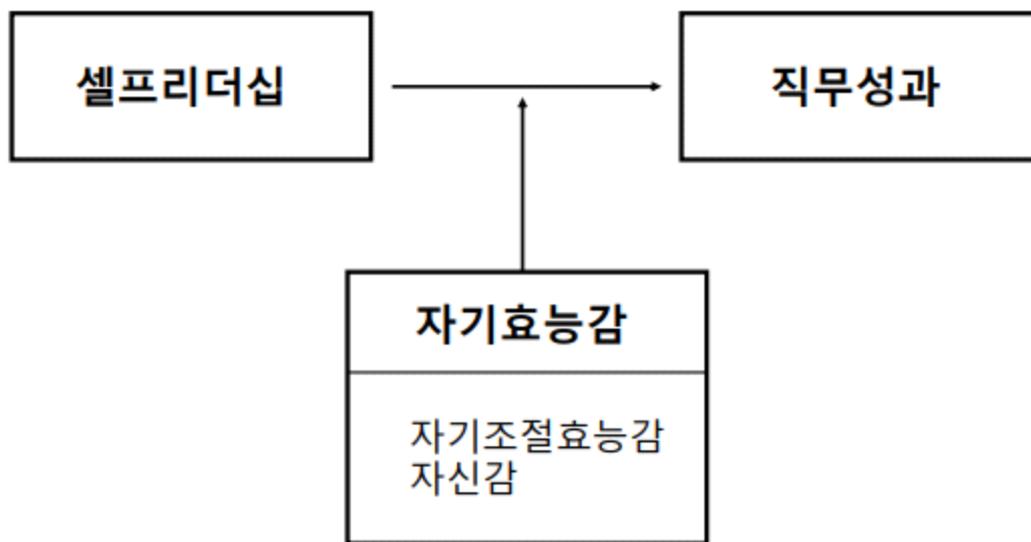


그림 I-1 성인 근로자의 셀프리더십과 직무성과의 관계에서 자기효능감의 조절모형

4. 용어의 정의

가. 셀프리더십

본 연구에서는 셀프리더십을 Manz & Sims(2001)의 정의에 따라 개인 스스로의 생각과 행동을 변화시켜서 자신에게 영향력을 발휘하는 리더십으로 정의하고자 한다. 하위개념은 행동 중심적 전략, 자연적 보상전략, 건설적 사고전략으로 구분되어 있다.

나. 직무성과

본 연구에서는 직무성과를 우석봉(2000)의 정의에 따라 조직구성원의 직무가 어느 정도 성공적으로 달성·실현되었는지의 여부를 나타내는 개념으로서 조직구성원이 실현시키고자 하는 직무의 바람직한 상태 또는 자신의 목표를 달성할 수 있는 정도로 정의하고자 한다. 하위개념은 개인성과와 조직성과로 구분되어 있다.

다. 자기효능감

본 연구에서는 Bandura(1986)의 정의에 따라 자기효능감을 주어진 과제를 성공적으로 수행하는데 필요한 행위로써, 직무를 실행해 나가는 자신의 능력에 대한 믿음이라고 정의한다. 또한, 자기효능감의 하위요인인 자기조절 효능감은 개인이 어떤 과제를 달성하기 위해 자기조절 즉, 자기관찰, 자기판단, 자기반응을 잘 사용할 수 있는가에 대한 효능기대를 의미하며(Bandura, 1982), 또 다른 하위요인인 자신감은 자신의 가치와 능력에 대한 개인의 신념 또는 확신으로 정의한다. 이러한 자신감은 인지적 판단 과정으로 성립되고 정서적인 반응으로 표출된다(Bandura, 1986).

라. 근로자

본 연구에서 근로자는 선행연구에 나와있는 조직 구성원, 직장인의 개념과 일맥 상통한다. 본 연구에서는 근로자를 근로기준법 제2조 제1호 ‘근로자’의 정의에 따라 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 일컫는다. 사업장(직장)에 소속되어 노동을 제공하고, 노동의 대가인 임금으로 생활을 유지하는 사람을 근로자라고 정의하고자 한다. 단, 공무원은 제외한다.

II. 이론적 배경

본 연구는 성인 근로자의 셀프리더십과 직무성과의 관계에서 자기효능감의 조절효과를 확인하고자 하는 연구로써, 선행연구를 확인함으로 이론적 배경을 고찰해보고자 한다.

1. 셀프리더십

가. 셀프리더십의 개념

셀프리더십은 1980년대 경영과 마케팅 혁신 개념으로 사용되었는데 Manz와 Sims(1980)에 의해 심리학 분야로 옮겨와 자기관리의 개념으로 재창조되었다. Manz(1986)에 의해서 처음으로 사용된 개념으로 이는 Kerr & Jermier(1978)의 리더십 대체요인 이론에 근거하여 나타났다. 셀프의 의미는 ‘자기 스스로’의 개념으로 설명할 수 있으며, 이는 인간의 내부의 기본 성향인 자율성을 강조하고 자신을 변화시키고 무엇을 해야하며, 어떠한 방식으로 할 것인지를 알 수 있게 한다(김희진, 2019). 셀프리더십의 주 저자인 Manz(1983)은 그의 저서 Manz(1983)은 그의 저서 『The Art of Self Leadership』에서 제시된 셀프리더십이란 부하들에게 예컨대, 자기통제로 대표되는 자율성을 부여해 본인 스스로 목표를 설정하고 본인 스스로 영향력을 발휘하여 능력을 발현하게 하는 것으로 업무의 성과를 향상에 있어 효율적인 내적 리더십이라고 언급한다. 그는 셀프리더십 정의에 대해 “자아발견과 자기만족을 향한 여행이며, 스스로에게 영향력을 행사하는 방법이고, 자기효능감 고취를 위한 기술이며, 행동 통제의 기초이자 자아 완성을 위한 중요한 학습과정”이라고 정의하였다. 이를 좀 더 확장시키면, 셀프리더십은 행동적 전략과 인지적 전략들로 구성되어 있다고 제안하였다(Manz, 1986).

이를 종합하면 셀프리더십은 자신의 과업을 ‘자기 스스로’ 수행해나가는 과정에 있어 필요한 방향설정과 동기유발을 자발적으로 하고, 자신의 생각과 행동을 스스로 통제하고 바람직한 방향으로 영향력을 행사하는 과정을 말한다. 즉, 개인의 생각과 행동을 변화시키고, 스스로에게 영향력을 행사하는 리더십을 말한다(Manz & Sims, 2001). 이는 인간의 내부의 기본성향인 자율성을 강조한다. 이러한 개인의 내적 과정인 셀프리더십을 조직 안에서 발휘한다면 조직 목표달성을 위해서도 유용하게 활용할 수 있게 된다. 조직의 이익이 자신의 이익이 되기에 자기관리를 위한 과정으로 나아갈 수 있으며(지성호, 강영순, 2015), 조직 내 셀프리더십이 발현 가능하도록 자율성과 책임감이 주어질 때 셀프리더십이 증진되어 조직의 목표를 더 효과적으로 성취할 수 있다(Manz & Sims, 1980).

과거 소수의 지도자들이 가지고 통제하던 수단인 전통적 리더십은 작업능력 저하와 지나치에 권위적인 의식과 위계질서를 강조하는 전통적 관리방식의 한계점이 나타나면서 현대사회에서는 모든 현대인이 갖추어야 할 역량으로 셀프리더십이 요구되어지며(박혜민, 2019), 전 구성원들에게 임파워링(Empowering)이 가능하도록 리더십의 패러다임이 변화되고 있다. 현 사회의 모습에 알맞게 구성원 모두 높은 수준의 독립성을 가지고 스스로에 대한 통제성을 발휘하며 자기 자신을 리드하는 셀프리더십의 중요성이 인식되기 시작하였다.

일반적인 리더십이 외부의 통제에 의한다면 셀프리더십은 내부의 자율성이라는 차이를 가지며(강명숙, 김정섭, 2014), 리더십에서 셀프리더십으로 기능적인 변화가 발생한 의미는 인간에 대한 인식의 근본적인 변화로 볼 수 있다(조정자, 이종연, 2017). 즉 셀프리더십은 인간을 능동적이고 긍정적인 주체로 바라볼 때, 더욱 권장될 것이다. 또한 셀프리더십은 업무수행에 필요한 방향설정과 동기유발을 자발적으로 수행함으로써 자기통제 시스템을 자극하기 때문에 동기유발 전략으로 사용될 수 있다. 셀프리더십은 스스로 알 수 없는 사이 행동에 영향을 주는 주요성과 잠재력을 인식하면서 동기부여가 된다는 사실을 일깨워준다(김희진, 2019).

셀프리더십에 대한 정의를 종합해보면, 다양한 현상들이 작동되는 원리를 설명하기보다는 어떻게 행동되어야 한다는 것에 초점을 두고 있고, 자기 스스로에 대한 성찰과 평가를 통해 자신의 강점과 약점을 파악하고, 행동 수정에 대한 목

표를 설정하고, 이를 달성하기 위해 꾸준히 노력하고 발전하는 역량이라 할 수 있다.

이에 본 연구에서는 셀프리더십을 Manz & Sims(2001)의 정의에 따라 개인 스스로의 생각과 행동을 변화시켜서 자신에게 영향력을 발휘하는 리더십으로 정의하고자 한다. 이러한 셀프리더십은 지도자가 부하에게 영향을 미치는 일반적인 리더십과 다르게 자기가 스스로에게 영향을 미치는 행위 및 인지전략을 일컫고, Kerr의 리더십 대체를 포함하는 개념이다(Manz & Sims, 2001).

셀프리더십의 구성을 살펴보면 Manz(1986)은 셀프리더십 개념을 자신에게 영향력을 행사하는 두 가지 과정의 측면으로 설명하였다. 첫째, 사회적 인지 이론 관점에서 개인이 행동의 실천과 변화를 통해 자신의 주변 환경에 영향을 주고 받는 행동중심적 전략을 말한다. 이는 Bandura의 사회학습이론에 영향을 받은 것이다. 과업이 주어졌을 때 과업을 수행하는 타인을 관찰하여 학습하는 능력을 경험으로 삼으며 상상력을 활용할 수도 있다. 둘째, 인지적 평가 이론의 관점은 내재적 동기를 설명한다. 자신의 과제를 수행하며 내재적 보상으로 즐거움을 얻는데 이는 자연적 보상전략으로 설명한다(박혜민, 2019). 이후 Houghton & Neck(2002)는 사람들이 가지고 있는 역기능적 신념 체계를 긍정적으로 대체하는 건설적 사고전략을 추가하였다.

이를 통합하여 Manz & Neck(2004)은 셀프리더십을 세 가지 구성개념으로 정리하였다. 첫째, 행동중심적 전략(Behavior-focused strategies)은 스스로 자각을 통해 능동적으로 자신을 변화시키는 행동을 말한다. 둘째, 자연적 보상전략(Natural reward strategies)은 스스로 직무수행을 위한 원인을 내재화하는 것에 주목하는 인지적 측면으로 동기과 지각을 강조한다. 셋째, 건설적 사고전략(Constructive thought pattern strategies)은 직무에 대해 긍정적으로 사고를 형성한다. 이로써 셀프리더십은 스스로에게 영향력을 행사하는 방법에 대해 인지적, 행동적 전략 모두를 포함하는 광의적인 개념으로 확장되었다(김희진, 2019).

표 II-1 셀프리더십의 하위요인

셀프리더십 하위요인(Manz & Neck, 2004)	
행동중심적 전략 (Behavior-focused strategies)	개인이 행동의 실천과 변화를 통해 자신의 주변 환경 영향을 주고받는 것을 전제하고, 의사결정 시 행동을 관리하고 통제하는 능력이다. 행동중심적 전략유형은 자기관찰, 자기목표설정, 자기보상, 자기처벌 그리고 자기단서로 구성된다
자연적 보상전략 (Natural reward strategies)	내재적 동기이론 관점에서 자신이 하는 일과 활동의 즐거운 측면으로 동기화되고, 그러한 일과 행동 그 자체가 주는 보상으로 강화하는 것이다. 구체적으로 자신에게 기쁨이나 즐거움을 주는 활동이나 내용을 자신의 일을 도입하거나, 일을 하면서 일의 좋은 측면에 초점을 맞추는 것을 의미한다.
건설적 사고전략 (Constructive thought patton strategies)	일과 활동에 긍정적으로 영향을 줄 수 있도록 사고방식과 사고의 패턴을 형성 또는 수정하는 전략이다. 자신의 생각을 바람직한 방향으로 수정하고 올바른 사고를 확립할 수 있도록 하는 방법에 초점을 둔 전략이다. 구체적으로 신념과 가정분석, 자기대화, 성공적인 수행 상상하기로 구분할 수 있다.

나. 성인 근로자의 셀프리더십

조직 내 구성원이 조직 내에서 셀프리더십을 발휘하는 구성원들은 자신이 수행하는 업무에 대한 주인의식이 높고 내적 에너지를 효과적으로 활용하므로 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 그 결과 직무성과에도 영향을 미치는 것으로 보고되었다(김성중, 2014). 조직 구성원은 업무 수행을 통해 자기 영향력을 발휘하여 목표를 달성하게 되면 강한 자긍심을 느끼며, 나아가 자신의 직무에 만족할 수 있으므로 성인 근로자에게 셀프리더십의 역할이 매우 중요함을 의미한다. Neck(1995)은 직무를 수행하는데 필요한 자기주도(Self-Direction)와 동기부여(Self-Motivation)를 일깨워주기 위해 자신에게 영향력을 행사하는 과정이라 정의한다(김성중, 2014).

송정수, 양필석(2008)의 연구에 의하면 과거의 전통적인 관리기능과 셀프리더

십의 명확한 차이는 외부의 통제와 내부의 자율이다. 스스로 개인에게 영향력을 행사하기 위해 사고와 행동 전략을 자신에게 진행하는 행동이 바로 셀프리더십인데 이러한 셀프리더십은 개인 스스로의 숨어있는 능력뿐만 아니라 조직의 경쟁력을 향상시키고, 조직의 성패를 가르며 조직의 성과를 향상 시키는데 유용한 개념이라 셀프리더십을 정의하였다.

Manz & Sims(1991)에 의하면 셀프리더십은 자신이 진정으로 하고자 하는 목표를 스스로 묻고 과정을 수행하는 내재적 탐구 과정을 포함하며 자신이 중요하게 여기는 가치에 대한 깊은 성찰과 진정으로 원하는 목표를 추구하는 삶을 영위할 수 있게 한다. 셀프리더십은 개인을 성장을 이르게 할 뿐 아니라 사회로의 진입에 도움을 주는 요소로써 작용하고(서문경애, 2005), 직무에 대해 긍정적 인식을 초래하는 원인으로 확인되고 있다(양필석, 최석봉, 2012). 또한 직무수행 자체에서 만족과 즐거움을 경험할 수 있도록 행위의 원인을 내재화하고 능동적으로 행동이 일어날 수 있도록 스스로를 관리한다(지성호, 강영순, 2015).

이상의 선행연구를 통해 성인 근로자의 셀프리더십은 근로자들에게 있어 직무수행 등 사회로의 진입에 있어 영향을 미치는 중요한 변인이라고 할 수 있다.

2. 직무성과

가. 직무성과의 개념

직무성과(Job performance)는 조직몰입, 직무만족과 더불어 조직유효성을 나타내는 지표로서, 조직의 성공에 영향을 미친다는 명백한 효과 때문에 지금까지도 널리 연구되고 있는 주제 중 하나이다(Brown & Peterson, 1993; Tett & Mayer, 1993). 일반적으로 성과란 어떤 일을 이루어진 결과 또는 활동, 작업 등을 성취하는데 있어서의 행위 혹은 태도로 정의된다(유경미, 2012). 이러한 성과를 기업 상황에서는 직무성으로 구체화하여 사용하고 있으며(임기석, 2008) 직무성과에 대한 개념과 정의는 연구자의 접근 방법과 인식 수준에 따라 매우 다양하게 정의되어왔다.

