



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](#)

碩士學位論文

上司의 權力類型과 部下の
課業成果에서 經歷指向性的의 媒介效果

濟州大學校 大學院

經營學科

章 菲 菲

2013 年 8 月

上司의 權力類型과 部下의
課業成果에서 經歷指向性的의
媒介效果

指導教授 姜永淳

章 菲 菲

이 論文을 經營學 碩士學位 論文으로 提出함

2013 年 8 月

章 菲 菲의 經營學 碩士學位 論文을 認准함

審査委員長 _____

委 員 _____

委 員 _____

濟州大學校 大學院

2013 年 8 月

Mediating Effect of Career Orientation between Supervisor's Power Types and Subordinative Task Performance

Zhang Fei Fei

(Supervised by professor Young-Soon Kang)

A thesis submitted in partial fulfillment of the requirement for the degree of
master of Business Administration

2013. 8.

This thesis has been examined and approved.
Thesis director, Bu-Eon Ko, Prof. of Business Administration

Jung-Hoon Kim

Young-Soon Kang

2013. 8.

Department of Business Administration
GRADUATE SCHOOL
JEJU NATIONAL UNIVERSITY

제1장 서론	1
제1절 연구의 배경 및 목적	1
1. 연구의 배경	1
2. 연구의 목적	3
제2절 연구 방법과 구성	4
1. 연구의 방법	4
2. 연구의 구성	4
제2장 이론적 배경	7
제1절 권력유형	7
1. 권력의 개념	7
2. 권력의 유형	9
3. 권력유형의 선행연구	15
제2절 경력지향성	17
1. 경력의 정의	17
2. 경력지향성의 개념	19
3. 경력지향성의 유형	21
제3절 과업성과	24
1. 과업성과의 개념	25

2. 과업성과의 측정	27
제3장 연구 설계	29
제1절 연구모형	29
제2절 가설 설정	30
1. 권력유형과 과업성과와의 관계	30
2. 권력유형과 경력지향성과의 관계	31
3. 경력지향성과 과업성과의 관계	33
4. 권력유형과 과업성과 간의 관계에서 경력지향성의 매개 효과	33
제3절 변수의 조작적 정의와 설문지 구성	36
1. 변수의 조작적 정의	36
2. 설문지 구성	40
제4절 조사 설계	42
제4장 실증 분석	43
제1절 타당성 및 신뢰성 검사	43
1. 표본의 특성	43
2. 타당성 및 신뢰성 검사	44
3. 권력유형과 경력지향성 및 과업성과 간의 관계	47
제2절 가설검증	48
1. 권력유형과 과업성과와의 관계	48

2. 권력유형과 경력지향성과의 관계	49
3. 경력지향성과 과업성과의 관계	51
4. 권력유형과 과업성과 간의 관계에서 경력지향성의 매개 효과	52
5. 가설검증 결과의 요약	58
제5장 결론	61
제1절 연구 결과의 요약 및 시사점	61
1. 연구 결과의 요약	61
2. 연구 결과의 시사점	62
제2절 연구의 한계 및 향후과제	63
< 참고문헌 >	
< 부록 >	

【 표 목차 】

<표 2-1> 연구자별 권력의 정의	9
<표 2-2> 권력의 유형	15
<표 2-3> 권력유형에 따른 반응	16
<표 2-4> 권력유형의 형태별 특징	17
<표 2-5> 연구자별 경력의 정의	19
<표 2-6> 경력지향성의 유사개념	21
<표 2-7> 조직인 지향성의 실증연구	23
<표 2-8> 전문인 지향성의 실증연구	24
<표 3-1> 변수의 조작적 정의	39
<표 3-2> 설문지 구성	40
<표 4-1> 자료의 특성	44
<표 4-2> 주요 잠재요인별 신뢰도 및 타당도	46
<표 4-3> 분석도구의 타당성 및 개념 간 관계	48
<표 4-4> 권력유형이 과업성과에 미치는 영향	49
<표 4-5> 권력유형이 경력지향성(전문인 지향성)에 미치는 영향	50
<표 4-6> 권력유형이 경력지향성(조직인 지향성)에 미치는 영향	51

<표 4-7> 경력지향성이 과업성과에 미치는 영향	52
<표 4-8> 합법적 권력과 과업성과 간의 관계에서 경력지향성의 매개역할	54
<표 4-9> 보상적 권력과 과업성과 간의 관계에서 경력지향성의 매개역할	55
<표 4-10> 강압적 권력과 과업성과 간의 관계에서 경력지향성의 매개역할	56
<표 4-11> 전문/준거적 권력과 과업성과 간의 관계에서 경력지향성의 매개역할	57
<표 4-12> 권력유형, 경력지향성 및 과업성과 간 영향가설 검증의 요약	59
<표 4-13> 경력지향성의 매개효과 가설검증 요약	60

【 그림 목차 】

<그림 1-1> 연구의 흐름도	6
<그림 3-1> 연구모형	29

ABSTRACT

Mediating Effect of Career Orientation between Supervisor's Power Types and Subordinative Task Performance

Zhang Fei Fei
Department of Business Administration
Graduate School
Jeju National University
Supervised by professor Young-Soon Kang

Organization of the era of global competition and the global economic downturn, crisis management in order to reduce the uncertainty of the strategic objectives of each organization and to strengthen the capacity to meet the unique needs and is an alternative. Out companies navigate the uncertain environment in order to maintain sustainable growth of talent in the right place to immerse in job placement and the environment, the organization dedicated to the faithful and the need to create an environment through effective personnel management tasks of the organization and to find ways to maximize the sleep is required.

In this paper, the power of these types of managers in a corporate environment is a legitimate power, compensatory power, coercive power, professional power, reference power and task performance ever in the relationship between the type of career orientation of professional orientation, organization, orientation to investigate the effect of the parameters were Management to reduce the uncertainty of the business environment changes according to the rise in the market value of their individual beyond the boundaries of the organization to ensure the employability of the first to develop the self-focus and commitment of the members of the organization at this time lead to ways and means to recognize the need for managers and organizational members, but according to the inclination of the correlation analysis, the administrator of the efficient organization of the power type and the need for research

on the combination relative to the insufficient side.

The purpose of this study is consistent with the organization's task performance improvement will enhance an individual's unique capabilities and an efficient combination of batch process, a series of disciplinary approach to study the type and task manager's power in the relationship between performance and career. The type of directional professional orientation, organization, orientation studies to investigate the effect of model parameters was developed.

For theoretical discussion of power series type characteristics and career orientation characteristics, tasks and the relationship between the characteristics and parameters of the theory were examined. Based on the same theoretical background of the specific hypotheses to establish 27 kinds, 2013 April 7 to April 26 to 20 days to collect 250 survey responses of those who are not faithful with the exception of 27 sheets 223 sheets collected in the survey, based on a survey of empirical analysis the following results were obtained.

First, the power relationship between the type and task performance, except for the compensatory power, legitimate power, coercive power, professional / compliance enemy appears significantly the impact of power, especially legal power ($p < 0.01$), and professional / compliance enemy power ($p < 0.01$) and the impact on the performance of the task, whereas the static coercive power ($p < 0.01$) the legal authority to act as a talisman, a professional / compliance and the ever growing power, while the larger the task, the greater the task of coercive power, and tends to decrease.

Second, the power relationship between the type and career orientation of the different types of powers of the administrator of the types of the power of a professional manager / compliance enemy power ($p < 0.01$) impact on the professional orientation appears as the only significant professional / compliance enemy of power. Significant impact professionals. In addition, the administrator of the legal power of the power type ($p < 0.05$) and compensatory power ($p < 0.05$) have significant impact on the organization of orientation appeared legitimate power and reward power, the stronger the enemies become stronger organization also showed directional.

Third, career orientation and task orientation and relationship of the

organization ($p < 0.01$), and the impact of significant, professional orientation ($p > 0.05$) for the effects of significant evidence was insufficient. Thus, the larger the organization, task oriented and also be seen to be growing, and hypotheses about the influence of professional orientation can be seen as the enemy reserves.

Fourth, the power in the relationship between the type of career orientation and task performance mediated the effect of legal professionals in the power and the relationship between task orientation and the role of the parameters that are not oriented organization, while the role of the parameters is significant. This organization acts as an intermediary in the case of directional parameters of the input parameters, the influence of all legitimate power input is greater than the influence, legal power of authority appears some type of direct impact have a direct impact on task performance as well as the organization through orientation has an effect. Compensatory relationship between power and task performance and organizational orientation in the professional role of the parameter is in the mediating effect hypotheses were not rejected. Coercive power and the relationship between task performance and organizational orientation in the professional role of the parameters in the hypothesis is rejected by the mediating effect was not observed. Professional / compliance performance ever in the relationship between power and task oriented professional for the role of the parameters and parameter has no effect reject the hypothesis that a significant mediating role of directional organization while away, $\alpha = 0.05$ level, the hypothesis was rejected on the look.