Dietsch(1980)는 직무성과란 조직에 바람직스러운 것으로 그것을 성취하기 위한 노력에 의해 달성되는 특정의 결과라고 정의하였고, Etzioni(1983)는 조직원이나 구성원들이 실현하고자 하는 일의 바람직한 상태라 정의한다. 또한 Pincus(1986)는 직무성과란 조직구성원의 직무가 어느 정도 성공적으로 달성되었는지를 나타내는 개념으로 산업 심리학자들이 말하는 생산성과 동일한 의미라 정의하였고, Miller(1990)는 조직구성원이 조직의 목표나 과업을 달성하기 위하여 보여주는 노력의 결과라고 정의하였다.

류동웅(2010)은 직무성과를 개인 수준에서 직접적인 성과를 측정하기 위하여, 조직구성원 자신이 담당하고 있는 직무의 성과 수준에 대한 평가의 정도와 자신의 직무에 대하여 최선을 다했다고 스스로 인식하는 정도라고 정의하였다. 최원수(2009)는 구성원이 과업 요구를 성취하는 정도 혹은 부여받은 직무에 대한 구성원의 성취도 등으로서 과업에 따라 이루어진 결과, 또는 심리적 만족 정도를 말하며 실행이나, 수행 성취의 정도라고 정의하였다. 손문현(2010)은 조직구성원이 실현하고자 하는 일의 바람직한 상태나 조직구성원들이 자신의 목표를 달성할 수 있는 정도를 직무성과라고 정의하였다. 이다정(2012)은 조직구성원이 조직 내에서 자신에게 할당된 과업에 대한 성취 정도를 직무성과라고 정의하였다. 직

무성과에 대한 여러 연구자의 정의를 종합해보면, 직무성과는 조직구성원이 자신이 수행할 업무를 어느 정도로 책임 있게 달성했는가에 대한 측정이며(Martin, 2000) 처음 계획한 목표를 어느 정도 성취했는지에 대한 평가이다(Pincus, 1986).

직무성과는 수행과 성과를 모두 포함하는 개념으로 개인이 자신의 직무에 대해 내리는 평가로써, 조직의 목표 달성 정도라고 할 수 있다(Van Dyne & Lepine 1998). 그러므로 직무성과가 높은 사람은 조직이 요구하는 업무 수행 정도가 성공적으로 달성되었다고 할 수 있다. 그러므로 근로자들에게 높은 지식수준과 새로운 기술뿐만 아니라, 자율성과 독립성을 키우고 자발적으로 조직에 적극적인 참여와 책임감을 갖게 하는 것이 필요하다.

본 연구에서는 직무성과를 우석봉(2000)의 정의에 따라 조직구성원의 직무가 어느 정도 성공적으로 달성되었는지의 여부를 나타내는 개념으로서 조직구성원이 실현시키고자 하는 직무의 바람직한 상태 또는 자신의 목표를 달성할 수 있는 정도로 정의하고자 한다.

직무성과의 구성은 개인과 조직에 각각 적용될 수 있고 분석단위의 수준에 따라 개인 활동 수준의 직무성과와 집단수준의 직무성과로 나눌 수 있다(Smith, 1988). 직무성과를 개인성과로 보는 측면에서 Mikovich & Boudreau(1991)는 직무성과를 구성원 개인이 과업을 성취하는 정도로 정의하였고, Cascio(1992)는 할당받은 과업에 대한 구성원 개인의 성취도라 정의하였다. 그리고 Martin, Price & Mueller(1981)는 직무성과를 측정하기 위한 척도로 목표달성도, 문제해결능력, 직무에 대한 전문지식, 업무의 양적인 처리능력 등의 항목을 제시하였다. Brown & Medoff(1978)의 연구 이후로 구성원 개인의 직무성과가 조직의 생산성에 중요한 영향을 미친다는 주장이 지배적으로 받아들여져 왔다(임재원, 2013).

직무성과를 조직의 성과로 보는 측면에서 Fried & Ravinovitz(1980)는 직무성과를 조직적으로 형성된 기관이 달성한 결과나 성취를 의미한다고 정의하였다. 이를 바탕으로 조직성과의 측정에 대해 Mahoney(1976)는 직무에 대한 성과, 상호협조, 인사관리의 유용화, 계획적인 성과지향 등으로 측정할 수 있다고 제안하였고, Jackofsky(1984)는 생산성, 적합성, 구성원의 사기, 적응성 등을 제시하였다(임재원, 2013).

이와 같이 직무는 매우 다양한 활동이 모여 있으므로 직무성과에 미치는 영향

이 다양하다는 것을 많은 학자들의 정의와 구성요소를 통해 알 수 있다. 따라서 직무성과에 영향을 주는 요인들을 알아내기 위해 직무수행 시 영향을 주는 조직과 직무의 특성을 모두 고려할 필요가 있다(신정인, 2020).

본 연구에서는 임재원(2013)의 연구에서 정의된 것과 동일하게 직무성과의 구성을 개인성과는 Cascio(1992), Milkovich & Boudreau(1991), Martin, Price & Mueller(1981) 등의 업무지식, 업무수행의 주도성, 의사소통, 신뢰성으로 측정하고, 조직성과는 Van de Van & Ferry(1980)의 연구를 기초로 업무의 혁신정도, 업적우월성, 목표달성도, 효율성으로 볼 것이다(유명희, 2007).

표 II-2 직무성과 하위요인

조직성과 하위요인	
<p>개인성과 (Cascio 외 (1992))</p>	<p>기업구성원이 과업을 능숙하고 원활하게 진행시키는 정도로서, 구성원이 과업요구를 성취하는 정도 혹은 할당받는 과업에 대한 구성원의 성취도</p>
<p>조직성과 (Van de Van & Ferry(1980))</p>	<p>구성원 개인의 집단의 업무 성과를 평가한 것으로, 조작적으로 형성된 기관이 달성한 결과나 성취를 의미</p>

나. 성인 근로자의 직무성과

직무성과는 조직구성원이 자신이 수행할 업무를 어느 정도로 책임 있게 달성했는가에 대한 측정으로(Martin, 2000), 결과에 초점을 맞추어 처음 계획한 목표를 어느 정도 성취했는지에 대한 평가이다(Pincus, 1986). 따라서 직무성과는 수행과 성과를 모두 포함하는 개념으로 조직의 구성원이 자신의 직무 수행에 대해 내리는 평가로써, 조직의 목표 달성 정도라고 할 수 있다(Van Dyne & LePine 1998). 이는 조직구성원 개인의 직무와 직무 수행 정도가 성공적으로 달성되었는지 여부를 나타내는 지표이기 때문에 개인 내적의 발전 측면에서, 조직 외적 측면에서 매우 중요하다. 실제로 강태원, 이용기(2018) 연구에 따르면 높은 직무성

과를 보이는 조직 근로자는 자신의 직무수행 능력에 대한 개인적 확신을 갖고 자신이 하는 일에 대해 목표를 관리하면서 긍정적인 방향으로 행동을 조절하고, 기꺼이 도전적인 과제를 선택함으로써 직무에 관심을 집중하고 몰두함으로써 조직 내에 긍정적인 영향력을 행사한다.

또한 박인순(2002)은 직무성과를 개인 또는 집단이 맡고 있는 직무의 성취도 혹은 달성도, 조직의 목표나 직무를 수행하기 위해 보여준 노력하는 과정이나 결과라고 하였으며, 구본호(2007)는 직무성과를 일을 실현시키고자 하는 바람직한 일의 상태나 종사자의 자기 목표 달성의 정도로 보았다. 그러므로 직무성과는 조직 구성원의 성과를 다양한 측면으로 평가하는 포괄적 개념이며, 조직의 직무와 관련된 모든 직무를 조직구성원이 구체적으로 성취하는 것을 의미한다.

이러한 직무성과는 조직구성원들의 직무수행에 있어 동기를 부여시킨다 (Inceoglu & Fleck, 2010; Kahn, 1990; Rich., 2010). 또한 조직의 목표 달성뿐만 아니라 개인의 업무 수행 정도와 발전 수준에 영향을 미치는 중요한 변인이라 할 수 있다.

3. 자기효능감

가. 자기효능감의 개념

자기효능감(Self-efficacy)은 1960년대 이후 사회인지이론과 함께 등장한 개념이며, Vealey(1986)는 자기효능감이라고 함은 개인의 능력을 일컫는 것이 아니라 그 능력을 발휘할 수 있는 정도에 관한 것이라고 하였다. Schunk(1982)는 업무 수행에 있어 자신이 지닌 능력을 판단하는 것으로 여겼으며, 업무 진행 중에 생기는 변동사항 속에서 상황을 적당하게 조율하고 만들며 수행할 수 있는가에 대한 판단을 실무적인 측면에서 정의하였고, Wood & Mento & Locke(1987)는 개인의 전반적인 수행 능력에 대한 믿음이라고 자기효능감을 명명하였으며, 문제에 직면했을 때 필요한 특별한 행위에 대한 능력을 평가하는 개인적인 결론으로 정의하였고, 교육적인 측면에서 Schunk(1989)는 신(新)인지기술에 대하여 배운 개인의 능력에 대한 스스로의 믿음이라고 정의하였다. 다양한 학자의 자기효능감의 정의가 존재하는 가운데, 자기효능감의 정의를 가장 체계적으로 정리한 학자는 바로 Bandura(1977)이다. 그는 자기효능감을 목표 달성을 위한 과정을 만들고 실행할 수 있다고 생각하는 믿음이라 하였다. Bandura(1977)는 자기효능감을 인간 기능에 대한 상호작용론(Triadic Reciprocity)을 제시하고 있다. 사회인지이론의 대표적인 학자 Bandura(1986)는 애매모호한 상황에서 개인의 행동을 잘 조직하고 실행할 수 있는지에 대한 판단이라고 자기효능감을 일컫는다. 즉, Bandura(1986)는 환경 속에 일어나는 사건이나 개인 요인, 행동 등 세 가지 모두가 서로 상호적으로 결정한다는 인과관계에 대한 상호작용모델로 설명한다. 이러한 자기효능감은 인지적 개인으로 행위자의 적극적인 작용과 사고의 역할이 심리사회적 기능을 하는데 있어 중요하다(김희진, 2019). 인간의 행동이란 행위자 자신이 특정한 상황에 행동을 해낼 수 있다는 신념에 따라 변화할 수 있음을 의미한다(Bandura, 1986). 즉, 현재의 행동에 신념은 미래에 영향을 미친다는 것이다. 또한, Wood & Mento & Locke(1987)는 자기효능감을 자신의 전체적인 수행능력에 대한 믿음에서 시작되며 자신의 능력에 대한 개인적인 평가라고 정의하였다.

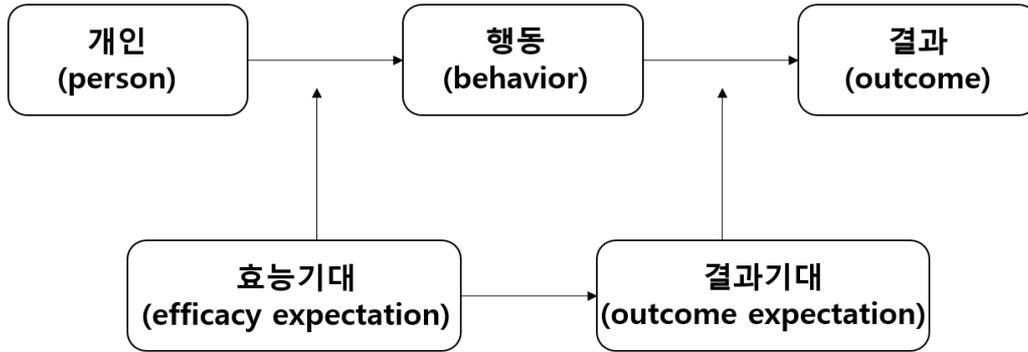


그림 II-1 효능기대와 결과기대의 차이(Bandura, 1977)

Bandura(1977)는 개인의 행동의 변화가 스스로 그러한 행동을 어려움 없이 해 낼 수 있다는 생각과 기대 때문에 발생함을 강조하면서, 인간이 성취상황에서 갖는 기대를 효능기대(Efficacy expectations)와 결과기대(outcome expectations)로 구분하였다. 그의 연구에서, 인간 행동의 결과를 예측할 수 있다 치더라도, 그 행동에 대한 스스로의 자신감이 없더라면 그러한 행동 자체는 발생하지 않기 때문에 효능기대가 중요하다는 것이다. Bandura(1977)는 이 효능기대가 즉, 자기효능감이라고 보았다.

자기효능감에 대한 신념은 행동에 대해 영향력을 행사할 뿐만 아니라 사고와 인지과정에 대한 자기조절 동기, 정서적, 생리적 상태와도 관련이 있다(Bandura, 1986). 그러므로 인간은 자신의 문제에 대해 계속해서 판단하고 적절하게 대응하며 살아가야 한다.

또한 Bandura(1986)는 이런 핵심을 중심으로 자기효능감이 높은 사람은 문제 상황에 대하여 회피하거나 두려움이 없이 적극적으로 참여하며 인내심 있게 대처한다고 하였다. 또한, 업무 환경의 변화나 상황에 따라 최적의 결과로 향하는 효율적 과정을 반영한다고 말했다(Bandura, 1986). 그러므로 업무의 효율성 증진을 위해서 개인이 가진 능력이나 기술도 숙련도나 여러 변수에 따라 결과물은 다르기 때문에, 조직구성원의 자기효능감을 이끌어내기 위한 동기부여도 중요할 것이다. 그러므로 이런 핵심을 중심으로 자기효능감이 높은 사람은 문제 상황에 대하여 회피하거나 두려움 없이 적극적으로 참여하며 인내심 있게 대처하며, 자

신의 능력을 발전시키고 지속적인 성장을 하게 되어 더욱 더 높은 자기효능감을 형성한다. 한편 자기효능감이 낮은 사람은 부정적인 평가로 인해 극복할 수 있는 문제도 회피하고 쉽게 일을 포기함으로써 성장할 기회와 능력신장의 기회를 놓치게 된다(김희진, 2019).

자기효능감의 하위요소로는 자기조절 효능감과 자신감이 있다. 자기조절 효능감(Self-regulatory efficacy)이란 자기조절 체계가 인간행동의 기본이기 때문에 인간은 자신의 행동을 관찰하고, 자신의 목표인 기준에 비추어 자신의 수행을 판단하며, 긍정적이라면 새로운 목표를 설정하고 부정적이라면 자신의 목표를 이루기 위해 부가적인 행동을 하는 반응을 보이게 된다(조승우, 김아영, 1998; Bandura, 1986; Zimmerman, 1992). 따라서 자기조절 효능감이란 개인이 어떤 과제를 달성하기 위해 자기관찰, 자기판단, 자기반응을 잘 사용할 수 있는가에 대한 효능기대이다(장태원, 2013).

자신감(self-confidence)이란 자신의 가치와 능력에 대한 개인의 확신 또는 신념의 정도라고 할 수 있다. 그러나 자기효능감을 구성하는 하위요소로의 자신감은 자신의 능력에 대한 개인의 확신 또는 신념의 정도라고 볼 수 있다(Sherer & Maddux, 1982). Bandura(1982)는 자신의 가치와 능력에 대한 개인의 확신 또는 신념으로 정의할 수 있다. 이러한 자신감은 자신의 능력에 대한 인지적인 판단 과정을 통해 성립되고 정서 반응으로 표출된다(Bandura, 1982).

본 연구에서는 Bandura(1986)의 정의에 따라 자기효능감을 주어진 과제를 성공적으로 수행하는데 필요한 일련의 행위으로써, 직무를 실행해 나가는 자신의 능력에 대한 믿음이라고 정의한다.

표 II-3 자기효능감 하위요인

자기효능감 하위요인(Bandura, 1982, 1986)	
자기조절 효능감	개인이 어떤 과제를 달성하기 위해 자기조절 즉, 자기관찰, 자기판단, 자기반응을 잘 사용할 수 있는가에 대한 효능기대
자신감	자신의 능력에 대한 개인의 확신 또는 신념으로 자신의 능력에 대한 인지적인 판단 과정을 통해 성립되고 정서 반응으로 표출됨

나. 성인 근로자의 자기효능감

자기효능감이 낮은 조직 구성원은 부정적인 평가로 인해 쉽게 일을 포기함으로써 능력 신장의 기회도 놓치고, 문제도 회피하는 성향을 보인다. 일반적으로 자기효능감이 높은 사람은 환경에 대한 두려움도 통제력도 높게 나타나게 된다(김희진, 2019). 그러므로 실제의 실력보다 지각할 수 있는 자기효능감에 따라 높게 지각될 수도 있다. 하지만 이러한 차이에도 불구하고 자기효능감 차이는 실제 수행에 영향을 미친다(강영식, 2006).

즉, 어떤 업무를 추진할 때 미리 걱정하고 하지 아니하는 것보다 자신의 확신이나 믿음으로 할 수 있다는 믿음으로 진행하면 아무것도 안한 것 보다는 행동의 변화가 있음을 알 수 있다(김희진, 2019). 이는 자기효능감이 직무수행에 있어 영향을 미칠 수 있다는 것을 알 수 있다.

높은 자기효능감을 보유한 개인은 그렇지 않은 사람들과는 달리 보다 더 생산적인 능력을 가지고, 목표성취에 더 많은 노력을 기울이며, 역경을 능동적으로 극복할 수 있다(Bandura, 1986). 또한 주어진 과업을 성공적으로 수행할 가능성이 높고, 어려운 일에 직면해서는 기꺼이 자신을 개입하여 헌신하려는 의지 또한 강하다(김문성, 박성철, 2010). 그러므로 자기효능감은 직무성과에 영향을 끼치는 주요한 변인이라 할 수 있다.

특히 Stajkovic & Luthans(1998)는 자기효능감과 직무성과 사이의 관계에 대한 메타 연구를 통해 직무성과에 영향을 미치는 여러 개인특성 중에서 자기효능감이 가장 높고 긍정적인 상관관계가 있음을 입증하였다(Stajkovic & Luthans, 1998). Bandura(1995)는 자기효능감이 높은 사람은 도전적인 과업을 선택한다. 그들은 더 높은 목표를 설정하고 달성하기 위해 많은 노력을 기울이며, 다양한 상황 속에서도 성공적으로 과업을 수행한다.

이상의 선행연구를 통해 자기효능감이 높은 사람일수록 과업의 수행에 많은 노력을 기울이며, 수행할 행동에 대해 높은 기준을 설정하며, 더욱 적극적으로 활동하기 때문에 이상의 선행연구를 통해 성인 근로자의 자기효능감은 반드시 고려되어야 한다는 것을 알 수 있다.

4. 각 변인과의 관계

가. 셀프리더십과 직무성과의 관계

직무성과에 영향을 미치는 변인으로 셀프리더십을 확인하였다. 개인이 스스로 목표한 바를 이루기 위해 행동과 생각을 통제하여 스스로 동기 부여할 수 있는 행동을 탐색하는 일련의 과정은 직무성과에 영향을 미친다(신용국, 김명소, 한영석, 2009).

Manz(1986)는 직무성과를 성공적으로 수행하기 위해 셀프리더십을 스스로 자신의 생각이나 행동을 올바른 방향으로 결정하도록 영향력을 미치는 과정으로 정의하였다. 즉, 셀프리더십을 과업 수행에 있어 필요한 자기 지시와 동기부여를 이끌어내기 위해 스스로에게 영향력을 행사하는 과정이라 보기 때문에 직무성과에 있어 매우 중요한 변인이라 볼 수 있다.

Manz & Neck(1986)는 셀프리더십 함양을 위한 교육을 받은 사람들이 그렇지 않은 사람들에 비해 직무성과가 높다는 결과를 확인하였다. 또한 Houghton & Yoho(2005)는 셀프리더십의 성향이 강할수록 스스로 과업의 방향과 행동의 설정, 목표 수행의 정도를 확인하면서 직무를 성공적으로 달성하는 성향을 보인다고 한다. 이러한 선행연구들은 셀프리더십과 직무성과가 연관이 있음을 보여준다.

국내의 셀프리더십과 직무성과의 관계에 대한 연구로 황재원, 박경미(2014)는 은행 내 직장인의 셀프리더십이 직무성과에 긍정적 영향을 미치는 요인임을 확인하였다. 셀프리더십은 스스로가 목표를 설정하고 목표 달성에 대한 보상의 정도를 정하는 내용을 포함하며, 자율성과 책임감을 가지고 수행하는 태도와 관련이 있으므로 셀프리더십의 성향이 강할수록 더 많은 권한을 조직의 상층부로부터 얻을 수 있는 여지가 많아지게 되고, 업무활동에 대한 재량을 높여 직무 활동에 신속한 대응을 가능하게 하며, 동기부여의 효과를 유발함으로써 직무성과 향상에 기여한다(황재원, 박경미, 2014).

교사의 셀프리더십이 직무성과에 미치는 영향을 분석한 조민정(2016)의 연구에서는 교사의 셀프리더십은 직무성과에 정적인 영향을 미친다. 학교조직은 목표는

있으나 그 목표가 비구체적이고 불분명하며, 목표달성을 위해 개별적 방법이 사용되는 등 무정부적인 특성을 가지고 있다(조민정, 2016). 교사의 자기목표 설정은 이러한 학교조직의 특성을 보완하여 학교조직 내에서 일어나는 교사 직무성과에 긍정적인 영향을 미침을 알 수 있다(조민정, 2016). 이와 같은 결과는 학교에서 실제적인 역할을 수행하는 교사의 셀프리더십을 개발하고 역량을 강화할 필요가 있으며 이것이 학교조직 내 직무성과를 높이는 데 중요한 영향을 미칠 수 있음을 확인했다는 것에 의의가 있다.

임재원(2013)의 연구에서는 영업직군과 비영업직군의 자기효능감과 직무성과의 관계에서 셀프리더십의 매개효과를 확인했다. 자기효능감은 자신이 그 일을 해낼 수 있다는 믿음이다. 셀프리더십은 자신의 목표를 스스로 설정하고 이를 행동하고 이에 대한 외재적 보상보다는 자아 보상 및 업무 수행에서 얻어지는 내재적인 보상 등에 관한 내용을 포함하고 있으며, 셀프리더십은 명령, 지시, 통제, 처벌, 보상 등에 의해서 발휘되는 전통적인 외부의 리더십 보다는 자기 스스로 성취목표를 설정하고 그 목표에 대한 보상을 스스로 정하는 등의 자율성을 일컫는 것으로 조직 구성원의 업무에 대한 열정을 높여 직무성과를 향상시키고자 할 때 자기효능감과 함께 셀프리더십이 함께 고려해야 할 필요가 있음을 보여주었다(임재원, 2013).

나. 자기효능감과 직무성과의 관계

Bandura 등은 연구를 통해 자기효능감이 개인의 직무성과에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 확인하였고(Bandura & Wood, 1989; Earley & Lituchy, 1991; Lee & Bobko, 1994; Salomon, 1984), Salomon은 실증연구를 통해 자기효능감이 높은 사람일수록 도전적인 과제를 선택하고 이를 달성하기 위해 더 많은 노력을 투자하며 직무성과도 높다는 결과를 보여주었다(Salomon, 1984).

또한 자기효능감이 높은 사람은 낮은 사람보다 도전적인 목표를 설정하고 그 목표달성을 위해 더 많은 노력을 투자하며, 그 목표에 끈기를 가지고 일을 해내고자 하는 경향을 보이기 때문에 직무성과에 유의미한 영향을 미치게 된다(Latham & Locke, 1991). 따라서 자기효능감은 직무성과를 예측할 수 있는 중요한 선행변수로 간주 될 수 있다.

Pintrich & De Groot(1990)는 자기효능감이 높은 사람일수록 업무수행에 더 많은 시간과 노력을 투자하고, 비록 어려운 과제가 생기더라도 그것을 해결하기 위해 끊임없는 노력과 많은 시간을 기울여 성공적인 직무성과를 달성한다고 하였다. 이러한 선행연구들은 자기효능감이 직무성과에 유의미한 영향을 미치는 중요한 변인임을 알 수 있다.

Bandura(1982, 1986)의 연구를 근거로 Early & Lituchy(1991)는 자기효능감이 개인의 직무성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 Sadri & Robertson(1993)의 연구에서도 강한 자기효능감이 직무성과를 향상시키는 결과와도 일치한다.

또한, 자신의 업무수행 능력에 대한 자신감, 자기조절 효능감과 같은 자기효능감의 요인들이 직무성과에 중요한 영향을 미친다. 오재상(2022)의 연구결과를 보면, 높은 자기효능감을 가진 방송 영상 제작인의 경우 자기효능감의 하위요인 중 자기조절 효능감이 직무성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 새로운 상황에 대한 자기효능감에 영향을 미치는데, 다양하고 많은 성공 경험을 겪는 개인은 제한된 성공이나 실패의 경험을 많이 한 개인에 비해 긍정적인 일반적 자기효능감을 가지는 것으로 확인되었고, 직무성과에 유의미한 영향을 미치므로 자기관리와 자기관찰이 긍정적으로 유지되어야 할 것이다(오재상, 2022).

항공사 객실승무원을 대상으로 실시한 김동현(2016)의 연구의 결과를 보면, 객실 승무원들이 자신의 직무에 만족할수록 직무성과에 정적인 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 객실승무원의 자기효능감이 본인의 임무에 대하여 이를 수행할 수 있다는 믿음을 부여함으로써 임무를 보다 능동적으로 이행하여 직무성과에 긍정적인 영향을 준다고 볼 수 있다(김동현, 2016).

즉, 조직 내 구성원의 자기효능감은 구성원의 심리적 태도를 변화시켜 개인의 실질적인 역할 행동을 결정하고 긍정적인 영향을 주어 지속적인 업무수행을 가능하게 한다(강태원, 이용기, 이용숙, 2018). 그러므로 높은 자기효능감을 가진 구성원은 자기 확신과 자신감으로 문제해결을 위해 노력하여 높은 직무성과를 창출하게 된다(Erez & Judge, 2001; Schmidt & Deshon, 2010).

한편 직무성과에 대한 자기효능감의 매개효과를 검증한 선행연구를 살펴보면, 이상희, 전창대(2015)는 패밀리 레스토랑 종사원이 지각하는 상사의 변혁적 리더

십과 직무성과의 영향관계에서 자기효능감의 매개효과 검증 결과 자기효능감이 유의적인 매개 역할을 하는 것을 확인하였다. 긍정적인 자기효능감이 직무성과를 높여 조직의 유효성이 높아진다는 연구결과(구정대, 이방식, 2005; 권혁기, 2012, 김영진, 강영순, 2001; Bandura & Wood, 1989) 와 일치한다.

이상의 선행연구들을 통해, 자기효능감은 성인 근로자들의 직무성과에 긍정적인 영향을 주는 중요한 요인임을 예측할 수 있다. 따라서 본 연구는 지금까지의 선행연구를 바탕으로 성인 근로자의 자기효능감이 직무성과에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

다. 셀프리더십과 직무성과 간의 관계에서 자기효능감의 조절효과

Baron & Kenny에 의하면 조절변인(Moderator Variable)은 독립변인과 종속변인의 관계 방향 또는 강도에 영향을 미치는 변수로 정의된다. 이러한 조절변인은 예측 모델의 설명력을 향상시키고, 예측의 정확성을 개선하는 데 중요한 역할을 한다(서영석, 2010). 조절변인의 수준에 따라 독립변인과 종속변인 사이의 관계가 변화할 수 있으며 독립변인은 조절변인과 상호작용하여 종속변인에 격향을 미친다. 일반적으로, 독립변인과 종속변인 간에 강한 관계가 존재하고 이러한 관계이면이 존재하는 심리 과정을 탐색하고자 할 때, 매개변인을 설정하고 그 효과를 검증한다(서영석, 2010). 이와 반대로 예상과는 달리 독립변인과 종속변인의 관계가 약하게 나타났거나 연구마다 일관되지 않은 결과가 도출되었을 때 조절효과를 검증한다(Baron & Kenny, 1986).

셀프리더십, 직무성과, 자기효능감 세 변인 간의 관계를 밝히는 연구 가운데 자기효능감이 직무성과에 미치는 영향은 정(+)적 영향을 미쳤다는 것을 확인하였다. 하지만 셀프리더십과 직무성과의 관계를 밝힌 연구들은 일관되지 않은 결과가 도출되는 경향을 보였다.

셀프리더십과 직무성과의 관계에 대한 선행연구들을 살펴보면, 셀프리더십은 직무성과에 정적 영향을 미칠 것으로 가정하였다. 실제 셀프리더십이 직무성과에 정(+)적 결과를 보이는 선행연구(김연선, 2009; 유재연, 이연희, 하이경, 2019; 조민정, 2016)가 존재한다. 하지만 셀프리더십이 직무성과에 미치는 영향이 일관되

지 않다는 연구(이혜임, 2002)와 학총총, 김도근(2019)의 연구에서 셀프리더십을 하위요인으로 나누어 직무성과와의 관계성을 살펴본 결과, 하위요인별 연구 결과가 상이한 경우를 발견하여 셀프리더십과 직무성과 간의 관계가 일관되지 않음을 확인하였다.

임종인(2020)은 자기효능감이 직무 상황에 관련하여 목표 수준과 목표몰입 등 내적 동기유발과 사고유형에도 영향을 미치므로 근로자의 직무수행 및 목표설정 수준 등 직무환경에 영향을 미친다고 하였다. 자기효능감을 조절변인으로, 셀프리더십을 독립변인으로 하여 직무만족, 직무열의, 혁신행동에 미치는 조절효과를 검증한 연구들이 있다(김혜민, 2021; 오주연, 2018).

이러한 선행연구를 통해 자기효능감이 셀프리더십과 직무성과의 관계에서 조절변인으로써 작용할 가능성을 예측해 볼 수 있다. 이를 통해 자기효능감이 셀프리더십과 직무성과의 관계에서 강화역할을 한다는 가설을 세워볼 수 있다. 이에 본 연구에서는 성인 근로자의 셀프리더십과 직무성과, 자기효능감의 구조적 관계를 규명할 것이다. 이를 통해 성인 근로자들의 직무성과를 향상시킬 수 있는 방안을 모색하고, 바람직한 직업 생활을 영위할 수 있도록 활동과 시사점을 제시하고자 한다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상 및 절차

본 연구는 대한민국 성인 근로자 350명을 대상으로 온라인 설문조사를 실시하여 분석하였다. 온라인 설문은 전국에 거주하고 있는 남녀 만 20~50세 이상 근로자이며 온라인 리서치 기관을 통해 진행하였다.