The implications of this research as a long-term recession, depending on when the environment and investigate small-scale small sieve in order to stay competitive longitudinal management of the organization that is the basis of the legal authority it needs to recognize that the differences found in previous studies could be in a society where more and more personalized and increase the value of their successful professional showing the phase / compliance manager ever type of power as a role model to their results could be obtained indicating that the company's ultimate goal of improving task performance to the type of organization for the career-oriented directional tendencies indicating that require employees with practical implications could be found.

국문초록

기업 조직은 글로벌 무한경쟁 시대와 세계적인 경기침체 위기를 극복하기 위해서 경영의 불확실성을 줄이고 각 조직의 전략목표와 부합하는 고유한 역량을 강화시킬 대안을 필요로 하고 있다. 기업이 불확실한 환경을 헤쳐 나가고 지속적인 성장을 유지하기 위해서는 우수한 인재들의 적재적소 배치와 직무에 몰입 할 수 있는 환경, 조직에 헌신적으로 충성 할 수 있는 환경 조성을 필요로 하며 효율적인 인사관리를 통하여 조직의 과업성과를 극대화시킬 방안을 모색하는 것이 요구되는 실정이다.

본 논문은 이러한 기업 환경에서 관리자의 권력유형인 합법적 권력, 보상적 권력, 강압적 권력, 전문적 권력, 준거적 권력과 과업성과 간의 관계에서 경력지향성의 유형인 전문인 지향성, 조직인 지향성의 매개효과를 규명하고자 하였다. 경영의 불확실성을 줄이기 위한 기업 환경 변화에 따라 개인이 자신의 시장가치 상승을 위해 조직의 경계를 넘어 고용가능성의 확보를 우선하여 자기 스스로를 개발하는데 집중하고 있는 이 시기에 조직구성원의 몰입을 이끌어 낼 수 있는 수단과 방법에 대한 필요성은 인지하고 있으나 관리자와 조직구성원의 성향에 따른 상관관계 분석, 관리자의 권력유형과 조직구성원의 효율적 조합 등에 대한 연구는 필요성에 비해 상대적으로 미흡한 편이다.

이에 본 연구는 조직의 과업성과 향상과 부합하고 개인의 고유한 역량을 강화시킬 수 있는 효율적인 조합과 배치를 위한 일련의 과정을 연구하는 학문적 접근으로 관리자의 권력유형과 과업성과와의 상관관계에서 경력지향성의 유형인 전문인 지향성, 조직인 지향성의 매개효과를 규명하기 위한 연구모형을 개발 하였다.

이론적 논의를 위하여 일련의 권력유형 특성과 경력지향성 특성, 과업성과의 특성 및 변수 간의 상관관계에 관한 이론들을 검토하였다. 이 같은 이론적 배경을 토대로 27가지의 구체적인 가설을 수립하고, 2013년 4월 7일부터 4월 26일까지 20일간 250개의 설문을 수집하여 그 중 답변이 충실하지 못한 27매를 제외하

고 총 223매의 설문을 수집하여 실증 분석한 설문조사를 바탕으로 다음과 같은 결과를 얻을 수 있었다.

첫째, 권력유형과 과업성과의 관계에서는 보상적 권력을 제외한 합법적 권력, 강압적 권력, 전문/준거적 권력의 영향이 유의적으로 나타나며, 특히 합법적 권력($p < 0.01$) 및 전문/준거적 권력($p < 0.01$) 등은 과업성과에 미치는 영향이 정적인 데 반해 강압적 권력($p < 0.01$)은 부적으로 작용하여 합법적 권력, 전문/준거적 권력이 커질수록 과업성과가 커지는 반면, 강압적 권력은 커질수록 과업성과는 감소하는 경향을 보인다.

둘째, 권력유형과 경력지향성의 관계에서는 여러 관리자의 권력유형 중 관리자의 권력유형 중 전문/준거적 권력($p < 0.01$)이 전문인 지향성에 미치는 영향만이 유의적으로 나타나, 전문/준거적 권력이 클수록 전문인 영향성도 커지는 것으로 나타났다. 또한 관리자의 권력유형 중 합법적 권력($p < 0.05$) 및 보상적 권력($p < 0.05$)이 조직인 지향성에 미치는 영향이 유의적으로 나타나, 합법적 권력 및 보상적 권력이 강할수록 조직인 지향성도 강해지는 것으로 나타났다.

셋째, 경력지향성과 과업성과의 관계에서는 조직인 지향성($p < 0.01$)의 영향은 유의적이며, 전문인 지향성($p > 0.05$)의 영향에 대해서는 유의적 증거가 충분치 못한 것으로 나타났다. 따라서 조직인 지향성이 클수록 과업성과도 커지는 것으로 볼 수 있으며, 전문인 지향성의 영향에 대한 가설은 유보적이라고 볼 수 있다.

넷째, 권력유형과 과업성과 간의 관계에서 경력지향성의 매개 효과는 합법적 권력과 과업성과 간의 관계에서 전문인 지향성의 매개역할은 나타나지 않은 반면 조직인 지향성의 매개역할은 유의적이다. 즉, 조직인 지향성의 매개역할의 경우 매개변수 투입 전 합법적 권력의 영향력이 매개변수 투입 후 영향력보다 크고, 합법적 권력의 직접적 영향도 일부 나타나 권력유형은 과업성과에 직접적인 영향을 줄뿐만 아니라 조직인 지향성을 통해서도 영향을 미치고 있다. 보상적 권력과 과업성과 간의 관계에서 전문인 지향성과 조직인 지향성의 매개역할에서 가설이 기각되어 매개효과가 나타나지 않았다. 강압적 권력과 과업성과 간의 관계에서 전문인 지향성과 조직인 지향성의 매개역할에서 가설이 기각되어 매개효과가 나타나지 않았다. 전문/준거적 권력과 과업성과 간의 관계에서 전문인 지향성의 매개역할에 대한 가설은 기각되어 매개효과가 나타나지 않은 반면 조직인

지향성의 매개역할은 유의성이 떨어져, $\alpha=0.05$ 수준에서 보면 가설은 기각되었다.

본 연구의 시사점으로는 장기적인 경기 침체 상황 등 주변 환경 및 조사 시기에 따라 작은 규모의 중소기업체가 경쟁력을 갖추기 위해서는 조직의 종적 경영의 기준이 되는 합법적 권력도 그 필요성을 인정하는 선행연구와의 차이점을 발견 할 수 있었고 점점 개인화 되고 있는 사회에서 자신의 가치를 높이고 성공한 위상을 보여주는 전문/준거적 권력유형의 관리자를 자신의 롤 모델로 하고자 함을 나타내는 결과를 얻을 수 있었으며 기업의 궁극적 목표인 과업성과를 향상시키기 위한 경력지향의 유형으로는 조직인 지향성의 성향을 갖춘 종사원을 필요로 함을 나타내는 실무적 시사점을 발견 할 수 있었다.

제 1 장 서론

제1절 연구의 배경 및 목적

1. 연구의 배경

기업조직을 둘러싼 환경은 유럽 경제의 붕괴, 세계적 경기침체 등으로 인하여 급격하게 변화하고 있다. 각 기업은 이러한 경기침체 위기를 극복하기 위해서 경영의 불확실성을 줄이고 각 조직의 전략목표와 부합하는 고유한 역량을 강화시킬 대안을 필요로 하고 있다.

이러한 이유로 기업조직은 효율적인 인사관리를 통하여 조직의 과업성과를 극대화시킬 방안을 모색하는 것이 요구되는 실정이다(Holton, 1996). 기업이 불확실한 환경을 헤쳐 나가고 지속적인 성장을 유지하기 위해서는 우수한 인재들의 적재적소 배치와 직무에 몰입 할 수 있는 환경, 조직에 헌신적으로 충성 할 수 있는 환경 조성을 필요로 하며 개인은 이러한 불확실성에 대응하기 위해서, 조직의 경계를 넘어 고용가능성의 확보를 우선하여 자기 스스로를 개발하는데 몰입한다(Granrose & Baccili, 2006). 즉, 조직에 몰입하는 대신 자신의 시장가치 상승을 위해 직무에 몰입하여 역량을 향상시키고 자신의 경력을 개발하는데 집중하고 있는 것이다.