온라인 리서치 기관 M사는 전국에 1,679,901명(2023년 4월 기준)의 온라인 리서치 패널을 보유하고, 모바일 리서치 패널 1,290,037명(2023년 4월 기준)을 보유하는 국내 최대 온라인 리서치 기관이다. 가입 조사와 본인 인증을 통해 조사패널 관리 정책을 시행하고 있으며, 불성실 응답자 관리와 빅데이터 기반의 타겟 샘플링으로 조사의 체계적인 검증을 통해 조사품질을 확보하고 있다.

이지영, 김진교(2006)의 연구에 의하면 단순 이메일 조사, 흥미 투표조사, 배너 조사 등은 확률적 표본 추출이 불가능한데 반해 패널조사는 오프라인 설문 조사와 최소한 동등한 확률적 표본추출이 가능함을 밝혔다. 또한, 비교 결과 온라인 조사는 오프라인 조사와 같은 수준의 개념 타당도를 유지하였으며, 내적 일관성 측면에서 온라인 데이터가 오프라인 데이터보다 우월하다는 것을 보고했다.

이에 본 연구의 설문은 2023년 1월 30일부터 2월 3일까지 약 5일에 걸쳐 온라인과 모바일 리서치 패널을 대상으로 전국 성인 근로자에게 실시하였다. 배포된 총 380부의 설문지 중 350부가 회수되었으며 응답이 누락된 설문과 고정반응을 보이거나 응답시간이 초과된 30부를 제외한 350부가 본 연구의 분석자료로 사용하였다. 본 연구대상의 인구통계학적 특성은 표Ⅲ-1과 같다.

표Ⅲ-1 연구대상의 인구통계학적 특성

(N=350)

구분		빈도(명)	백분율(%)
성별	남	173	49.4
	여	177	50.6
연령	20대	88	25.1
	30대	86	24.6
	40대	84	24.0
	50대 이상	92	26.3
근무지역	수도권·강원	242	69.2
	충청권	28	8
	호남권	19	5.4
	영남권	58	16.6
	제주도	3	0.8
전체		350	100

연구대상자의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 전체 350명의 성인 근로자 중 남자 173명(49.4%), 여자 177명(50.6%)이었으며, 연령대는 20대 88명(25.1%), 30대 86명(24.6%), 40대 84명(24.0%), 50대 이상 92명(26.3%)으로 50대 이상이 가장 많은 것으로 나타났다. 현재의 근무지를 묻는 질문에 현재 근무 중인 지역으로는 수도권·강원 242명(69.2%), 충청권 28명(8%), 호남권 19명(5.4%), 영남권 58명(16.5%), 제주도 3명(0.9%) 순으로 수도권·강원 거주자가 가장 많은 것으로 나타났다.

2. 측정도구

가. 셀프리더십 척도

본 연구에서는 성인 근로자의 셀프리더십을 측정하기 위해 Prussia et al(1998)이 개발하고 고희일(2011)이 수정 보완하여 사용한 척도를 사용하였다. 이 척도는 자기 자신을 스스로 관리하여 이끌어가는 태도를 가지고 있는지를 측정하는 자기보고식 검사로 행동지향 전략 6문항(6, 7, 8, 9, 10, 11번)과 자연보상 전략 6문항(12, 13, 14, 15, 16, 17번)과 건설적 사고 8문항(18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25번) 총 20문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘매우 그렇지 않다(1점)’, ‘그렇지 않다(2점)’, ‘보통이다(3점)’, ‘그렇다(4점)’, ‘매우 그렇다(5점)’의 Likert 5점 척도로 평정되며, 점수가 높을수록 셀프리더십이 높다는 것을 의미한다.

고희일(2011)의 연구에서 확인된 전체 신뢰도 계수 Cronbach's $\alpha = .87$ 으로 측정도구의 신뢰도를 확보하였다. 본 연구에서 사용하고 있는 셀프리더십의 전체 신뢰도 계수 Cronbach's $\alpha = .89$ 으로 나타났다. 셀프리더십 척도의 문항구성 및 신뢰도 계수는 표Ⅲ-2와 같다.

표Ⅲ-2 셀프리더십 척도의 문항 구성 및 신뢰도 계수 (N=350)

요인	문항번호	문항수	Cronbach's α
행동지향 전략	6, 7, 8, 9, 10, 11	6	.77
자연보상 전략	12, 13, 14, 15, 16, 17	6	.83
건설적 사고 전략	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25	8	.83
전체		20	.89

나. 직무성과 척도

본 연구에서는 성인 근로자의 직무성과를 측정하기 위해 Cascio(1992), Milkovich & Boudreau(1991), Martin, Price & Mueller(1981)와 Van de Van & Ferry(1980)의 직무성과 연구를 기초로 임재원(2013)이 개발한 직무성과 척도를 사용하였다. 이 척도는 조직구성원이 모든 직무와 관련된 수행을 통하여 구체적으로 성취하는 것을 측정하는 것으로 관련된 하위변인으로는 개인직무성과(44, 45, 46, 47번)와 조직직무성과(48, 49, 50, 51번)가 있다.

또한, 직무성과의 모든 하위변인은 4문항씩 구성되어 총 8문항으로 셀프리더십과 동일하게 Likert 5점 척도를 사용하였으며, 점수가 높을수록 직무성과 수준이 높다는 것을 의미한다. 동일한 척도를 사용한 신은경, 차오위, 김진강(2015)의 연구에서 확인된 전체 신뢰도 계수 Cronbach's $\alpha = .87$ 로써 측정 도구의 신뢰도를 확보하였다. 본 연구에서 사용하고 있는 직무성과 전체 신뢰도 계수 Cronbach's $\alpha = .87$ 으로 나타났다. 직무성과 척도의 문항 구성 및 신뢰도 계수는 표Ⅲ-3과 같다.

표Ⅲ-3 직무성과 척도의 문항 구성 및 신뢰도 계수 (N=350)

하위요인	문항번호	문항수	Cronbach's α
개인직무성과	44, 45, 46, 47	4	.87
조직직무성과	48, 49, 50, 51	4	.78
전체		8	.87

다. 자기효능감 척도

본 연구에서는 성인 근로자의 자기효능감을 측정하기 위해 측정도구는 Chen et al(2001)이 일반적 자기효능감에 관한 8개 문항으로 개발하였으며, 김연선(2008)이 사용한 자기효능감 척도를 사용했다.

이 척도는 자기조절 효능감(26, 27, 28, 29번), 자신감(30, 31, 32, 33번) 총 8문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 앞 척도와 동일하게 Likert 5점 척도로 측정되며 점수가 높을수록 자기효능감이 높다는 것을 의미한다.

동일한 자기효능감 척도를 사용한 김희진(2019)의 연구에서 자기효능감의 전체 신뢰도 계수 Cronbach's $\alpha = .90$ 이었고, 하위요인의 신뢰도 계수(Cronbach's α) 범위는 .72~.83으로 보고되었다. 본 연구에서 자기효능감의 전체 신뢰도 계수 Cronbach's α 및 문항 구성은 표Ⅲ-4와 같다.

표Ⅲ-4 자기효능감 척도의 문항 구성 및 신뢰도 계수 (N=350)

하위요인	문항번호	문항수	Cronbach's α
자기조절 효능감	26, 27, 28, 29	4	.76
자신감	30, 31, 32, 33	4	.78
전체		8	.86

3. 자료처리 및 분석

본 연구에서는 수집된 자료 분석을 위해 SPSS for Windows 18.0을 활용하였고, 부트스트래핑 분석을 위해 SPSS Process Macro v4.5을 활용하여 통계분석을 실시하였다.

첫째, 성인 근로자의 셀프리더십, 직무성과, 자기효능감 척도의 신뢰도 분석을 위해 각 척도의 신뢰도 계수 Cronbach's α 를 산출하였다.

둘째, 인구통계학적 변인의 특성을 알아보기 위하여 빈도분석 및 백분율을 산출하였고, 주요 변인의 특성을 알아보기 위해 기술 통계 분석을 실시하여 평균, 표준편차, 왜도, 첨도값을 산출하였다

셋째, 성인 근로자의 셀프리더십과 자기효능감(자기조절 효능감, 자신감), 직무성과의 상관 관계를 파악하기 위해 Pearson의 상관분석을 실시하였다.

넷째, 성인 근로자의 셀프리더십과 직무성과의 관계에서 자기효능감 전체 및 하위 변인(자기조절 효능감, 자신감)의 조절효과를 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다.

조절효과를 분석할 때 변인 간 다중공선성의 문제를 해결하기 위해 Cohen(2003)이 제시한 방법에 따라 상호작용항을 만들기 전, 예측변인과 조절변인의원점수에서 평균을 빼는 작업을 하였다. 즉 예측변인과 조절변인에 대해 평균중심화(Mean-Centering) 처리를 하여 통계 분석을 실시했다(백미현, 유현실, 2012; 서영석, 2010). 이때 조절효과(상호작용효과)가 유의미한 경우 Aiken, West와 Reno(1991)가 제시한 방법에 따라 셀프리더십과 자기효능감 평균에서 표준편차 ± 1 의 값을 각 변인의 상, 하 수준으로 구분하고 회귀식을 이용하여 이를 그래프로 제시하였다(서영석, 2010). 그리고 상호작용 효과가 나타난 조건의 유의성을 파악하기 위해 단순 기울기 분석을 실시하였다. 그 결과 모든 분산팽창계수(VIF)는 10 이하로 나타나 다중공선성의 문제가 없음(노경섭, 2016)을 확인하였다.

IV. 연구결과 및 해석

1. 주요 변인의 기술통계

본 연구에 사용된 주요 변인인 셀프리더십, 직무성과, 자기효능감의 기술통계 분석을 실시하였다. 그 결과 평균(M), 표준편차(SD)는 표IV-1과 같다.

표IV-1 주요 변인의 기술통계 (N=350)

변인		M	SD	왜도	첨도
독립변인	셀프리더십	3.72	.43	.27	.11
	자기조절 효능감	3.69	.53	-.11	.05
조절변인	자신감	3.60	.59	-0.5	.02
	자기효능감 전체	3.65	.52	.00	.15
종속변인	직무성과	3.49	.58	.13	.05

성인 근로자의 셀프리더십 평균값은 3.72점(SD=.43)으로 나타났다. 셀프리더십은 5점 척도로 ‘보통이다(3점)’를 기준으로 보았을 때, 연구 대상자들은 셀프리더십이 비교적 높은 수준으로 나타났다.

자기효능감 전체의 평균값은 3.65점(SD=.52)이었고, 자기효능감의 하위요인인 자기조절 효능감의 평균값은 3.69점(SD=.53), 자신감 3.60점(SD=.59)으로 나타났다. 자기효능감은 5점 척도로 3점을 ‘보통이다’로 보았을 때, 연구대상자들은 자기효능감 전체와 하위요인 모두 다소 높은 수준으로 나타났다.

직무성과의 평균값은 3.49점(SD=.58)으로 나타났으며, ‘보통이다(3점)’를 기준으로 보았을 때, 연구 대상자들은 자기효능감 수준이 비교적 다소 높은 수준으로 나

타났다.

자료의 정규 분포성을 만족하기 위해서 수집된 자료는 왜도의 절대값이 ± 3 , 첨도의 절대값이 ± 8 을 넘지 않았는지를 분석하였다. 본 연구에서는 고등학생의 셀프 리더십, 자기효능감(자기조절 효능감, 자신감), 직무성과의 왜도값은 $-.11 \sim .27$, 첨도는 $.05 \sim .15$ 으로 나타났다. 따라서 왜도가 모두 3을 넘지 않고 있으며, 첨도 역시 8을 넘지 않고 있어 변인들의 분포가 정규성에 위배되지 않음을 확인할 수 있다.

2. 주요 변인의 상관관계

본 연구에서는 최종 350명의 자료를 분석한 성인 근로자의 셀프리더십, 직무성과, 자기효능감의 상관관계를 확인하기 위해 Pearson의 적률상관관계분석을 실시하였고, 그 결과는 표IV-2와 같다.

표IV-2 주요 변인들 간의 상관관계 (N=350)

변인	1	2	2-1	2-2	3
1. 셀프리더십	1				
2. 자기효능감	.660***	1			
2-1. 자기조절 효능감	.631***	.906***	1		
2-2. 자신감	.581***	.924***	.677***	1	
3. 직무성과	.607***	.587***	.550***	.526***	1

*** $p < .001$

상관분석 결과 성인 근로자의 셀프리더십, 직무성과 그리고 자기효능감 전체 및 하위요인 간에는 모두 $p < .001$ 수준에서 유의한 상관이 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 셀프리더십과 직무성과는 유의한 정적상관($r = .607, p < .001$)을 보였다. 셀프리더십과 자기효능감은 유의한 정적상관을 보였으며, ($r = .660, p < .001$)을 보였고, 자기효능감과 직무성과도 유의미한 정적상관($r = .587, p < .001$)을 보였다.

이러한 상관분석을 통해 성인 근로자의 셀프리더십, 자기효능감, 직무성과가 통계적으로 유의미한 결과를 보임에 따라 조절효과 분석을 위한 기본 조건이 충족된 것을 알 수 있다.

3. 셀프리더십과 직무성과의 관계에서 자기효능감의 조절효과 검증

성인 근로자의 셀프리더십이 직무성과의 관계에서 자기효능감의 조절효과를 검증하고자 위계적 회귀분석을 실시하였다. 분석 전, 다중공선성을 줄이고 결과 해석을 명확하게 하기 위해서 평균중심화(Mean-Centering)를 실시하였으며, 분산팽창계수(VIF)를 확인하였다.

1단계에서는 독립변인인 셀프리더십과 자기효능감 총점과 하위요인인 자기조절 효능감, 자신감을 각각 추가 투입하여 종속변인에 미치는 영향을 검증하였다. 2단계에서는 독립변인인 셀프리더십과 조절변인인 자기효능감의 총점, 하위요인인 자기조절 효능감, 자신감 각각의 상호작용변인을 추가 투입하여 직무성과에 유의한 영향을 미치는지 검증하였다.

위의 방법으로 분석하여 유의한 조절효과가 나타났을 경우 검증된 효과를 구체적 양상을 살펴보기 위해서 상호작용 효과를 그래프로 제시하고 단순 기울기 분석을 실시하였다.

가. 성인 근로자의 셀프리더십과 직무성과의 관계에서 자기효능감 전체의 조절효과

성인 근로자의 셀프리더십과 직무성과의 관계에서 자기효능감의 조절효과를 검증하고자 위계적 회귀분석을 실시하였다. 1단계에서는 독립변인인 셀프리더십과 조절변인인 자기효능감 총점을 투입하여 종속변인에 미치는 영향을 검증하였다. 2단계에서는 독립변인인 셀프리더십과 조절변인인 자기효능감 총점의 상호작용변인을 추가 투입하여 직무성과에 유의한 영향을 미치는지 검증하였다.

또한 조절효과 검증 시 발생할 수 있는 다중공선성의 문제를 해결하기 위해, 변인에 대해 평균중심화(Mean-Centering)을 실시하였고, 본 분석에서 분산팽창계수(VIF)를 확인하였을 때 1.090~1.815로 나타나 다중공선성의 문제가 없는 것으로 나타났다.

셀프리더십과 직무성과의 관계에서 자기효능감의 조절효과를 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였으며, 그 결과는 표IV-3에 제시하였다.

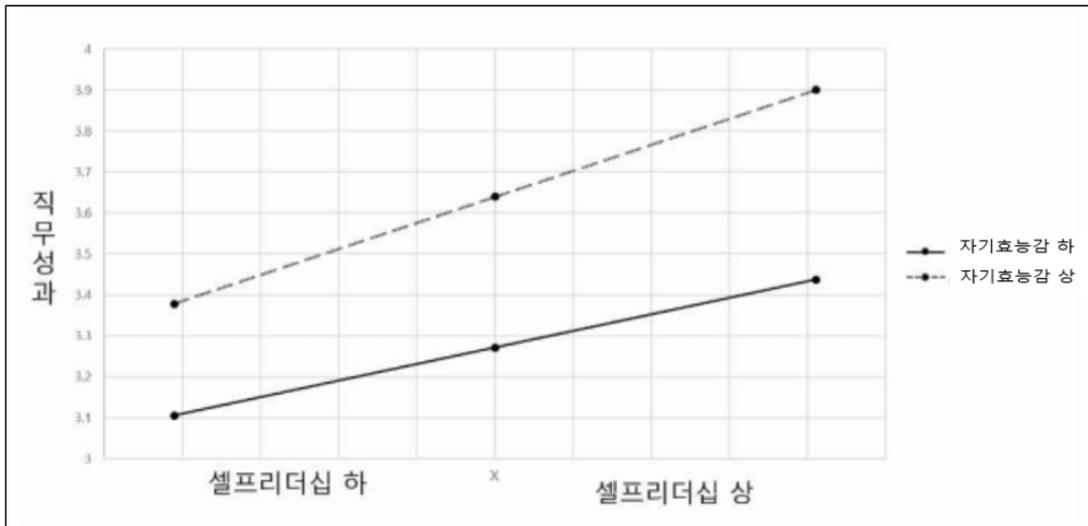
표IV-3 셀프리더십과 직무성과의 관계에서 자기효능감의 조절효과 (N=350)

종속 변인	단계	독립변인	β	t	R^2	ΔR^2	F
직무 성과	1	셀프리더십(A)	-.55	-7.21***	.43		130.85***
		자기효능감 총점(B)	-.37	-6.11***			
	2	셀프리더십(A)	-.52	-6.82***	.44	.01	89.84***
		자기효능감 총점(B)	-.36	-5.92***			
		AxB	.25	2.21*			

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

표IV-3에 따르면 1단계에서 셀프리더십과 자기효능감 총점은 직무성과에 대해 43%의 설명력을 나타내었다($F=130.85$, $p < .001$), 2단계에서는 셀프리더십과 자기효능감 총점, 그리고 셀프리더십과 자기효능감 총점의 상호작용변인을 추가 투입한 후 44%의 설명력을 나타냈고($F=89.84$, $p < .001$), 셀프리더십과 자기효능감 총점의 상호작용변인은 직무성과를 유의하게 예측하였다($\beta=.25$, $p < .05$). 셀프리더십과 자기효능감 총점에 더해 상호작용변인을 투입하였을 때 설명력이 증가하였으므로 셀프리더십과 직무성과의 관계에서 자기효능감의 총점이 조절효과를 가지는 것으로 나타났다.

셀프리더십과 자기효능감 총점의 상호작용변인이 직무성과에 미치는 구체적인 양상을 검증하기 위해 자기효능감 총점의 평균값을 중심으로 표준편차의 -1인 지점을 하 수준으로, +1인 지점을 상 수준으로 구분하여 그림IV-1의 그래프로 제시하였다.



그림IV-1 셀프리더십과 자기효능감 총점의 조절효과

그림IV-1에 따르면 자기효능감이 낮은 하 집단의 경우(-1SD), 셀프리더십이 직무성과에 미치는 효과의 기울기가 상대적으로 완만한 반면, 자기효능감이 높은 상 집단의 경우(+1SD), 셀프리더십이 직무성과에 미치는 효과의 기울기가 비교적 급격하였다. 이는 자기효능감이 높을수록 성인의 셀프리더십이 직무성과에 미치는 영향력이 증가함을 의미하고, 따라서 자기효능감은 성인의 셀프리더십이 직무성과와의 관계에서 강화효과를 갖는 것으로 나타났다.

조절변인이 어떠한 조건에서 상호작용 효과가 있는지 확인하기 위해 자기효능감의 평균값으로부터 ± 1 표준편차 값에서 단순 기울기 검증을 실시하였으며, 그 결과는 표IV-4에 제시하였다.

표IV-4 자기효능감 조건값에 따른 셀프리더십의 단순 기울기 검증

조절변인		<i>b</i>	<i>se</i>	<i>t</i>
자기효능감	평균 -1SD	.40	.09	4.09***
	평균 +1SD	.63	.08	7.42***

*** $p < .001$

표IV-4에 제시한 바와 같이, 성인의 셀프리더십이 직무성과에 미치는 단순기울기 검증 결과, 자기효능감이 낮을 경우(평균 -1SD), .40으로 나타났고, 자기효능감이

높을 경우(평균 +1SD), .63으로 그 값이 커졌다. 그리고 자아효능감이 높을 경우 ($t=7.42, p<.001$)의 단순 기울기는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

즉, 성인의 셀프리더십이 직무성과에 유의한 영향을 미칠 때, 자기효능감이 낮은 경우보다 자기효능감이 높은 경우 직무성과 수준이 더 높다는 것을 의미한다.

나. 성인 근로자의 셀프리더십과 직무성과의 관계에서 자기효능감의 하위요인 중 자기 조절 효능감의 조절효과

성인의 셀프리더십과 직무성과의 관계에서 자기조절 효능감의 조절효과를 검증하고자 위계적 회귀분석을 실시하였다. 1단계에서는 독립변인인 셀프리더십과 조절변인인 자기조절 효능감을 투입하여 종속변인에 미치는 영향을 검증하였다. 2단계에서는 독립변인인 셀프리더십과 조절변인인 자기조절 효능감의 상호작용변인을 추가 투입하여 직무성과에 유의한 영향을 미치는지 검증하였다.

또한, 조절효과 검증 시 발생할 수 있는 다중공선성의 문제를 해결하기 위해, 변인에 대해 평균중심화(Mean-Centering)을 실시하였고, 본 분석에서 분산팽창계수(VIF)를 확인하였을 때 1.049~1.714로 나타나 다중공선성의 문제가 없는 것으로 나타났다.

표IV-5 셀프리더십과 직무성과의 관계에서 자기조절 효능감의 조절효과 (N=350)

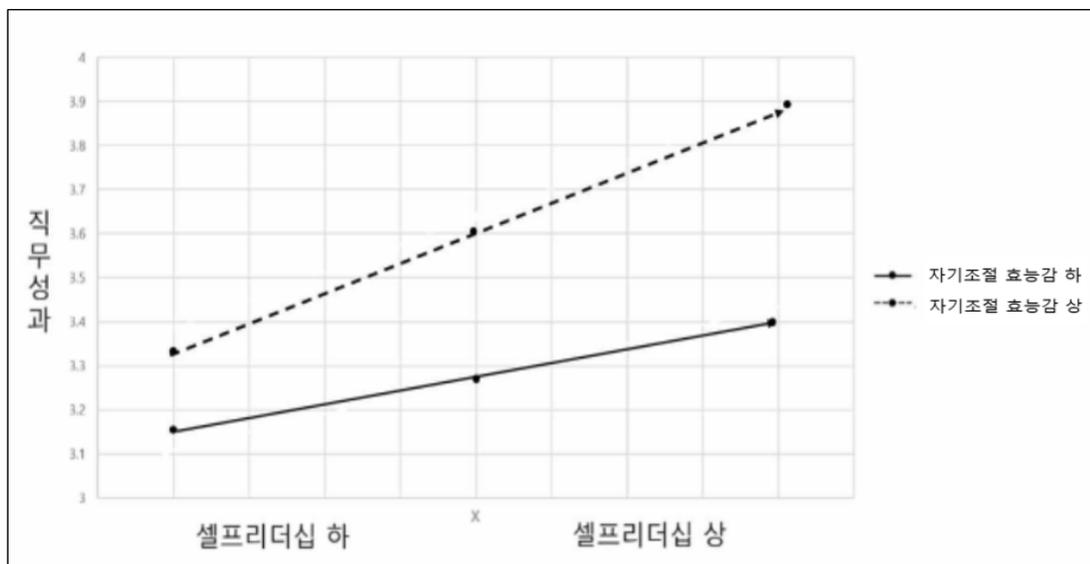
종속 변인	단계	독립변인	β	t	R^2	ΔR^2	F
직무 성과	1	셀프리더십(A)	.61	8.15***	.41		122.98***
		자기조절 효능감 총점(B)	.30	5.24***			
	2	셀프리더십(A)	.57	7.60***	.43	.02	87.25***
		자기조절 효능감 총점(B)	-.83	-2.26*			
		AxB	.30	3.11*			

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

표IV-5에 따르면 1단계에서 셀프리더십과 자기조절 효능감은 직무성과에 대해 41%의 설명력을 나타냈다($F=122.98$, $p < .001$). 2단계에서는 셀프리더십과 자기조절 효능감, 그리고 셀프리더십과 자기조절 효능감의 상호작용변인을 추가 투입한 후 43%의 설명력을 나타냈고($F=87.25$, $p < .001$), 셀프리더십과 자기조절 효능감의

상호작용 변인은 직무성과를 유의하게 예측하였다. ($\beta=.30, p<.05$). 셀프리더십과 자기조절 효능감에 더해 상호작용변인을 투입하였을 때 2%의 설명력이 증가하였으므로 셀프리더십과 직무성과의 관계에서 자기조절 효능감이 조절효과를 가지는 것으로 나타났다.

셀프리더십과 자기조절 효능감의 상호작용 변인이 직무성과에 미치는 구체적인 양상을 검증하기 위해 자기효능감 총점의 평균값을 중심으로 표준편차의 -1인 지점을 하 수준으로, +1인 지점을 상 수준으로 구분하여 그림Ⅳ-2의 그래프로 제시하였다.



그림Ⅳ-2 셀프리더십과 자기조절 효능감의 조절효과

그림Ⅳ-2에 따르면 자기조절 효능감이 낮은 하 집단의 경우(-1SD), 셀프리더십이 직무성과에 미치는 효과의 기울기가 상대적으로 완만한 반면에, 자기조절 효능감이 높은 상 집단의 경우(+1SD), 셀프리더십이 직무성과에 미치는 효과의 기울기가 비교적 급격하였다.

이는 자기조절 효능감이 높을수록 성인의 셀프리더십이 직무성과에 미치는 영향력이 증가함을 의미한다. 따라서 자기조절 효능감은 성인의 셀프리더십이 직무성과의 관계에서 강화 효과를 갖는 것으로 나타났다.

조절변인이 어떠한 조건에서 상호작용 효과가 있는지 확인하기 위해 자기조절

효능감의 평균값으로부터 ± 1 표준편차 값에서 단순 기울기 검증을 실시하였으며, 그 결과는 표IV-6에 제시하였다.

표IV-6 자기조절 효능감 조건값에 따른 셀프리더십의 단순 기울기 검증

조절변인		<i>b</i>	<i>se</i>	<i>t</i>
자기조절 효능감	평균 -1SD	.40	.09	4.12***
	평균 +1SD	.73	.08	8.74***

*** $p < .001$

표IV-6에 제시한 바와 같이, 성인의 셀프리더십이 직무성과에 미치는 단순기울기 검증 결과, 자기조절 효능감이 낮을 경우(평균 -1SD), .40으로 나타났고, 자기조절 효능감이 높을 경우(평균 +1SD), .73으로 그 값이 커졌다. 그리고 자기조절 효능감이 높을 경우($t=8.74$, $p < .001$)의 단순 기울기는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

즉, 성인 근로자의 셀프리더십이 직무성과에 유의한 영향을 미칠 때, 자기조절 효능감이 낮은 경우보다 자기조절 효능감이 높은 경우 직무성과 수준이 더 높다는 것을 의미한다.

다. 성인 근로자의 셀프리더십과 직무성과의 관계에서 자기효능감의 하위요인 중 자신감의 조절효과

성인의 셀프리더십과 직무성과의 관계에서 자신감의 조절효과를 검증하고자 위계적 회귀분석을 실시하였다. 1단계에서는 독립변인인 셀프리더십과 조절변인인 자신감을 투입하여 종속변인에 미치는 영향을 검증하였다. 2단계에서는 독립변인인 셀프리더십과 조절변인인 자신감의 상호작용 변인을 추가 투입하여 직무성과에 유의한 영향을 미치는지 검증하였다. 또한 조절효과 검증 시 발생할 수 있는 다중공선성의 문제를 해결하기 위해, 변인에 대해 평균중심화(Mean-Centering)을 실시하였고, 본 분석에서 분산팽창계수(VIF)를 확인하였을 때 1.034~1.816로 나타나 다중공선성의 문제가 없는 것으로 나타났다.

표IV-7 셀프리더십과 직무성과의 관계에서 자신감의 조절효과 (N=350)

종속 변인	단계	독립변인	β	t	R^2	ΔR^2	F
직무 성과	1	셀프리더십(A)	-.64	-9.01***	.41		122.585***
		자신감 총점(B)	.26	5.20***			
	2	셀프리더십(A)	-.61	-8.52***	.42	.01	83.042
		자신감 총점(B)	-.31	-.90			
		AxB	.15	1.66			

*** $p < .001$

표IV-7에 제시한 바와 같이, 2단계에서 셀프리더십과 자신감은 직무성과에 대해 41%의 설명력을 나타내었으며, 회귀모형은 유의미하였다($F=122.585$, $p < .001$).

2단계에서는 셀프리더십과 자신감 그리고 셀프리더십과 자신감의 상호작용변인을 추가 투입한 후 42%의 설명력을 나타내었으나 회귀모형이 유의미하지 않았다($F=83.042$, $p > .05$). 즉 셀프리더십과 자신감의 상호작용항은 조절효과가 통계적으로 유의미하지 않음을 확인하였다.

V. 논의 및 제언

1. 결과 요약 및 논의

본 연구는 전국 성인 근로자를 대상으로 셀프리더십과 직무성과의 관계에서 자기효능감의 조절효과를 분석하는 데에 있었다. 본 연구를 통해 얻은 결과들을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 셀프리더십, 직무성과, 자기효능감의 관계를 알아보기 위해 변인 간 Pearson 적률상관분석을 실시하였다. 그 결과 셀프리더십과 직무성과는 정적 상관관계가 있는 것으로 확인되었다. 즉 셀프리더십이 높을수록 직무성과는 높고, 셀프리더십이 낮을수록 직무성과는 낮음을 의미한다. 이는 셀프리더십은 직무성과에 영향을 미치는 중요한 변인으로 셀프리더십이 높을수록 직무성과가 높고 셀프리더십이 낮을수록 직무성과가 낮을 가능성이 높다고 보고한 선행연구들(김연선, 2008; 조민정, 2016; 황재원, 박경미, 2014)과 일치하는 결과이다. 이는 셀프리더십이 직무성과를 향상시키기 위한 자원으로 활용될 수 있다는 것을 보여준다.

다음으로, 자기효능감과 직무성과는 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 자기효능감과 직무성과는 정적 상관관계를 보인다. 이는 자기효능감이 높으면 직무성과가 높고 자기효능감이 낮으면 직무성과가 낮음을 의미한다. 이러한 결과는 자기효능감과 직무성과 간 정적 상관관계가 있음을 보고한 여러 선행연구들(강태원, 이용기, 이용숙, 2018; 임재원, 2013; 임정빈, 김만하, 2018)과 일치하는 결과이다. 자기효능감의 하위요인별로 직무성과의 상관관계를 살펴보면 자기조절 효능감은 유의한 상관관계를 보였다. 스스로 능력이 있음을 생각하고 이루고자 하는 목표에 대하여 달성하고자 하는 신념체계를 강화하는 자기조절 효능감의 조절 효과의 중요성이 밝혀졌다. 이는 임종인(2020)이 직무 만족을 위해 자기조절 효능감의 중요성을 강조하였던 것과 맥락을 같이 하는 것으로 볼 수 있다.