이러한 상황에서 조직은 조직구성원의 몰입을 이끌어 낼 수 있는 수단과 방법을 찾아야 하며, 관리자와 조직구성원의 성향에 따른 상관관계 분석, 관리자의 권력유형과 조직구성원의 효율적 조합 등은 조직의 전략목표 달성과 부합하고 고유한 역량을 강화시킬 대안이 될 수 있을 것이다. 경력에 대한 목표와 선호도, 가치는 각각의 조직구성원마다 다양하게 나타날 것이다. 그렇기 때문에 조직은 다양한 목표와 가치를 가진 인재들에게 적합한 리더십과 지휘 권력을 통해 조직

의 효율적인 과업성과를 이루어내야만 한다.

이학중(1990)은 인사관리에 있어 연구 영역을 기업의 조직개발과 경력계획으로 확장해야하며 인사관리의 목적은 궁극적으로 조직의 성과를 향상시키는 것에 맞추어져야함을 강조한다. 또한 김홍국(2000)은 개인이 입사에서부터 퇴직에 이르기까지의 경력경로를 개인과 조직이 함께 설계하고 장기적인 관점에서 관리해 나가는 종합적인 인적자원개발 체계를 경력관리 프로그램이라 하여 인적자원개발의 한 영역으로 정의하고 있다. 본래 경력이란 한 개인이 일생동안 ‘일’을 통하여 형성하게 되는 총체적인 경험을 의미하며, 공식적인 지위와 권리, 의무관계 등의 객관적 측면과 자아상, 정체성 같은 주관적인 측면으로 이루어진다. 특히 최근에는 한 조직이 아닌 여러 조직간 이동을 가능케 하는 경력의 개인적이고 주관적인 점이 강조되고 있다(백유성, 최규현, 2004). 한 개인의 주관적인 경력에 대한 가치와 경력 목표의 성향을 파악하는 것을 ‘경력지향성(career orientation)’이라 하며, 개인이 어떠한 경력지향성을 가지고 있는지에 따라 개인의 직무에 대한 태도나 과업성과는 전혀 다른 양상을 보이게 된다(강경규, 탁진국, 2004; 양진영, 2005). 경력목표에 따른 인적자원관리에 적합한 변수인 경력지향성은 주로 미국에서 발전된 개념이며 조직 구성원이 직업을 통해 추구하고자 하는 기본적 가치와 목표를 나타내는 것으로써 조직 내 인사관리 차원에서 필요한 개념이라 할 수 있다.

경력지향성은 Gouldner(1958)가 제시한 전문인 지향성(cosmopolitan)과 조직인 지향성(local)의 이분법적 구분에 그 기반을 두고 있다. 전문인 지향성과 조직인 지향성으로 대표되는 경력지향성 개념은 전문 가치나 기준을 유지하고자 하는 전문인 지향성을 가진 개인과 조직 목표를 달성하기 위한 조직인 지향성을 가진 개인 간의 관계를 반영하고 있다.

전문가들을 대상으로 한 기존의 선행 연구들은 전문인 지향성과 조직인 지향성의 상이점에 대하여 언급하고 있다(Von Glinow, 1988). 전문인 지향성을 가진 개인은 일반적으로 자율적이며 창의적인 활동을 요구하는 반면, 조직인 지향성을 가진 개인은 구성원들의 다양한 활동을 통합하기 위하여 통제, 규칙, 위계질서 등을 선호하기에 이들을 통제하기 위한 관리자의 효율적인 권력유형도 상이 할 수 있다. 조직인 지향성을 가진 종사자와 적합한 권력을 강조할 경우, 전문인 지

향성을 가진 뛰어난 인적자원을 조직 내에서 개발, 유지하기가 어렵고, 반면에 전문인 지향성을 가진 종사자와 적합한 권력을 강조할 경우에는 조직인 지향성을 가진 뛰어난 인적자원을 활용하여 조직의 목표를 성취하는데 어려움이 발생한다. 결국 조직은 전문인과 조직인의 상충 관계를 극복하는 문제에 직면하게 된다(차종석, 김영배, 1997).

경력지향성에 관해 Schein(1990)은 개인이 자신의 경력목표에 부합하는 조직을 선택하고자 하기 때문에 그들의 직업이나 조직 선택에 영향을 미친다고 하였다. 또한, 조직 측면에서는 인재 확보, 유지, 개발, 활용 및 보상과 관련된 인사 업무를 관리하는 데 경력지향성이 활용될 수 있으며, 조직이 종업원들에게 경력지향성에 의거한 경력 기회를 제공함으로써 종업원의 만족을 가져올 수 있다(류인영, 2003).

Jung & Avolio(2000)는 부하의 리더에 대한 신뢰와 리더와 부하 간 가치일치가 리더십과 조직유효성 간의 관계를 매개하는 효과가 존재함을 보여주었으며, Yukl(1981)은 준거적 권력 행사는 종업원의 만족, 결근 및 이직을 감소, 과업성과 관련이 있다고 주장하였다. 또한 천명섭, 장성철(2004)은 합법적 권력 행사는 종업원의 만족 및 과업성과 관련이 없거나 부(-)적 상관관계가 있으며 보상적 권력은 효과 측면에서 일관성이 없다고 주장하였다.

이러한 상황에서 조직구성원의 심리적 태도와 행동에 선행하는 독립변수로서 권력유형에 대한 연구는 학문적 및 실무적으로 연구의 가치가 있으며, 종속변수로 채택한 기업의 궁극적 목적인 과업성과와 권력유형의 관계에서 매개변수로서 경력지향성의 매개효과 검증은 의미가 있다.

2. 연구의 목적

본 연구는 관리자의 권력유형인 합법적 권력, 보상적 권력, 강압적 권력, 전문적 권력, 준거적 권력과 과업성과와의 관계에서 경력지향성의 유형인 전문인 지향성, 조직인 지향성의 매개효과를 실증 분석한다.

관리자의 권력유형과 과업성과의 관계에서 조직 구성원이 갖는 경력지향성이

어떠한 수준으로 이들 사이에 영향을 미치는가에 대한 연구는 미흡한 실정이다. 조직구성원 간의 성향에 따른 효율적 조합에 대한 연구는 기업의 궁극적 목표인 과업성과를 향상시키기 위한 인적관리의 중요한 분야라 할 수 있다. 본 논문은 이러한 연구 목적의 달성을 위해서 다음과 같은 연구를 수행한다.

첫째, 선행연구의 이론적 고찰을 통하여 조직 구성원이 지각하는 관리자의 합법적 권력, 보상적 권력, 강압적 권력, 전문적 권력, 준거적 권력이 과업성과에 미치는 영향을 분석한다.

둘째, 관리자의 합법적 권력, 보상적 권력, 강압적 권력, 전문적 권력, 준거적 권력과 경력지향성과의 관계, 경력지향성과 과업성과의 관계를 분석한다.

셋째, 관리자의 합법적 권력, 보상적 권력, 강압적 권력, 전문적 권력, 준거적 권력과 과업성과의 관계에서 경력지향성의 매개효과를 실증 분석한다. 이를 위해서 변수의 조작적 정의와 측정문항을 구성한다.

제2절 연구 방법과 구성

1. 연구의 방법

본 연구는 문헌연구와 실증연구를 통해 진행하였다.

첫째, 문헌연구는 국, 내외의 권력유형, 경력지향성, 과업성과와 관련된 연구 논문 및 보고서, 관련 자료와 현재 사용 되고 있는 분석방법을 고찰하면서 이론적 탐색을 시도하였다.

둘째, 실증적 연구는 문헌 연구에서 고찰한 권력유형, 경력지향성, 과업성과에 관한 변수들과 구성 변수 간의 관계를 모형으로 만들어, 모형 적합도를 검증하고, 분석하여 변수들 사이의 관계를 찾았다.

셋째, 이러한 분석결과를 토대로 가설을 검증하였으며 시사점 및 한계요인을 제시하고 향후 연구과제에 대한 의견을 피력하였다.

2. 연구의 구성

본 연구의 구성은 전체 5개의 장으로 구성 하였으며 그 구성은 다음과 같다.

제 1장은 서론으로 본 연구에 필요한 연구 배경과 목적, 연구의 방법 및 연구의 구성을 서술하였다.

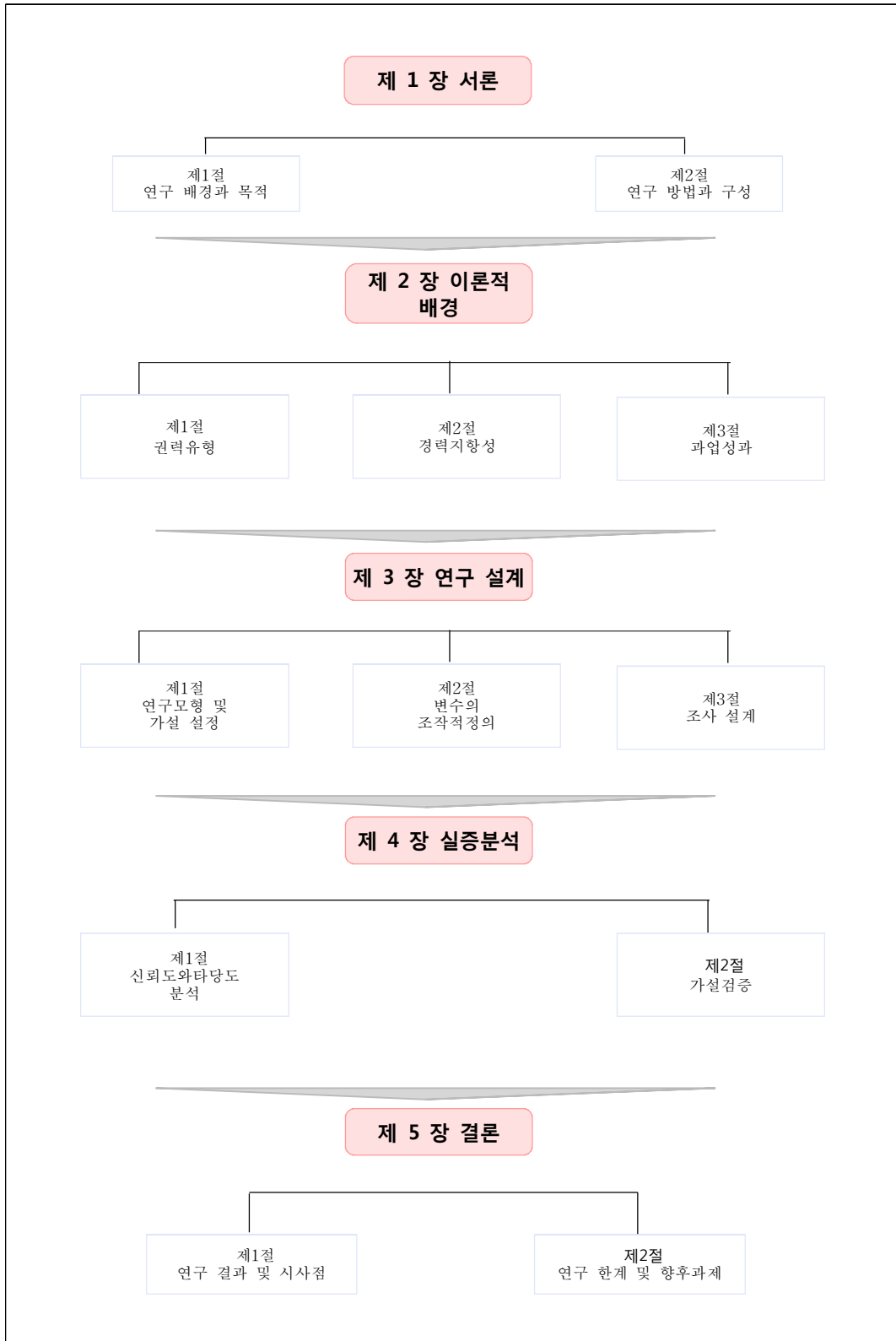
제 2장은 연구의 이론적 배경으로서 권력유형, 경력지향성, 과업성공에 대한 개념을 정리하였다.

제 3장은 제 2장에서 밝힌 변수들 사이의 전체적인 관계를 연구모형으로 구성하여 내부의 변수들 사이의 관계를 규명하기 위해서 27개의 가설을 제시하였다.

제 4장은 실증분석으로 연구모형을 토대로 수집된 자료의 타당성 및 신뢰성을 검증하고 실증분석을 통해 얻어진 결과들을 중심으로 연구모형 및 가설들을 검증하고 분석결과에 대한 요약과 검증결과를 제시하였다.

제 5장은 연구의 결과를 요약하고 이를 통한 본 연구의 시사점을 서술하였다. 또한 연구의 완성도를 높일 수 있도록 본 연구의 한계점과 향후 연구 과제를 제시하였다. 이상의 연구구성을 바탕으로 <그림 1-1>과 같이 연구의 흐름을 도식화 하였다.

<그림 1-1> 연구의 흐름도



제 2 장 이론적 배경

제1절 권력유형

1. 권력의 개념

Robbins(1990)은 ‘권력에 대하여 A가 B에게, A가 원하는 것을 B가 하도록 영향을 미칠 수 있는 잠재적 능력’이라고 정의하였고, Dahl(1957)은 ‘A가 아니면 하지 않았을 일을 A가 B로 하여금 하게 하는 정도 만큼 A가 B에 대해 권력을 가지게 된다’고 정의하고 있다. Weber(1947)는 ‘권력이란 사회구성원으로서의 개인이 다른 사람이나 집단의 저항에도 불구하고, 자기 의지대로 관철시킬 수 있는 가능성’이라고 정의하였다. 또한, House(1984)는 ‘권력을 타인에 대해 효과를 유발시키는 역량’이라고 정의하였으며, Yukl(1981)는 ‘권력이란 하나 또는 그 이상의 지정된 대상 인물의 태도 또는 행동에 대한 행위자의 잠재력 영향력’이라고 정의하였다. 국어사전에 의하면 권력이란 ‘일정한 집단구성원에 의하여 공인되고 있는 힘, 또는 인간의 사회생활에 필요한 사회적 가치를 부여하거나 박탈하는 것을 무기로 하여 인간의 행동양식을 지배하거나 조절하는 힘’이라고 정의하였다, 즉, 권력은 ‘상대방의 태도 및 행동을 자신이 의도한 방향으로 조종하고 움직이게 할 수 있는 능력’이라고 정의할 수 있다.

조직에서 관리자는 부하 직원들의 목표설정 및 과업성과를 유도하기 위해서, 또는 조직 내 새로운 기회 포착과 정보 수집 및 교환을 위해서 권력을 행사한다. 권력의 본질은 부하들에 대한 영향력으로, 무엇이 조직목적의 달성을 효과적으로 수행 할 수 있는가에 대하여 이해하기 위해서 모든 조직에서 발견되는 권력관계와 영향력 과정의 복잡한 연결망을 분석해 볼 필요가 있다. 이는, 권력이란 개념이 사람들이 조직에서 서로 영향을 미칠 수 있는 방식을 이해하는데 매우 유용

하기 때문이다.

권력의 원천은 다양성, 동태성, 인과관계, 다차원성, 정량화의 복잡성을 포함한 복합적 개념이라 할 수 있으며(이완우, 2002), 측정하기가 가장 어려운 개념 중의 하나로 이를 정의하고 측정하기에는 다음과 같은 어려움이 따른다. 첫째, 권력은 사회적 행위의 잠재적인 것으로 취급되고, 때로는 실제적 행위를 가리키는 하나의 지표로서 사용되기도 한다. 둘째, 권력은 힘, 강제, 설득, 영향력 등과 구별되어 사용하기도 하고, 때로는 이 모든 것들을 포괄하는 의미로 사용되기도 한다. 셋째, 권력은 때로는 단일한 일정 방향으로의 영향력을 포함하는 비대칭적인 것으로 보기도 하고, 때로는 지도자와 추종자들의 두 집단 상호간에 영향력을 미치고 있음에 초점을 둔 대칭적인 개념으로 취급되기도 하며 넷째, 권력은 힘의 비합리적 사용에만 연관시키기도 하고, 때로는 옹립된 지도자에 의한 합법적 사용만을 가리키기도 한다. 다섯째, 권력은 어떤 사람의 권력 장악을 다른 사람의 장악을 미리 배제시키는 영향적 소유물로 보기도 하고, 어떤 사람의 권력소유는 다른 사람의 소유를 방해하지 않는 공유 가능한 상품으로 취급되기도 한다. 또한 권력은 소유물 혹은 상품으로 취급되고 때로는 유용한 자원으로 취급되기도 한다. 마지막으로, 권력은 모든 상황에서 사용할 수 있는 일반화된 능력으로 보기도 하고 어떤 상황의 특수한 것으로 취급하기 때문이다. 권력이란 행위 주체(개인, 조직단위) 사이의 관계를 설정해 주는 요인이며 개인이나 집단은 권력을 독립적으로 소유 행사할 수 없고 반드시 다른 사람과의 관계 속에서만 소유, 행사할 수 있는 것이다. 따라서 권력은 일종의 관계변수라고 부를 수 있다. 권력은 상호 교환적이고 행동 지향적이다. 이것이 실제로 행사될 수 없다면 권력으로써의 의미를 상실한다.

조직을 이해할 때 조직 내에서의 권력은 조직의 어느 수준에서나 경험 가능할 것이며 이에 대한 충분한 이해 없이는 조직 구성원 및 집단의 행태를 설명키는 어려울 것이다. 권력은 모든 조직에 존재하는 보편적 현상이다. 조직이라는 기계를 움직이게 하는 에너지와 같은 역할을 하는 것이 권력이며, 경영자들은 이러한 권력을 가짐으로써 조직의 목표를 추구하는데 필요한 자원을 획득하게 되는 것이다(신유근, 1987). 연구자별 권력의 정의 내용을 정리하면 다음 <표 2-1>과 같다.