한편, 자기효능감의 다른 하위요인인 자신감은 유의미한 상관관계를 보이지 않았다. 이를 통해 성인 근로자의 셀프리더십과 직무성과의 관계에서 자신감은 조

절효과가 있을 것이라는 가설은 기각되었다. 이는 신은경, 차오위, 김진강(2015)의 연구에서 자기효능감의 하위변인을 나누어 직무성과에 대한 조절효과를 확인하였을 때 자신감만 통계적으로 유의미하지 않은 결과를 보여주었던 것과 일치한다. Bandura(1986)의 이론과 장태원(2013), 이승환(2009)의 연구에 따르면 자신감이란, 자신의 가치와 능력에 대한 확신과 무엇이든 이를 수 있고 해낼 수 있다는 신념이다. 이러한 자신감은 인지적인 판단 과정을 거쳐 성립되고, 정서 반응으로 표출된다(김희진, 2019). 자기조절 효능감은 개인이 본인 스스로 관찰하고 판단하고 반응하여 잘 수행할 수 있는 효능기대를 말하나, 자신감은 정서 반응으로 표출되는 과정을 거쳐야 하므로 자신감이 직무성과를 높이는 자원으로 활용되기 어렵다는 것을 유추할 수 있다.

둘째, 성인 근로자의 셀프리더십과 자기효능감이 직무성과에 미치는 상대적 영향력을 알아보기 위하여 단계적 회귀분석을 실시한 결과, 셀프리더십 전체와 자기효능감 전체와 하위요인인 자기조절 효능감은 직무성과에 유의미한 영향을 미치는 것을 알 수 있었다. 상대적인 영향력은 셀프리더십보다 자기효능감이 큰 것으로 나타났다. 셀프리더십이 직무성과에 정적인 영향력을 미친다는 결과는 셀프리더십이 높을수록 근로자는 조직이 요구하는 업무 수행 정도를 잘 달성한다는 것을 의미한다. 이러한 결과는 우리나라 중소기업에 종사하는 근로자를 대상으로 자신의 직무수행 능력에 대해 개인의 확신을 나타내는 자기효능감이 높을수록 직무성과가 높다는 강태원(2018)의 연구결과를 지지하다.

셋째, 성인 근로자의 셀프리더십과 직무성과의 관계에서 자기효능감의 조절효과를 살펴본 결과, 자기효능감은 유의한 조절효과를 가지는 것으로 검증되었다. 이를 구체적으로 살펴보면, 자기효능감이 높을수록 성인 근로자의 셀프리더십과 직무성과의 관계에서 강화효과를 갖는 것으로 나타났다. 이는 성인 근로자의 셀프리더십이 직무성과에 유의한 영향을 미칠 때, 자기효능감이 높은 근로자의 경우 직무성과가 높다는 것을 의미한다. 자기효능감이 낮은 성인 근로자의 경우 셀프리더십과 직무성과의 관계에서 낮은 조절효과가 나타났으므로 셀프리더십이 높고 낮음에 따라 직무성과 수준에 유의한 조절효과 차이가 나타났다. 즉, 성인 근로자의 셀프리더십이 직무성과에 유의한 영향을 미칠 때, 자기조절 효능감이 낮은 경우보다 자기조절 효능감이 높은 경우 직무성과 수준이 더 높다는 것

을 의미한다. 이는 유아를 돌보는 교사들의 자기효능감이 높을수록 셀프리더십이 더 높게 나온 정난이(2022)의 연구와, 유통업에 종사하는 근로자들의 자기효능감이 높을수록 셀프리더십이 높다는 이임정(2008)의 연구와 맥락을 같이한다. 또한 교육 및 서비스업종에 근무하는 근로자들의 자기효능감이 높을수록 직무성과가 높다는 이용기(2018)의 연구와 출입국 관리공무원의 자기효능감이 직무성과의 관계에서 정적 관계가 있다는 임정빈, 김만하(2018)의 연구결과를 지지한다.

따라서 본 연구결과를 바탕으로 직무성과를 향상시키기 위한 방안으로 성인 근로자의 셀프리더십과 자기효능감을 높이기 위한 노력이 필요하다고 제안한다. 연구결과를 바탕으로 자기효능감의 하위요인인 자기조절 효능감 능력을 키우는 것이 매우 중요하다는 것을 알 수 있다. 성인 근로자의 직무성과를 높이기 위해서는 자기 스스로의 조절, 자기관찰, 자기반응, 자기판단으로 무슨 일을 할 때 스스로 잘할 수 있다는 확신과 어떠한 어려움이 있어도 성공적으로 극복할 수 있다는 의지와 확신을 놓지 않게끔 근무 환경을 조성해야 한다. 또한 이러한 인지 개념을 키우고 강화시키도록 하는 것이 중요하다. 특히, 조직은 개인의 성장을 중요시하는 집단이 아닌, 결과와 성과에 초점을 맞추어 조직의 목표 달성 정도를 중요시하는 집단이다. 따라서 성인 근로자가 자기효능감을 키우는 것은 직무성과를 높이고 근무 환경의 전반적인 만족도를 증가시켜 줄 수 있는 중요한 변인이라고 할 수 있다. 본 연구의 결과는 성인 근로자의 자기효능감을 향상시킴으로써 일의 중심을 근로자로 두고, 전략과 상담 모형을 만들며 근로자가 주체적으로 직무성과를 달성함으로써 개인 및 조직이 설정한 목표를 달성하는데 도움이 될 수 있을 것이라 기대된다.

권예솜(2019)에 의하면 인간의 생애 발달 단계에서 청·중장년기 구성원들이 가장 많은 열정과 시간을 보내는 공간 가운데 하나가 바로 직장이다. 직장은 인간 관계를 중시하는 사회화의 공간이기 때문에 새롭고 다양한 대인관계의 바탕을 구축해가는 사회적 장이자, 건강한 자아정체성을 확립해가는 공간이다. 직장은 단순히 돈을 벌러 오는 곳이 아닌 한 개인의 삶의 질이 긍정 또는 부정적으로 평가되는 장소인 것이다. 직장생활을 하는 근로자들은 개인적 만족도와 조직적 측면의 직무성과를 제고하기 위해서는 자기효능감 역량을 강화해야 한다. 자기효능감은 인간 행동의 핵심적인 동기로서 인간관계를 통한 다른 사람과의 상호작용

용은 자아를 형성하고 발달시키며 상호작용 과정에서 남과 다르게 구별되는 자신만의 특성을 찾게 되고, 집단 내에서의 상호작용은 자신에 대한 이해의 폭을 확장하게 한다(권예솜, 2019). 그러므로 자신 내면이 가진 능력, 특히 자기효능감에 주목해야 할 필요가 있음을 시사하고 있다.

따라서, 직장에서 성인 근로자의 자기효능감을 키우는 것은 직무성과는 물론 성인 근로자가 직장생활을 계속해서 유지하고, 직장생활 만족도를 유지하며 자신의 삶을 능동적으로 행할 수 있는 것으로서 자신 내면이 가진 능력인 자기효능감을 키우기 위해서는 첫째, 자기효능감과 셀프리더십 강화를 위한 전략적 방안을 직군(행정, 사무, 서비스업 등) 또는 조직의 특성에 맞게 개발하고 지속적으로 교육을 강화해야 한다. 둘째 직무수행에 있어 근로자들의 자기효능감 역량을 강화시킬 수 있도록 기업의 풍토와 분위기 조성할 수 있는 조직적 차원의 노력이 절실히 필요하다고 사료된다. 이를 위해 단체 워크숍, 교육 수강 기회 제공 등 기업차원에서 적극적인 모습을 보인다. 셋째, 직장 초년생들을 위한 새로운 직무 환경 적응을 위해 신입 직원 오리엔테이션 및 워크숍 등 자기효능감 강화를 위한 프로그램을 의무적으로 마련한다. 프로그램 구성 시, 자기효능감 전체에 대한 고려와 특히 개인 스스로의 자기관찰, 자기판단, 자기반응을 잘 사용할 수 있도록 자기조절 효능감의 강화를 함께 고려한 ‘실현 가능한 목표 세우기, 직장 내 롤모델 찾기, 목표나 다짐은 널리 알리고 성과를 내면 주위의 칭찬과 격려 받기’ 등과 같이 프로그램 커리큘럼을 구성하여 신입 직원의 빠른 업무 환경 적응을 도와 중도 포기율을 낮추고, 신입 근로자뿐만 아니라 기존에 근무하는 근로자의 자기효능감을 높여 직무성과를 향상시킬 수 있도록 하여 개인 내적 성장뿐만 아니라 조직의 발전으로 이어질 수 있도록 한다. 이를 통해 자신의 능력에 대한 긍정적인 인지적인 판단 과정이 일어나 자신감으로 표현될 수 있음을 기대하는 바이다.

2. 결론 및 제언

본 연구를 종합한 결론을 살펴보자면, 셀프리더십은 직무성과의 정도를 높이는 데 영향력이 있는 변인으로 밝혀졌으며, 자기효능감 전체와 하위변인인 자기조절 효능감은 셀프리더십이 직무성과에 미치는 영향을 강화하는 상호작용적 조절변인으로 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 즉, 셀프리더십이 성인 근로자의 직무성과에 미치는 영향력이 자기효능감의 수준에 따라 차이가 나타날 수 있음을 알 수 있다. 다음은 결론에 대한 시사점이다.

첫째, 성인 근로자에게 직무성과의 정도를 높이는데 다양한 변인들이 영향을 미치고 있으며 그중에서 본인 스스로에게 영향력을 발휘하여 자신이 리더가 되어 이끄는 셀프리더십과 개인의 전반적인 수행 능력에 대해 스스로 해낼 수 있다고 생각하는 믿음인 자기효능감의 상호작용을 통해 직무성과를 설명하였다. 이러한 결과는 성인 근로자의 바람직한 직업생활 영위를 위해 개인 내적인 자원인 셀프리더십과 자기효능감 역량의 향상을 위한 노력이 필요함을 보여준다.

둘째, 특정 직군을 대상으로 한 것이 아닌 성인 근로자를 대상으로 셀프리더십과 직무성과 및 자기효능감에 대한 기존 연구를 찾을 수 없던 상황에서 셀프리더십과 직무성과, 자기효능감의 정적 상관관계를 확인할 수 있었다. 즉, 셀프리더십과 자기효능감이 높으면 직무성과가 높고 셀프리더십과 자기효능감이 낮으면 직무성과가 낮음을 확인할 수 있었다. 이러한 연구결과는 셀프리더십과 자기효능감을 통해 직무성과의 정도를 높일 수 있다는 점을 시사한다. 근로자의 자기효능감을 높이려면 조직의 다양한 프로그램 마련과 워크숍 등과 같이 교육적·행정적 마련이 필요하다. 또한 자기효능감 프로그램을 근로자에게 제공하여 개인 내적인 자원을 발견하고 개발하여 작업 환경과 수행에 있어 주체적으로 실행할 수 있도록 이끌어야 한다.

셋째, 기존에 연구에서 찾을 수 없었던 성인 근로자의 셀프리더십과 직무성과의 관계에서 자기효능감 전체와 하위요인인 자기조절 효능감이 조절효과가 있음을 처음으로 검증하여 성인 근로자의 직무성과를 높일 수 있는 자기효능감 변인에 관심을 촉구했다는 것에 의의가 존재한다. 이러한 연구결과는 성인 근로자의

셀프리더십과 자기효능감을 향상시킴으로써 직장생활 만족도를 높인다는 것을 시사하고 있다. 또한, 직접적으로 상담현장에서 근로자의 자원강화 능력을 향상시킬 수 있는 행동적 방법을 고민하게 만든다. 성인 근로자의 자기효능감을 높임으로써 일의 중심을 근로자로 두고, 이에 맞는 전략과 상담 모형을 만들며 근로자가 주체적으로 직무성과를 달성함으로써 개인의 성장과 발전뿐만 아니라 및 조직이 설정한 목표를 달성하는데 도움이 되는 근거자료로 활용될 수 있다는 점에서 의의가 있다고 바라본다.

본 연구결과 제한점과 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구결과는 온라인 리서치를 통해 성인 근로자를 대상으로 진행하였다. 이 결과를 일반화하기 위해서는 더 많은 연구대상의 표집을 확장시킬 필요가 있다. 이를 통해 비교분석이 이루어지면 일반화 가능성을 높일 수 있을 것이다.

둘째, 성인 근로자의 직무성과에 영향을 미치는 셀프리더십, 자기효능감 외에도 개인 내적 자원이나 특성 중에서 변화 가능하고 영향을 주는 직무 스트레스, 조직 몰입 등의 다양한 변인 탐색이 요구된다. 직무 환경에 영향을 주는 이러한 변인을 대상으로 한 심층적인 연구를 진행한다면 유용한 기초 자료로 활용될 수 있을 것이다.

셋째, 본 연구에서 사용된 척도는 자기보고식 설문지를 사용하고 있으므로 근로자들이 자신의 내면적 특성을 드러내지 않고 방어적으로 응답할 가능성은 배제할 수 없을 것이다. 따라서 후속 연구에서는 근로자 대상 인터뷰 등 질적 연구와 같은 방법을 통해 좀 더 심층적인 정보를 얻을 수 있을 것으로 기대된다.