<표 2-1> 연구자별 권력의 정의

연구자	연구 내용
Weber(1947)	사회구성원으로서의 개인이 다른 사람이나 집단의 저항에도 불구하고, 자기 의지대로 관철시킬 수 있는 가능성
Dahl(1957)	A가 아니면 하지 않았을 일을 A가 B로 하여금 하게 하는 정도
Etzioni(1961)	다른 사람의 행동을 유발하고, 다른 사람의 행동에 영향을 미치는 능력
Yukl(1981)	권력이란 하나 또는 그 이상의 지정된 대상 인물의 태도 또는 행동에 대한 행위자의 잠재력 영향력
House(1984)	타인에 대해 효과를 유발시키는 역량
Robbins(1990)	권력에 대하여 A가 B에게, A가 원하는 것을 B가 하도록 영향을 미칠 수 있는 잠재적 능력
이완우(2002)	다양성, 동태성, 인과관계, 다차원성, 정량화의 복잡성을 포함한 복합적 개념

2. 권력의 유형

권력에 대한 Weber(1947)의 합법적 권력(legitimate power), 전통적 권력(tradition power) 및 카리스마적 권력(charismatic power)구분은 고전적인 분류라 할 수 있다. French & Raven(1960)은 권력의 원천에 따라서 상이한 유형의 권력들을 보상적 권력(reward power), 강압적 권력(coercive power), 합법적 권력(legitimate power), 전문적 권력(expert power), 준거적 권력(referent power)의 다섯 가지 유형으로 나누었으며, French & Raven(1960)의 이와 같은 분류 체계

는 권력에 대한 후속 연구들의 많은 부분에 영향을 미치고 있다.

권력원천을 개념화하는 또 다른 방법으로 널리 인정되고 있는 것은 지위권력(position power)과 개인 권력(personal power)으로 분류하는 것이다. Etzioni(1961)는 권력의 개념을 다른 사람의 행동을 유발하고, 다른 사람의 행동에 영향을 미치는 능력이라고 규정하고, 지위권력(position power)과 개인권력(personal power)의 차이를 논술했다. 그는 권력은 그가 차지하고 있는 조직상의 지위에서 발생하거나 그 개인이 가지고 있는 개인적 영향력(personality)에서 발생, 아니면 이 두 가지로부터 생겨난다고 주장하였다.

어떤 개인이 자기의 조직상의 지위 때문에 다른 사람에게 어떤 일을 수행하게 할 수 있다면 그 개인은 지위권력을 가지고 있다고 할 수 있다. 관리자들에게 있어서 지위권력은 그들의 조직상 직무 자체에서 오는 것이라 말하고 있지만 지위권력이란 직무 그 자체의 고유한 것이 아니라 위로부터 오는 것이라고 생각할 수 있다. 조직에서 어떤 지위를 점하고 있는 관리자는 같은 조직 내의 다른 관리자 보다 다소 많거나 적은 지위 권력을 가질 수 있는데, 여기에서 권력이란 그 관리자 보다 높은 상위자가 그에게 어느 정도 권한과 책임을 위임하는가에 의해 결정되는 것이다. 따라서 지위권력은 위에서 아래로 내려가는 경향이 있다. 그리고 역으로 관리자들은 그들의 상위자들로부터 신임과 신뢰성을 확보함으로써 그에게 권력을 위임할 수 있도록 작용하는 것이다. 보상적 권력과 강제적 권력 그리고 합법적 권력은 일반적으로 지위권력으로 분류된다.

개인권력은 부하들이 그들의 상위자에 대해 가지는 존경과 호감 및 믿고 따르는 정도로서, 관리자가 제시하는 목표 달성에 의해 그들의 목표도 달성된다고 보는 정도로 나타난다. 달리 표현하면 개인권력이란 사람들이 그 상급자를 기꺼이 따르려는 정도라고 말할 수 있다. 이와 같이 조직 내에서 개인권력은 아래 사람들, 즉 부하들에게서 오는 것이다. 개인권력이란 매우 가변적인 권력으로써 일반적으로 준거적 권력, 전문적 권력은 개인권력으로 분류된다.

본 연구에서는 기업 내 직무태도와 관련하여 우세한 유형으로 판단되는(이완우, 2002), French & Raven(1960)의 5가지 권력유형 분류를 인용 한다. French & Raven(1960)의 5가지 권력유형 분류는 다음과 같다.

1) 합법적 권력

업무활동에 대한 공식적 권한으로부터 나오는 권력을 합법적 권력(legitimate power)이라 한다(French & Raven, 1960). 합법적 권력은 관리자가 보유하고 있는 직위에 기반을 둔 권력이다(김주엽, 2006). 조직의 구성원들은 통상적으로 조직에 소속된 것에 대한 보답으로 규칙과 리더의 지시에 따르기로 동의한다(March & Simon, 1958). 그러나 이러한 동의는 명시된 공식 계약보다는 암묵적인 상호이해로 이루어지는 것이 보통이다. 그런데 권력의 수용여부는 행위자가 리더십 직위를 적법하게 차지하였다고 지각되는지 여부에 좌우된다. 또한 합법적 권력의 크기는 개인의 권한범위에 관련된다. 상급관리자들은 하급관리자들보다 일반적으로 더 많은 권한을 가지며, 관리자의 권한은 동료, 상사, 또는 외부인에 대해서보다는 부하에 대해서 더 큰 것이 보통이다.

관리자의 권한범위는 일반적으로 상당히 애매하기 때문에, 사람들은 요구 또는 명령이 상급자의 권한 범위 내에 해당하는지 여부를 평가할 뿐만 아니라 조직 또는 사회체계의 기본가치, 원칙, 전통과 일치하는지 여부를 평가한다. 부하들이 적법한 지시나 요구에 대한 수행을 무조건적으로 거부하는 행동들은 상급자의 권한을 손상시키며 향후 불복종의 개연성을 증가시킨다. 따라서 부하들이 수행할 가능성이 없는 명령을 함부로 내려서는 안 된다. Isaac(2001)등은 리더는 목표를 달성하기 위해서 추종자들에게 영향력을 사용하여 추종자들을 이끄는 데 반해, 관리자는 합법적 권력을 사용하여 부하들을 독려한다고 하였다. 부하는 상사의 조직상 지위 때문에 어떤 유형의 지시나 요구도 합법적으로 간주되어 복종할 의무가 발생하는 권력으로 인지하기 때문에 합법적 권력의 효과는 부하의 암묵적 이해를 통한 동의 즉, 합법적 권력의 수용 여부에 의해 좌우 된다(Jacobs, 1970).

2) 보상적 권력

보상적 권력(reward power)은 부하들에게 가치 있는 보상을 제공할 수 있는 능력에 기반을 둔 권력이다(김주엽, 2006). 이는 권력 행사자가 권력 수용자에게 보상을 줄 수 있다는 지각에 의해 형성 되는 권력을 의미한다. 즉, 권력 행사자

가 타인에게 보상을 줄 수 있는 능력이 있을 때 보상을 받고자 하는 사람이 영향력을 행사하는 사람의 통제를 받고 있다는 것을 지각하는 것을 말한다. 보상적 권력은 자원과 보상을 할당하는 공식적 권한에서 부분적으로 생긴다. 이 권한은 조직에 따라서 매우 다르며, 같은 조직 내에서도 지위에 따라 다르다. 하급지위보다도 상급지위자들이 희소자원에 대해 더 많은 통제력을 부여받는 게 일반적이다.

보상적 권력은 자원과 보상을 행위자가 실제로 통제하고 있는지 여부뿐만 아니라 약속을 지킬 수 있는 능력과 의지가 있는지를 대상인물이 지각하는 정도에 따라 다르다. 만약 자원과 보상의 원천으로서 행위자의 신뢰가 부족하다면 보상적 권력을 사용하고자 하는 시도는 좌절 될 것이다.

보상적 능력이 높은 관리자는 자신의 의사에 복종하게 되면 경제적, 위치적으로 긍정적인 평가를 받을 수 있으리라 부하들이 믿기 때문에 권력을 행사할 수 있다.

3) 강압적 권력

강압적 권력(coercive power)은 부하들을 강압하거나 처벌할 수 있는 능력에 기반을 둔 권력이다(김주엽, 2006). 부하에 대한 강압적 권력(coercive power)은 처벌에 그 바탕을 두며 조직의 유형에 따라 크게 다르다. 군대나 정치 리더들이 사용하는 강압적 권력은 일반적으로 기업의 그것보다는 강하다. 강제력은 대상인물이 행위자의 요구나 규칙 또는 방침에 따르지 않는 경우에, 바람직하지 않은 결과를 얻게 될 수 있을 것이라는 위협, 경고, 등에 의해 나타난다. 위협이 실제로 가능하다고 지각할 때 그리고 대상 인물이 처벌의 위협을 피하고자 할 때 그 요구에 응할 가능성이 높아진다. 대상인물이 응하지 않음에도 불구하고 행위자가 위협만 하고 실행하지 않으면 강제력은 신뢰성을 상실하게 될 것이다.

절대적으로 필요한 경우를 제외하고는 강제력을 사용하는 것을 피하는 것이 최선이다. 강제력은 때때로 분노나 원망을 불러일으키며, 보복을 초래할 수도 있다.

4) 전문적 권력

전문적 권력(expert power)은 다른 사람이 필요로 하는 전문적인 기술이나 지식을 어떤 사람이 갖고 있을 때 발생하는 권력으로, 그러한 정보가 중요하면 중요할수록 또한 그러한 정보를 얻을 수 있는 대안이 적으면 적을수록 전문적 권력은 강화된다. 과업관련 지식이나 기술은 조직에서 개인권력의 주요 원천이 된다. 과업을 수행하거나 중요한 문제를 해결하는 방법에 대한 특수한 지식은 부하, 동료, 또는 상사에 대해 잠재적 영향력이 된다. 그러나 다른 사람들이 전문적 지식이나 노하우 등을 행위자에게 의존할 때만 전문성은 권력의 원천이 된다. 문제 해결에 대한 전문적 지식 등이 문제 해결을 원하는 대상인물에게 중요하면 할수록 문제해결에 필요한 전문성을 가진 전문가에게는 더 많은 권력이 생기게 된다. 전문지식이나 전문기술은, 대상인물이 이것을 소유한 사람에게 계속 의존하면 권력의 원천으로 남아 있겠지만, 문제가 영구적으로 해결되거나, 대상인물이 문제해결법을 습득하게 되면 소유자의 전문성은 더 이상 가치를 가지지 못한다. 따라서 사람들은 과업의 절차나 방법을 계속 보안, 복잡하게 하여 자신이 가진 전문성을 보호하려고도 한다(Hickson, et. al., 1971). 전문성을 입증하는 가장 확실한 방법은 중요한 문제를 해결하고, 훌륭한 결정을 내리고, 믿을만한 조언을 제공하며, 눈에 잘 띄는 프로젝트를 성공시키는 것이라고 했다.

전문적 권력은 직위와 직무를 초월하여 조직 내의 누구나 가질 수 있어 공식적 직위와 일치하지 않을 수 있다. 예를 들어 어느 조직 관리자가 의사결정을 하려고 할 때, 그 관리자의 부하가 관리자의 의사결정에 필요한 전문적 지식을 좀 더 많이 가지고 있을 수 있으며, 어떤 부하는 그 결정에 필수적인 정보를 가지고 있을 수도 있다. 또한 상사가 너무 바빠서 업무의 세부 사항은 보좌관에게 일임하는 경우에도, 상사는 업무를 순조롭게 진행시킨다는 측면에서 보좌관에게 의지하게 되는데, 이것도 부하가 상사에게 전문적 권력을 행사하는 예가 된다(김호섭, 박병식, 박영미, 김재훈, 2002).

5) 준거적 권력

준거적 권력(referent power)은 자신보다 뛰어나다고 생각하는 사람을 닮고자 할 때 발생한다. 예를 들어 A가 B라는 아이를 자신보다 뛰어나다고 생각해서 닮

고자 한다면, B는 A에게 준거적 권력을 행사하는 것이다. 준거적 권력은 합법적 권력에 비하여 좀 더 인간 상호관계에서 비롯되는 힘으로 타인과의 일체감이 조성될 때 형성되는 권력을 말한다. 준거적 권력은 일면 카리스마의 개념과 유사하다. 왜냐하면, 일반적으로 준거적 권력이 있는 사람은 추종자들의 신뢰를 받고, 추종자들이 그 사람과 유사해지려고 하며 의견을 수용하고 애정을 느끼며 감정적으로 연관을 맺고자 하기 때문이다(김호섭, 박병식, 박영미, 김재훈, 2002). 일반적으로 사람들은 친구 등에게 특별한 호의를 기꺼이 베풀고자 하며, 자신들이 존경하는 인물의 요구 등을 실행할 가능성이 높다.

가장 강력한 형태의 준거력은 개인적 동일시(personal identification)라는 영향력 과정이다. 행위자로부터의 인정과 수용을 얻기 위해서 대상인물은 행위자가 요구하는 것을 행하고, 행위자의 행동을 모방하기도 한다. 우호적이고, 매력이 있고, 신뢰성이 있는 사람일수록 준거력이 크다. 또한 다른 사람의 욕구나 감정 등에 관심을 보여주고, 신뢰와 존경 그리고 공정하게 대우함으로써 준거력은 증가한다. 그러나 강력한 준거력을 획득하고 유지하기 위해서는 단순히 비위를 맞추거나 호의를 베풀어서는 되지 않고, 궁극적으로는 행위자의 품성과 도덕성이 요구된다. 개인적 동일시가 강할 때에는 행위자가 의식적으로 의도하지 않아도 모방이 이루어진다. 사람들은 그들이 존경하는 사람의 행동을 모방하기 때문에 행위자는 어떤 본보기를 설정할 것인지를 인식하는 것이 중요하다. 이상의 내용을 정리하면 다음 <표 2-2>와 같다.

<표 2-2> 권력의 유형

유형	내용
합법적 권력 (legitimate power)	업무활동에 대한 공식적 권한으로부터 나오는 권력
보상적 권력 (reward power)	부하들에게 가치 있는 보상을 제공할 수 있는 능력에 기반을 둔 권력
강압적 권력 (coercive power)	부하들을 강압하거나 처벌할 수 있는 능력에 기반을 둔 권력
전문적 권력 (expert power)	다른 사람이 필요로 하는 전문적인 기술이나 지식을 어떤 사람이 갖고 있을 때 발생하는 권력
준거적 권력 (referent power)	자신보다 뛰어나다고 생각하는 사람을 닮고자할 때 발생

3. 권력유형의 선행연구

권력유형에 대한 분류는 Weber(1947)에 의해 처음으로 이루어졌으며 그는 합법적 권력, 전통적 권력 및 카리스마적인 것으로 권력을 구분하였다. Etzioni(1961)는 권력을 지위권력(position power)과 개인권력(personal power)로 분류하여 다른 사람의 행동을 유발 요인과 하고, 행동에 영향을 미치는 능력에 대하여 연구하였다.

French & Raven(1960)은 리더의 직책에 내재하고 있는 기회들로부터 권력이 비롯되었는지, 리더와 부하간의 개인적 관계에서 권력이 비롯되었는지에 따라 조

직에서 사용되는 권력의 기반을 다섯 가지로 보고 이에 따라 조직에서 사용되는 권력 유형을 구분하였는데 이는 <표 2-3>과 같다. Bass(1960)는 권력유형을 직위권력과 개인권력으로 분류하여 연구하였으며, Martin & Hynt(1980)는 권력유형과 직무만족 간의 관계에 대하여 연구를 하였고, 이완우(2002)는 리더의 권력유형과 영향력이 조직몰입에 미치는 효과에 대하여 연구를 하였다. 또한 천명섭, 장성철(2004)은 중간관리자의 권력행사유형과 종업원의 직무태도에 대하여 연구하였으며, 유창남(2009)은 리더행동 및 권력유형의 적합관계와 리더십유효성의 관계에 대하여 연구하였고 여러 학자의 연구를 통해 구성원의 영향력 수용형태와 권력 기반관의 관계를 <표 2-4>와 같이 정리하였다.

<표 2-3> 권력유형에 따른 반응

유형	내용
합법적 권력 (legitimate power)	표적인물은 행위자가 통제하는 보상을 얻기 위해 순응 한다
보상적 권력 (reward power)	표적인물은 행위자가 권리를 가지고 있으며, 그에 순응할 의무가 있다고 믿어 순응 한다
강압적 권력 (coercive power)	표적인물은 행위자가 통제하는 처벌을 피하기 위해 순응 한다
전문적 권력 (expert power)	표적인물은 어떤 일에 대해 행위자가 전문적인 지식을 갖고 있다고 믿어 순응 한다
준거적 권력 (referent power)	표적인물은 행위자를 존경하거나 동일시하며, 행위자의 승인을 얻기 위해 순응 한다

자료출처: Gary Yukl(2009), Leadership in organizations, 7th ed.