VI. 참고문헌

- 강명숙, 김정섭(2014). 초등학교 교사를 위한 셀프 리더십 프로그램이 교사효능감 및 직무만족도에 미치는 영향. **한국직업교육학회**, 33(1), 29-51.
- 강미옥(2012). 셀프리더십이 개인의 직무성과 및 일 관련 행동에 미치는 영향에 관한 연구: 자율-통제문화의 조절효과를 중심으로. **승실대학교 일반대학원 석사학위논문**.
- 강영식(2006). 사회복지사의 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향. **한국사회복지정책학회**, 26(3), 123-148.
- 강태원, 이용기, 이용숙(2018). 중소기업 조직구성원의 자기효능감이 직무열의와 직무성과에 미치는 영향: 구조모형분석-인공신경망 분석의 적용, **한국벤처창업학회**, 13(6), 155-166.
- 구본호(2007). 변혁적 리더십이 호텔종사원의 직무만족 및 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구. **순천향대학교 산업대학원 석사학위논문**.
- 구정대, 이방식(2005). 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 호텔종사자의 자긍심과 조직몰입에 미치는 영향, **한국관광레저학회**, 17(2), 45-60.
- 권예솜, 홍상욱(2019), 직장 초년생이 인식한 대인관계능력, 자기효능감 및 직장생활만족도의 구조적 관계 분석, **학습자중심교과교육학회**, 19(10), 535-559.
- 권정임(2018). 자신감, 자기조절효능감, 과제난이도가 자기효능감에 미치는 영향. **차세대융합기술학회**, 2(3), 18-09.
- 권혁기(2012). 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 조직성과에 미치는 영향: 자기효능감과 직무만족의 매개효과를 중심으로, **경영과 정보연구**, 31(2), 1-20.
- 김문성, 박성철(2010). 자기효능감의 결정요인과 산출물에 관한 연구. **GRI연구논총**, 12(2), 5-34.
- 김성중(2014). 지방공무원 셀프리더십이 고객지향성에 미치는 영향, **한국콘텐츠**

- 학회, 14(11), p.713-721.
- 김연선(2009), 셀프리더십의 유형에 따른 팀웍, 직무만족 및 조직몰입과의 관계에 관한 연구, **한국콘텐츠학회**, 9(7), 352-360.
- 김영진, 강영순(2001). 변혁적 리더십과 자긍심 그리고 직무성과 간 구조모델 검증, **産經論集**, 15(11), 7-26.
- 김은석(2014). 청년근로자의 직무만족이 자발적 이직에 미치는 영향, **진로교육연구**, 27(3), 47-64.
- 김재호, 이도희(2018), 민간경비원의 셀프리더십이 자기효능감과 직무성과에 미치는 영향, **한국융합과학회지**, 7(3), 228-250.
- 김중학, 최보영(2014). 대학생의 신체이미지와 사회불안과의 관계에서 자기효능감의 매개효과, **한국청소년학회**, 21(8), 613-641.
- 김희진(2019) **사회복지사의 셀프리더십이 임파워먼트, 자기효능감 및 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구**, 세한대학교 대학원. 박사학위논문.
- 노경섭(2016). 특허 라이선스 계약에서 파산 또는 양도시 라이선스의 보호에 관한 연구. 아주대학교 박사학위 논문.
- 라휘문, 최재민(2017). 결혼이민자의 자기효능감이 직무성과에 미치는 영향에 대한 연구: 가족건강성의 조절효과를 중심으로, **국가정책연구**, 31(4), 395-423.
- 류동웅(2010). **변혁적 리더십이 직무만족과 직무성과에 미치는 영향 및 개인특성의 조절효과**. 계명대학교 대학원 박사학위논문.
- 박광표, 김동철(2015). 장애인의 직무만족도가 삶의 질에 미치는 영향: 직무적합성과 장애로 인한 차별경험의 조절효과를 중심으로, **한국장애인복지학**, 25(4), 57-88.
- 박영미(2015). 지방행정 조직성격과 리더십 및 공무원 직무만족의 관계. **한국지방행정연구원**, 26(1), 153-175.
- 박인순(2002). **사회복지기관의 조직문화가 사회복지사의 직무성과에 미치는 영향**. 충남대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 박현숙, 박용순(2013). 고령자의 직무만족도가 삶의 만족도에 미치는 영향 연구: 사회적 지지의 매개효과 및 혼인 여부의 조절효과를 중심으로, **노인복**

- 지연구, 61(2), 85-110.
- 박혜민(2022) **대학생의 자아존중감이 진로적응성에 미치는 영향 : 셀프리더십의 조절효과**. 제주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 백석남(2015). **구성원의 셀프리더십이 직무성과와 직무만족에 미치는 영향 : 서울시내 특1급 호텔조리사를 중심으로**. 단국대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 백미현, 유현실(2012). 상담경력에 따른 상담자 발달수준과 소진의 관계: 적응유연성의 조절효과를 중심으로. **한국상담학회**, 13(6), 3191-3205.
- 서영석(2010). **데이터베이스 보안 투자 성과 측정**. 연세대학교 석사학위논문.
- 서문경애(2005). 간호사의 셀프리더십과 직무만족, 개인성과간의 관계. **대한간호학회 간호행정학회**, 11(1), 45-58.
- 손문현(2010). **호텔식음료매락에서의 리더공정성이 직무성과와 협력행동에 미치는 영향: LMX와 신뢰의 매개효과**. 세종대학교 대학원 박사학위논문.
- 송정수, 양필석(2008). 셀프리더십과 혁신행동과의 관계에서 조직몰입의 매개효과에 관한 연구, **한국기업경영학회**, 15(1). 189-209.
- 서영석(2010). 상담심리 연구에서 매개효과와 조절효과 검증: 개념적 구분 및 자료 분석 시 고려사항, **한국심리학회**, 22(4), 1147-1168.
- 신구범(2010). 서비스업 종업원의 셀프리더십이 자기효능감 및 직무성과에 미치는 영향, **한국인적자원관리학회**, 17(1), 91-104.
- 신용국, 김명소, 한영석(2009). 셀프리더십 척도 타당화 연구: 우리나라 대학생을 중심으로. **한국심리학회**, 3(6), 313-340.
- 신유근(1982). **조직행위론**. 서울: 다산출판사.
- 신은경, 차오위, 김진강(2015). 호텔 종사원의 자기효능감이 직무성과에 미치는 영향에 있어 긍정적 심리자본의 조절효과, **동북아관광학회**, 11(3), 83-108.
- 신정인(2020). **직무만족, 자기효능감, 정서적몰입이 직무성과에 미치는 영향**. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 양필석, 최석봉(2012). 임파워링 리더십이 심리적 자본과 조직변화몰입에 미치는

- 영향에 관한 연구, **한국인적자원관리학회**, 19(2), 63-82.
- 오재상(2022). **방송 영상제작인의 자기효능감이 영상콘텐츠 제작창의성, 직무 성과에 미치는 영향과 직무만족의 매개효과**. 연세대학교 언론홍보대학원 석사학위논문.
- 우석봉(2000). **호텔종사자 조직시민행동과 선행요인 및 직무성과간의 관계에 관한 연구**. 경성대학교 대학원 박사학위논문.
- 유경미(2012). **조직문화 유형이 조직몰입과 직무성과에 미치는 영향 : 카지노 기업을 대상으로**. 경기대학교 관광전문대학원 박사학위논문.
- 유명희(2007). **기업구성원의 컨벤션 참가와 직무성과간의 영향연구, 대한관광경영학회**, 22(3), 89-105.
- 유재연, 이연희, 하이경(2019). **종합병원 간호사의 셀프리더십, 직무만족이 간호업무성과에 미치는 영향에 관한 융복합 연구. 중소기업융합학회**, 9(10), 28-38.
- 유현희(2020). **연구자의 자기효능감, 셀프리더십, 연구자율성, 지식공유가 직무 성과에 미치는 영향에 관한 연구: 직무만족과 창의성의 매개효과를 중심으로**. 대전대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 이다정(2012). **K공사 구성원의 조직공정성 인식이 직무성과에 미치는 영향**. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이상희, 전창대(2014). **변혁적 리더십과 직무성과와의 관계에서 자기효능감 매개 효과 연구. 한국콘텐츠학회**, 15(15), 412-434.
- 이승록(2021). **중학생의 우울이 스마트폰 과의존에 미치는 영향**. 제주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이승환(2009). **생활체육 참여자의 삶의 질, 신체적 자기효능감에 관한 연구: 노인 생활체육 참여자를 대상으로**. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이우중(2011). **서비스종사원의 셀프리더십이 직무성과에 미치는 영향 : 서울 특1급 호텔 중심으로**. 세종대학교 관광대학원 석사학위논문.
- 이임정(2008). **인터넷 비즈니스시대의 인재상에 있어서 자기효능감이 셀프리더십에 미치는 영향력에 관한 연구. 한국전자상거래학회**, 9(4), 61-78.
- 이지영, 김진교(2006). **온라인 패널 조사와 오프라인 대인면접 조사 간 데이터 품질**

- 질 비교: 신뢰도와 타당도를 중심으로. **마케팅연구**, 21(4) 209-231.
- 이정윤, 강은주, 한주희(2010). 셀프리더십이 조직구성원의 임파워먼트, 자기효능감과 혁신성에 미치는 영향, **한국산학기술학회**, 11(11), 4273-4281
- 이혜림(2020). 기업 팀원의 셀프리더십과 내재적 동기가 직무열의 및 직무성공에 미치는 영향 : 팀장의 리더십 유연성과 경험수용의 조절효과를 중심으로. 차의과학대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 이혜민(2020), 기업 팀원의 셀프리더십과 내재적 동기가 직무열의 및 직무성공에 미치는 영향: 팀장의 리더십 유연성과 경험수용의 조절효과를 중심으로. 차의과학대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 임기석(2008) 기업 내 조직구성원의 학습 자기주도성과 개인직무성과와의 상관관계. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 임재원(2013), 자기효능감이 직무성공에 미치는 영향-셀프리더십의 매개효과를 중심으로. 경희대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 임정빈, 김만하(2018). 출입국관리공무원의 자기효능감이 직무성공에 미치는 영향: 직무만족과 조직몰입의 매개효과를 중심으로, **다문화와 평화**, 12(12), 236-263.
- 임종인(2020). 화장품제조중소기업 구성원의 셀프리더십이 자기효능감을 통해 직무만족에 미치는 영향: 성격 5요인의 조절효과. 서울벤처대학원대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 전미선, 전영준(2017). 자기효능감이 직무만족과 성과에 미치는 영향 연구: 공공조직의 성과급 조절효과를 중심으로, **한국거버넌스학회보**, 24(2), 157-188.
- 전지현(2019). 중소병원 간호사의 셀프리더십과 직무만족도가 간호업무성공에 미치는 영향. 남부대학교 보건경영대학원 석사학위논문.
- 정난이, 차정주(2022). 유아교사의 자기효능감과 셀프리더십이 교수몰입에 미치는 영향. **한국유아교육연구**, 24(2), 170-190
- 정태희(2005). 셀프리더십 교육이 대학생의 셀프리더십과 자존감 증진에 미치는 효과, **한국교육개발원**, 32(1), 223-248.
- 조민정(2016). 셀프리더십이 직무성공에 미치는 영향. 경북대학교 교육대학원

- 석사학위논문.
- 조승우, 김아영(1998). 초등학교 아동의 목표지향성과 자기조절학습전략 사용 및 자기효능감과의 관계. *교육과학연구*, 27(1), 71-88.
- 조정자, 이종연(2017). 고등학생의 부모양육태도, 셀프리더십 및 계획된 우연기술과 진로적응성의 관계. *교육연구논총*, 38(1), 79-108.
- 지성호, 강영순(2015). 셀프리더십 구성개념의 위계와 주관적 경력성공과의 구조적 관계. *대한리더십학회*, 6(4), 24-44.
- 장태원(2013). *교육행정직 공무원의 직무스트레스와 직무만족의 관계에서 자기효능감의 매개효과*. 경북대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 차지영(2011). *스포츠센터 직원의 셀프리더십이 자기효능감, 직무만족, 직무성과에 미치는 영향*. 울산대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최원수(2009). *광고 크리에이티브의 감성·사회적 지능과 창의적 성향 및 직무성과인식의 인과관계에 관한 다차원적 분석*. 홍익대학교 대학원 박사학위논문.
- 최고은(2020). *성인의 셀프리더십과 직무만족 간의 관계에서 자기효능감의 매개효과*. 광주여자대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 탁진국, 이동하, 박지현, 김현해, 정병석(2008). 신입사원의 이직의도에 영향을 미치는 작업환경 변수에 관한 연구. *한국통계학회*, 21(3), 469-484.
- 하오충충(2019). *셀프리더십이 구성원의 직무성과와 혁신행동에 미치는 영향에 관한 연구: 심리적 임파워먼트의 조절효과를 중심으로*. 동명대학교 경영대학원 박사학위논문.
- 학충충, 김도근(2018). 셀프리더십이 직무성과에 미치는 영향: 의미성의 조절효과를 중심으로. *인문사회과학기술융합학회*, 8(11), 459-458.
- 황재원, 박경미(2014). 직무역량, 셀프리더십, 조직문화가 직무성과에 미치는 영향: 농협조직을 중심으로. *한국디지털정책학회*, 1(12), 193-207.
- 정상희, 「10명 중 3명 1년 이내 그만뒀, 조기퇴사 증가」, 「파이낸셜 뉴스」, <https://www.fnnews.com/news/202207210941250229>.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychology Review*, 84, 191-215.

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, p.193.
- Bandura, A. (1982), Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37, 122-147.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. NJ:Prentice-Hall
- Bandura, A. (1986), *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. Reese, L., & Adams, N. E. (1982) . Micro-analysis of action and fear arousal as a function of differential levels of perceived self-efficacy. *Journal of Personality and Psychology*, 43, 5-21.
- Bandura, A., & Wood, R. (1989) Effect of perceived controllability and performance standards on self-regulation of complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 805-814.
- Bandura, A., & Wood, R. (1989) Effect of perceived controllability and performance standards on self-regulation of complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41, 586-589.
- Bandura, A., & Wood, R. (1989). Effect of perceived controllability and performance standards on self-regulation of complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 805-814.
- Baron R. M. & Kenn, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Brown, S. P., & Peterson, R. A. (1993). Antecedents and consequences of salesperson job satisfaction: A meta-analysis and assessment casualeffects. *Journal of Marketing*, 30, 135-142.
- Brown, C., & Medoff, J. (1978). Trade Unions in the Production Process.

Journal of Political Economy. 86.

- Cascio, W. F. (1992). *Managing Human Resources*. McGraw-Hill.
- Chiu, R. K. & Francesco . A. M. (2003). The Influence of Dispositions and Attitudinal Outcomes on the Work Motivation of Hong Kong Managers, *International Journal of Employment studies*, 3(30), 3-30.
- Chen, G., Gully, M. S., & Eden, D. (2001). Validation of a new generalself-efficacy scale. *Organizational Reserch Methods*, 4(1), 62-83.
- Deci, E. L. & Ryan. R. M. (1985). The General casuality orientations scale: Self-determination in personality, *Journal of Research in Personality*, 19(2), 109-134.
- Dicstch, K. W. (1980). *Politicics and government: How people decide their fate*. Boston: Houghton Mifflin, Co.
- Earley, P. C., & Lituchy, T. R. (1991). Delineating goals and efficacy effects: A test of three models. *Journal of Applied Psychology*. 76, 81-98.
- Etzioni, A. (1983). *Organizational Behavior Understadning life at works*. Glenview, Lllinois: Scott Foresman and Co.
- Erez, A., & Judge, T. A. (2001), "Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance", *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1270-1279.
- Fried, R. C. & F. Ravinovitz (1980), *Comparative Urban Politics: A Performance Approach*, New Jersey: Prentice-Hall.
- Hoffman, K. D. & Ingram, T. N. (1991). Creating Customer-Oriented Employees: The Case in Home Health Care. *Journal of Health Care Marketing*, 11(2): 24-32
- Houghton, J. D. & Neck, C. P. (2002). The Revised self-leadership questionnaire: Testiong a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 17, 672-691.

- Houghton, J. D. & Yoho, S. T. (2005). Toward a Contingency model of Leadership and Psychological Empowerment: When should Self-leadership Be Encouraged?, *Journal of Leadership and Organization Studies*, 11(4), 65-74
- Inceoglu, I., & Fleck, S. (2010). Engagement as a motivational construct, In S. L. Albrecht(Ed.), *Handbook of Employee Engagement, Perspectives, Issues, Research and Practice*, 13, Northampton, MA: Edward Elgar, 74-76.
- Jackofsky, E. F. (1984). *Turnover and Job Performance: An Integratend Process Model; AMR*, 9.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work, *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kerr, S., & Jermier, J. M. (1978). Substitutes for leadership: Their meaning and measurement. *Organizational behavior and human performance*, 22(3), 375-403.
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (1991). Self-regulation through goal setting. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 212-247.
- Lee, C., & Bobko, P. (1994). Self-efficacy beliefs: Comparison of five measures. *Journal of Applied Psychology*, 79, 364-369.
- Martin W. (2000). Customer equity considerations in service recovery: a cross-industry perspective. *Journal of Service Industry Management*, 11(1), 91-108.
- Manz, C. C. (1983). *The art of Self-leadership: strategies for personal effectiveness in our life and work*. Englewood. NJ: Prentice Hall.
- Manz, C. C. (1986). The art of Self-leadership: toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. *Academy of Management Review* 11, 585-600.