<표 2-4> 권력유형의 형태별 특징

권력유형	수용형태	권력 수용자가 영향을 받는 원인	상황적인 요구
보상적 권력 강압적 권력	복 중	보상을 얻고 처벌을 회피하는 욕구	관리자는 보상과 처벌의 자원을 통제할 수 있어야 한다
준거적 권력	동 일 시	관리자와 만족스러운 관계유지를 위한 욕구	관리자와 권력수용자 간의 친분
전문적 권력 합법적 권력	내 면 화	가치관이 동일	관리자를 믿을 수 있다는 신념을 갖고 있는 상황

제2절 경력지향성

1. 경력의 정의

경력(career)은 라틴어에서 마차라는 뜻의 “carr(us)”와 길이라는 뜻의 “carraria”, 등의 의미에서 유래하였으며 경력의 정의는 학자에 따라 여러 가지 의미로 해석된다(Hall,1996).

Hall(1971)은 어떠한 일을 하든지 개인의 일생 동안의 모든 활동 및 관계 행동을 경력으로 정의하였으며, Super(1980)는 중요한 지위에 대한 결과는 전 생애에 걸친 다양한 역할과 업무와 관련된 역할을 포함한 직업 전 활동(pre-vocational activities), 직업 활동(occupational choice, career choice), 그리고 직업 후 활동(post vocational activities)의 생활을 통해 결정된다고 하였다. Super(1980)의 연구에서는 행동과학의 기준을 적용하여 경력을 네 분류로 구분하였는데, 이를 살펴보면 첫째, 경력은 승진 및 승격(advancement)의 누적이라는 관점이다. 조직계

층 속에서 승진과 승격을 반복하는 과정이며, 지속적으로 상위 직으로의 진전을 일컫는 일련의 과정을 가리킨다. 둘째, 전문가로서의 경력이다. 이는 연구개발 분야나 의료분야 등과 같은 전문직에 종사하는 사람들을 대상으로 하고 있으며, 그 외의 직업을 가진 개인들을 제외한 관점이므로 경력의 정의로는 좁은 의미라고 할 수 있다. 셋째, 평생을 통하여 경험한 일련의 일로서의 경력이다. 이는 한 개인의 평생에 걸친 일련의 경험을 의미하며 직업을 가지고 있는 모든 사람을 대상으로 경력의 범주를 확대한 것이다. 마지막으로 네 번째는 평생을 통한 다양한 역할경험으로서의 경력이다. 이는 일(work)뿐만 아니라 사람이 경험한 활동 전체를 가리키는데, 일뿐만 아니라 역할과 지위 등 모든 영역에서의 경험을 경력으로 간주하는 것이다. 또한 개인은 일을 통해 생계를 유지하고 성취감을 갖게 되며 더 나가 자신의 야망과 성공을 위하여 좀 더 나은 사회적 재화와 연계시키고자 노력하므로 사회복지와 사회적인 활동인 자원봉사와 무임금의 일도 경력의 의미에 포함하였다. 전통적으로 조직과 조직구성원의 관계는 상호의무감에 기반을 둔 신뢰를 바탕으로 한 심리적 계약(psychological contract)에 의해 유지되었다(Rousseau, 1998). 하지만 세계 시장이 가속화, 정보화, 세계화, 다각화를 추구하는 환경변화를 겪게 됨에 따라 기업들은 생존을 위해서 상하수직의 위계체제에서 수평적인 유연체제를 도입하였고 경쟁력 확보를 위해서 조직 규모 축소를 감행하게 되었으며 이는 조직을 위해 충성하던 조직인(organization man, company man)으로서 고용자와 피고용자 간 장기적인 관계를 더 이상 기대할 수 없는 결과를 초래하였다. 이와 같은 심리적 계약의 파기로 인해 조직 구성원들이 ‘조직’보다는 ‘경력’을 중시하게 됨에 따라 ‘직장’보다는 ‘직업’에 집중하기 시작하였고, 이에 따라 경력에 대한 인식의 폭이 확대되어 경력의 객관적 의미뿐만 아니라 주관적인 의미 또한 주목을 받기 시작 했다. Feldmand(1988)은 객관적 경력(objective career)과 주관적 경력(subjective career)을 다음과 같이 구분하였다. 객관적 경력은 개인선호분야, 직업선택, 직무, 경력변화 등 개인이 자신의 경력에 관하여 간접적으로 관찰할 수 있는 경력을 말하며, 주관적 경력은 자신의 경력에 관한 의사결정에 대해 그들이 가지고 있는 감정, 태도, 인지 등을 의미한다. 한편, Schein(1990)은 경력 유형을 외적 경력(external career)과 내적 경력(internal career)으로 구분했는데, 외적 경력이란 직함이나 승진, 근무 조건의 개선이나 급

여 상승 등의 형태로 주어지는 지위나 직급 상승을 위한 경력을 말하며, 내적 경력이란 개인이 스스로의 경력에 있어서 선호하는 단계나 위치에 대해 가지는 개념으로 볼 수 있다. 즉, 한 직업이나 조직에 있어서 규정되어 있는 특정 단계를 의미하는 것이 외적 경력이라면, 보다 넓은 의미로 개인의 작업 태도나 직무를 통해 자기의 역할을 개발할 수 있는 경력을 내적 경력이라고 한다.

이처럼 경력(career)은 한 분야나 한 조직 내의 수직적인 이동인 승진과 전문직으로서의 경력에서 점차 전반적인 개인의 삶을 포함하여 전 생애에 걸친 일과 관련된 역할과 상황의 포괄적인 개념으로 확대되어져 왔다. 따라서 경력은 "한 개인의 전 생애에 걸쳐 일과 관련된 총체적인 경험"으로 정의될 수 있다. 이상의 내용을 정리하면 다음 <표 2-5>과 같다.

<표 2-5> 연구자별 경력의 정의

연구자	연구 내용
Hall(1971)	어떠한 일을 하든지 개인의 일생 동안의 모든 활동 및 관계 행동
Super(1980)	전 생애에 걸친 다양한 역할과 업무와 관련된 역할을 포함한 직업 전 활동(pre-vocational activities), 직업 활동(occupational choice, career choice), 그리고 직업 후 활동(post vocational activities)
Feldmand(1988)	직업생활을 영위하는 동안 가지게 되는 일련의 직무의 연속
Schein(1990)	책임 수준, 지위, 보상이 증가함에 따라 나타나는 일련의 역할 경험이며, 시간과 공간이 흘러감에 따라 한 개인이 갖게 되는 조직화 과정

2. 경력지향성의 개념

경력지향성(career orientation)은 과업 형태, 성과 기준, 인정 유형에 관한 개인적인 선호도를 반영하는 과업관련 가치 형태이다(Gouldner, 1958: Gerpott &

Domsch, 1987; 차종석, 김영배, 1997). 경력지향성은 Schein(1975)의 경력 닻 (career anchor)개념을 기반으로 후속적인 연구를 한 Delong(1982)에 의해 발표된 것으로, 초기에 Schein(1975)이 개발한 경력 닻 측정 설문지에서 경력 닻의 요소 중 개인의 가치, 욕구, 경력에 대한 태도를 경력지향성(Career Orientation)이라고 하였다. Schein(1975)의 정의에 의하면 경력지향성은 개인 자신이 지각하는 재능, 역량, 동기, 욕구, 태도, 가치관을 포괄하는 자아개념으로 한 번 닻을 내린 배는 그 위치를 쉽게 벗어나지 않는 것과 같이 경력에 대한 인식은 일생동안 쉽게 변하지 않는 것으로 보았다. 그러나 Delong(1982)은 개인이 지각하는 재능이나 역량 정보는 쉽게 수집하기 힘들다고 판단하고 개인의 가치와 욕구, 경력에 대한 태도와 가치관을 경력지향성이라는 개념으로 재구성하였다. 즉, 경력 지향성은 "경력에 대한 선호 또는 경력 선택과 관련된 욕구, 가치 등에 관한 개인의 지각"으로 정의될 수 있으며 경력 선택과 경력 행동의 준거가 될 수 있다 (Schein, 1978). 이 개념은 경력의 관점에서 볼 때, 개인이 자신의 경력을 통해 진보하는 단계나 위치를 의미하는 내부적 경력의 관점에 속한다. 경력지향성은 그 영향력이 매우 강하여 자신이 인지한 것이 정확한가의 여부를 막론하고 개인의 미래 경력경로의 결정을 인도하거나 제한하는 힘으로 작용하기 때문에 어려운 선택 상황이 주어진다 하더라도 포기하지 않으려고 하는 특성을 가지고 있다.