- Manz, C. C. (1992). *Mastering self-leadership: Empowering yourself for personal excellence*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall
- Manz, C. C. (1992), Self-leading work team: Moving beyond Self-management myths. *Human Relations*, 45, 1119-1140.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. Jr, (1980). Self-management as a substitute for leadership: A social learning theory perspective. *Academy of Management review*, 5(3), 361-367.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. Jr, (1991). Super-leadership: Beyond the Myth of Heroic Leadership, *Organization Dynamics: Spring, 19(4)*. 154-160.
- Manz, C. C. & Sims, H. P. (1991). SuperLeadership: Beyond the myth of heroic leadership. *Organizational Dynamics*, 19(4), 18-35.
- Manz, C. C. & Sims, H. P. (2001). *The new super-leadership: Leading others to lead themselves*. Berkeley, CA: Berrett-Koehler.
- Manz, C. C. & Neck, C. P. (2004). *Mastering Self-Leadership: Empowering Yourself for Personal Excellence*. 3rd ed. Pearson Prentice-Hall. Upper Saddle River. NJ
- Mahoney, T. A. (1976). Managerial Perceptions of Organizational Effectiveness, *Management Science*, 88. 102-111.
- Martin, T. N., Price, J. I., & Muller, C. W. (1981), Job performance and Turnover, *Journal of Applied Psychology*, 66(1), 116-119.
- Mikovich, G. T., & Boudreau, J. W. (1991), *Human Resources Management, 6th ed*, Boston, MA; Irwin.
- Miller, K. D. (1990). *Correlation based models of neural development*, In *L Neuroscience and connectionist theory*. Hillsdale, NY: Erlbaum, 267-352.
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two decade of self-leadership theory and research. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 270-295.
- Neck, C. P. & Manz, C.C. (2010) *Mastering self-leadership,: Empowering yourself for personal excellence*, New Jersey: Pearson.

- Peterson, T. O. & Arnn, R. B. (2008). Self-Efficacy: The foundation of Human Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 18(2), 5-18.
- Pincus, J. D. (1986). Communication Satisfaction, Job Satisfaction, and Job performande. *Human Communication Research*, 12.
- Pintrich, P. R., & De Groot, E. V. (1990). Motivational and self-regulated learning components of classroom academic performance. *Journal of Educational Psychology*, 82(1), 33 - 40.
- Rasch, R. H., & Harrell, A. (1990). The impact of personal characteristics on the turnover behavior of accounting professionals. *A Journal of Theory and Practice*, 9(2), 90-102.
- R.E. Wood & A. Bandura. (1989), "Social Congnitive theory of organization managent", *Academy of Management Review*, 14(3), 361-384,
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R.(2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance, *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635
- Sadri, G., & Robertson, I. T. (1993). Self-efficacy and work-related behavior: A review andmeta-analysis. *Applied Psychology: An International Review*, 42, 139-152.
- Salomon, G. (1984). Television is Easy and Print is 'Tough', The Differential Investment of Mental effort in Learn in as a Function of Perceptions and Attributions. *Journal of Educational Psychology*, 76, 647-658.
- Sims, H. P. & Lorenzi. P.(1992) *The new leadership paradigm: Social learning and cognition in organizations*. Sage Publication, Inc.
- Stajkovicm, A. D.&Luthans,F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin*. 124(2) 240-261.
- Schmidt, A. M. & Deshon, R. P. (2010), "The moderating effects of performance ambiguity on the relationship between self-efficacy and

- performance”, *Journal of Applied Psychology*, 95(3), 572-581.
- Schmidt, A. M. & Deshon, R. P. (2010), “The moderating effects of performance ambiguity on the relationship between self-efficacy and performance”, *Journal of Applied Psychology*, 95(3), 572-581.
- Smith, David M. (1988). On a Academic Performance, *Area*, 20(1).
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological reports*, 51(2), 663-671.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1988). Self-Efficacy and Work Related Performance: A meta-analytic findings, *Personnel Psychology*, 46(2)
- Taylor. M. S. & Locke. E. A. & Lee. C. (1984). Type A Behavior and Faculty research productivity: What are the mechanisms?, *Organizational Behavior and Human Performance*. 34(3). 402-418.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, Organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings, *Personnel Psychology*, 46(2).
- Vealey, R. S. (1986). Conceptualization of sport-confidence and competitive orientation: Preliminary investigation and instrument development. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 8(3), 221-246.
- Van de Ven, A. H., & Ferry, D. L. (1980). *Measuring and assessing organizations*.
- Van Dyne. L. & LePine. J. A. (1998). Helping and Voice Extra-Role Behaviors: Evidence of Construct and Predictive Validity, *Academy of Management Journal*, 41(1), 69-84.
- Wood, R. E., Mento, A. J., & Locke, E. A. (1987). Task complexity as a moderator of goal effects: A meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 72(3), 416.
- Zimmerman, B. J., Bandura, A., & Martinz-Pons. M. (1992). Self-motivation for academic attainment: The role of self-efficacy beliefs and

personal goal setting. *American Educational Research Journal*, 29, 663-676.

<Abstract>

The effect of self-leadership on job performance
of adult workers: The moderating effect of
self-efficacy

Kim So Yeon

Major in Counseling Psychology Graduate School of
Education Jeju National University

Supervised by Professor Choi Bo Young

In this study, we tried to verify the moderating effect of self-efficacy in the effect of self-leadership on job performance of Korean adult workers. Through this, it is meaningful to provide data necessary to improve the job performance of adult workers. In addition, the purpose is to enhance the self-efficacy capabilities of adult workers, and to enable workers to perform their duties in a leading and active manner so that individual development and desirable professional life can be carried out. The research questions set to achieve the purpose of the study are as follows.

Research Question 1. Does self-efficacy and its sub-factors have a

moderating effect in the relationship between self-leadership and job performance of adult workers?

The population of this study was conducted as an online survey to conduct adult workers nationwide, and the population randomly sampled a total of 380 adult workers.

Data collection took place over about five days from January 30, 2023 to February 3, 2023, and 350 out of 380 people were collected and used for the final analysis, excluding 30 copies of unfaithful responses and response times exceeded.

The measurement tool used a self-reporting questionnaire consisting of a self-leadership scale, a job performance scale, a self-efficacy scale, and a demographic characteristic survey questionnaire.

The data collected in this study were analyzed using statistical analysis programs SPSS for Windows 18.0, and SPSS Process Macro v.4.5. Reliability analysis was conducted to verify the reliability of adult workers' self-leadership, job performance, and self-efficacy. In addition, frequency and percentage were calculated to understand the demographic characteristics of adult workers, and correlation analysis between each variable was conducted to confirm the relationship between each variable. In addition, a simple regression analysis was conducted to analyze the effect of self-leadership on job performance. To find out whether self-efficacy has a moderating effect on job performance, hierarchical regression analysis was used to analyze the interaction effect of regulatory variables. In addition, hierarchical regression analysis was used to analyze the interaction effect of regulatory variables to find out whether self-regulation and confidence, which are sub-variables of self-efficacy, have a moderating effect on job performance. Based on these analysis results, the results of this study are summarized as follows.

First, as a result of conducting a correlation analysis between self-leadership, job performance, and self-efficacy of adult workers, there was a significant static correlation between self-leadership and job performance, and a significant static correlation between job performance and self-efficacy.

Second, as a result of hierarchical regression analysis to verify the moderating effect of self-efficacy in the relationship between self-leadership and job performance of adult workers, self-efficacy was found to have a moderating effect in the relationship between self-leadership and job performance. It was confirmed that self-efficacy has a reinforcing effect that increases the relationship between self-leadership and job performance.

Third, a hierarchical regression analysis was conducted to verify the moderating effect of self-regulation efficacy and confidence, which are sub-variables of self-efficacy, in the relationship between self-leadership and job performance of adult workers.

Taken together, it was confirmed that adult workers' self-leadership is an important variable in increasing job performance, and self-efficacy is a regulatory variable in the relationship between these two variables. These results suggest that in-depth and diverse follow-up studies should be conducted to improve self-efficacy in order to improve the job performance of adult workers.

Key words : Adult workers, self-leadership, job performance, self-efficacy, and control effects

[부록] 설문지

안녕하십니까. 귀한 시간을 내어 설문에 응해 주셔서 감사드립니다.

본 연구는 「성인 근로자의 셀프리더십이 직무성과의 미치는 영향을 자기효능감의 매개효과」를 주제로 석사 학위 논문을 작성하고 있습니다.

본 설문지는 연구를 수행하기 위해 작성된 것으로, 귀하께서 응답해주신 내용은 학문적 목적 이외에는 사용하지 않을 것이며, 모든 비밀의 보장을 약속드립니다.

여러분의 귀중한 시간과 성실한 답변에 다시 한 번 감사드리며, 가정과 직장생활에 늘 건강과 행복이 함께 하시길 기원합니다. 감사합니다!

✓ 각 질문에 대해서는 정답이 없으며, 바람직하다고 생각하는 사항이 아닌 귀하의 생각 및 상황에 가장 가까운 숫자에 체크하여 주시기 바랍니다.

제주대학교 교육대학원

상담심리전공

김소연

(syun516@naver.com)

****기초자료 설문조사****

Q1. 귀하의 성별은 무엇입니까?

1. 남자 2. 여자

Q2. 귀하의 나이대는 어떻게 되십니까?

1. 만20~29세
2. 만30~39세
3. 만40~49세
4. 만50~59세 이상

Q3. 귀하의 거주지역은 어디입니까?

1. 서울 2. 부산 3. 대구 4. 인천 5. 광주 6. 대전
7. 울산 8. 경기도 9. 강원도 10. 충청북도 11. 충청남도 12. 전라북도
13. 전라남도 14. 경상북도 15. 경상남도 16. 제주도 17. 세종

Q5. 귀하의 직업은 무엇입니까?

1. 공무원 2. 직장인 3. 자영업 4. 전업주부 5. 학생 6. 무직 7. 기타

1. 귀하의 평소 느낌이나 생각과 일치하는 항목에 (V)표를 해주시기 바랍니다.

번호	문항	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 일의 진행 정도를 스스로 자주 확인한다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 내가 일을 어떻게 하고 있는지를 항상 점검한다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 내가 일을 얼마나 잘하고 있는지에 대해 주의를 기울인다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 마음속에 목표들을 인식하고 있다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 내 일의 진행 정도를 기록한다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 나의 직무에 주의를 기울인다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 업무상 책임 영역을 더 넓히려고 한다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 업무상 책임을 넓힐 수 있는 방법에 집중한다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 다른 사람으로부터 인게 받을 수 있는 새로운 책임에 대하여 생각한다.	①	②	③	④	⑤

10	나는 나에게 할당된 책임보다 더 열심히 일을 하려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 증가하는 나의 책임에 대하여 생각한다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 내 업무가 필요한 것보다 더 많은 활동을 하려고 한다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 스스로 문제를 해결하려고 행동한다.	①	②	③	④	⑤
14	나는 내 힘으로 문제를 해결하는 것을 좋아한다.	①	②	③	④	⑤
15	만약 나에게 문제가 발생한다면, 내 스스로 그 문제를 해결한다.	①	②	③	④	⑤
16	나는 내 마음속에서 문제에 대한 해결책을 찾아낸다.	①	②	③	④	⑤
17	나는 내 자신이 문제의 해결방법을 끝까지 찾아낸다.	①	②	③	④	⑤
18	나는 문제를 해결하는 방법을 생각해 낸다.	①	②	③	④	⑤
19	나는 내가 일하는 방법을 개선하려고 한다.	①	②	③	④	⑤
20	나는 직무상 내가 할 수 있는 긍정적인 변화들을 생각하려고 한다.	①	②	③	④	⑤
21	나는 내가 스스로 세운 목표 중 대부분을 달성할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
22	나는 어려운 일에 부딪혔을 때, 그것을 극복할 수 있다고 확신한다.	①	②	③	④	⑤
23	나는 일반적으로 내가 중요시 하는 것을 일할 능력이 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
24	나는 마음속으로 정한 노력을 기울이며 무슨 일이든 성공할 수 있다고 믿는다.	①	②	③	④	⑤
25	나는 어려움이 여러 번 닥쳐와도 그것을 성공적으로 극복할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
26	나는 다양한 종류의 여러 가지 일들을 잘할 수 있다고 확신한다.	①	②	③	④	⑤
27	나는 다른 사람보다 대부분의 일을 더 잘할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
28	나는 상황이 별로 안 좋아도 무슨 일이든 매우 잘할 수 있다.	①	②	③	④	⑤

29	나는 현재 근무하는 직장에 대해 정서적으로 강한 애착을 느끼고 있다.	①	②	③	④	⑤
30	나는 현재 근무하는 직장에 대해 강한 소속감을 느끼고 있다.	①	②	③	④	⑤
31	나는 현재 근무하는 직장에 대해 가족애를 느낀다.	①	②	③	④	⑤
32	나는 현재 근무하는 직장에서 정년까지 보내고 싶다.	①	②	③	④	⑤
33	현재 직장을 옮긴다면 이 직장에서 누리고 있는 수준의 혜택을 제공받지 못할 것이다.	①	②	③	④	⑤
34	현재 직장을 그만두지 못하는 이유는 생계 유지에 필요한 소득 때문이다.	①	②	③	④	⑤
35	현재 직장을 그만두면 인생의 많은 부분이 곤란해질 것이다.	①	②	③	④	⑤
36	나는 조직에서의 업무수행을 통해 공익 실현을 할 수 있다는 점에서 자긍심을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
37	나는 현 직장에 남아 있어야 할 아무런 의무감도 느끼지 않는다.	①	②	③	④	⑤
38	현재의 직장은 열과 성의를 다해 열심히 일할 만한 가치가 있다.	①	②	③	④	⑤
39	나는 업무수행 시 더욱 주도적이 되었다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
40	나는 업무와 관련해서 의사소통이 원활이 된다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
41	나는 업무와 관련된 지식이 향상되었다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
42	나는 내 업무수행에 대한 신뢰성이 향상되었다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
43	나는 우리 회사의 목표 달성도가 향상 되었다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
44	나는 우리 회사의 업적 우월성이 향상 되었다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
45	나는 우리 회사의 업무 효율성이 향상 되었다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
46	나는 우리 회사의 업무 혁신정도가 향상 되었다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

2. 귀하가 느끼는 느낌과 가장 가까운 숫자에 (V)표를 해주시기 바랍니다.

번호	문항	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
1	나에게 부여되는 업무량	①	②	③	④	⑤
2	혼자 독립적으로 일 할 수 있다는 것	①	②	③	④	⑤
3	때때로 반복되지 않는 다양한 일을 할 수 있다는 것	①	②	③	④	⑤
4	직장에서 '중요한 인물'이 될 수 있는 기회	①	②	③	④	⑤
5	상사가 부하직원들을 대하는 방식	①	②	③	④	⑤
6	상사의 의사결정 능력	①	②	③	④	⑤
7	나의 양심에 위배되지 않는 일을 할 수 있다는 것	①	②	③	④	⑤
8	내 직업의 안정성	①	②	③	④	⑤
9	다른 사람들을 위해 무엇인가 해 줄 수 있다는 것	①	②	③	④	⑤
10	다른 사람들에게 일을 지시할 수 있다는 것	①	②	③	④	⑤
11	내 능력을 활용해서 일 할 수 있다는 것	①	②	③	④	⑤
12	직장 내 정책을 시행하는 방식	①	②	③	④	⑤
13	내 업무량에 비한 급여 수준	①	②	③	④	⑤
14	승진 기회	①	②	③	④	⑤
15	나 스스로 판단할 수 있는 자율권	①	②	③	④	⑤
16	내 자신의 방식대로 업무 수행을 할 수 있는 기회	①	②	③	④	⑤
17	작업환경	①	②	③	④	⑤
18	직장 동료들 사이의 관계	①	②	③	④	⑤
19	나의 업무 수행 능력을 인정받는 정도	①	②	③	④	⑤
20	일을 통해 얻는 성취감	①	②	③	④	⑤