경력지향성은 개인 차원에서 직업을 선택하거나 특정 조직을 선택하는데 영향을 미치는 가치관의 차이로써 많은 학자들에 의해 경력지향성의 유형에 대한 연구가 진행되어 왔다(Gouldner, 1958; Schein, 1978; Delong, 1982). 경력에 대한 선호도라는 것은 경제와 기술의 진보와 같은 환경변화와 시대의 흐름에 따른 세대의 교체를 통해 점차 다양화되고 있다고 볼 수 있다 (Schein, 1990). 이는 경력에 있어서 개인의 가치관이 보다 강하게 반영되고 있음을 의미하며, 주관적인 만족도가 경력성공을 평가하는 척도로 중요하게 작용한다(Greenhaus & Beutell, 1985). 예를 들어 한 개인의 가치관이 일보다는 일과 삶의 균형에 초점이 맞춰있다면 직업을 선택하는데 있어서 자신이 중시하는 가치를 침해받지 않을 만한 선택을 하게 될 가능성이 높아진다는 것을 의미 한다. Gerpott & Domsch(1987)은 Gouldner(1958)가 제시한 조직인지향성, 전문인 지향성 개념을 기반으로 한 두 지향성의 특성을 고려해 자체개발한 8개의 측정항목을 실제 사례로 적용하였다.

이를 통해 경력지향성 개념이 미국과 영국 뿐 아니라 독일에서도 유의하게 적용되는 것임을 증명함에 따라 범국가적 차원에서도 유의한 개념임을 규명했다. 이와 동일한 맥락에서 경력지향성에 대한 선행연구들은 서부국가를 중심으로 발전하게 된 개념이 범국가적인 차원에서도 의미가 있을 것인지에 대해 탐구하였고, 정도의 차이는 존재했지만 유의하다는 것을 증명했다(Aryee & Chaw, 1992). 경력지향성(career orientation)은 여러 다양한 용어로 표현되고 있으나 이들 간의 의미하는 바는 크게 다르지 않다<표 2-6>. 본 연구에서는 보다 일반적인 경력지향성(career orientation)이라는 용어를 사용하기로 한다.

<표 2-6> 경력지향성의 유사개념

연구자	유사개념
Delbecq & Elfner (1970), Tuma & Grimes(1981)	역할 지향(role orientation)
Schein(1975), Hindupur et al.(2003)	경력 닻(career anchor)
Allen & Katz(1986) Hindupur et. al.(2003)	경력 선호도(career preference)
Allen(1988)	과업 목표(work goal)
Arthur, Hall & Lawrence(1989)	경력 가치(career values)
Schein(1990)	과업 경력(work career)

자료출처 : 류인영(2003), 경력지향성과 경력 및 조직에 대한 이중몰입에 관한 연구

3. 경력지향성의 유형

경력지향성에 관한 연구는 Gouldner(1958)의 조직인 지향성(local)과 전문인 지향성(cosmopolitan)의 구분에서 비롯되었다. 이러한 조직인지향성, 전문인 지향성에 대한 일차원적인 구분 이후 많은 연구자들(Berger & Grimes, 1973; Tuma &

Grimes, 1981)이 다차원성에 대해 논의를 하고 있고, 경력지향성의 단순한 이차원적 분류에 대해 반박하고 있지만, 실증적인 연구에서는 아직 조직인지향성과 전문인 지향성이 기술적 전문가들을 분류하는 일반적인 기준이 되고 있음을 밝히고 있다(Allen & Katz, 1986; Aryee & Leong, 1991). 본 연구에서는 경력에 대한 선호도 측면에서 Gouldner(1958)의 이분법적 분류에 따라 조직 내에서 성장하고자하는 성향이 강한 개인을 조직인 지향성을 지녔다고 하고, 자신의 경력에 대한 전문성을 추구하고자 하는 성향이 강한 개인을 전문인 지향성을 지녔다고 표현할 것이다.

1) 조직인 지향성

Gouldner(1958)는 조직인 지향성과 전문인 지향성에 따라 준거집단(reference group), 조직 충성도(loyalty), 전문적 가치(professional value)에 대한 몰입에 차이를 보이고 있다고 하였다. 즉, 전문인 지향성은 조직에 대한 충성도가 낮으며, 전문 기술이나 가치에 대한 몰입이 높고, 비교집단이 외부 지향적이며, 기술자체에 대한 관심이 높고, 자율적이고, 궁극적으로 전문분야의 권위자를 목표로 하는 반면, 조직인은 조직에 대한 충성도가 높고 전문분야에 대한 몰입은 낮으며, 준거집단이 내부지향적이고, 또한 조직의 사업목표에 부합하는 기술에 관심이 높아서 조직의 의사결정이 적극적이다. 따라서 조직인의 궁극적인 목표는 조직 내 최고의 지위를 성공으로 보고 있다는 것이다. 한편, Glaser(1963)는 과학자들을 대상으로 그들의 동기와 목표에 따라 조직인 지향성과 전문인 지향성인 두 가지의 경력지향성에 차이가 있으며, 이는 혼재되어 있음을 실증연구로 증명한 결과이다. 그의 연구에 따르면, 조직인 성향이 강한 과학자의 경우, 과학자로서 인정받기 보다는 자신이 속한 조직에서 높은 지위로 성장하는 것을 더 중요한 임무로 인식한다. 차종석, 김영배(1997)는 연구개발 인력을 대상으로 한 연구에서 조직인 지향성이 강한 개인은 높은 직무만족을 느끼며, 연령이 높을수록 조직인 성향을 지님을 밝혀냈다. 또한, 박계홍, 조철호(2004)는 연구개발 조직의 구성원을 대상으로 한 연구에서 조직인 지향성이 강한 개인은 상사로부터의 인정은 물론, 조직

에서 충분한 대우를 받고 싶어 하며, 그에 상응하는 공헌을 통해 맡은 직무와 현재 속한 부서에서의 근속을 희망하는 성향을 지님을 밝혀냈다. 다음의 <표 2-7>는 조직인 지향성의 개념을 실증연구로 발전시킨 주요 연구를 정리한 것이다.

<표 2-7> 조직인 지향성의 실증연구

연구자	실증연구 내역
Gouldner(1958)	조직에 대한 충성도가 높고 전문분야에 대한 몰입은 낮으며, 준거집단이 내부지향적이고, 조직의 사업 목표에 부합하는 기술에 관심이 높아서 조직의 의사 결정에 적극적
Glaser(1963))	과학자로서 인정받기 보다는 자신이 속한 조직에서 높은 지위로 성장하는 것을 더 중요한 임무로 인식
차종석, 김영배(1997)	높은 직무만족을 느끼며, 연령이 높을수록 조직인 성향을 지님
박계홍, 조철호(2004)	상사로부터의 인정은 물론, 조직에서 충분한 대우를 받고 싶어 하며, 그에 상응하는 공헌을 통해 맡은 직무와 현재 속한 부서에서의 근속을 희망

2) 전문인 지향성

전문인 지향성은 조직 내에서 임원으로의 승진이나 경영과 관련된 권한을 행사하는 것보다 특화된 분야에서 성공하고자 하는 욕구가 강한 성향을 의미한다. Glaser(1963)는 과학자들을 대상으로 조직인 지향성과 전문인 지향성인 두 가지의 경력지향성에 대하여 연구한 결과 전문인 성향이 강한 개인은 자신이 필요로 하는 정보를 얻기 위해 외부인들과의 교류를 늘리며, 자신의 연구에 매진하기 위해 업무외의 시간을 활용하는 적극성을 보이기도 한다. Gerpott & Domsch(1987)

는 독일, 영국, 미국의 연구개발 전문가를 대상으로 한 연구에서 전문인 지향성이 강한 개인은 경력선택에 있어서 본인이 지닌 전문성을 중심으로 고려하며, 조직 내부 또는 외부 전문가들에게 인정받기 원하는 성향을 지님을 밝혀냈다. 차종석, 김영배(1997)는 연구개발 인력을 대상으로 한 연구에서 전문인 지향성이 강한 개인은 학력 수준이 높을수록 전문가 성향을 지니고, 전문기술을 학습하고자 하는데 강한 욕구가 있음을 밝혀냈다. 또한, 박계홍, 조철호(2004)는 연구개발 조직의 구성원을 대상으로 한 연구에서 전문인 지향성이 강한 개인은 본인의 전문지식을 통해 전문가로서 인정받고 싶어 하며, 지식과 기술을 발전시키고 싶어 하는 성향을 지님을 실증연구를 통하여 밝혀냈다. 다음의 <표 2-8>은 전문인 지향성의 개념을 실증연구로 발전시킨 주요 연구를 정리한 것이다.

<표 2-8> 전문인 지향성의 실증연구

연구자	실증연구 내역
Gouldner(1958)	조직에 대한 충성도가 낮으며, 전문 기술이나 가치에 대한 몰입이 높고, 비교집단이 외부 지향적이며, 기술자체에 대한 관심이 높고, 자율적이고, 궁극적으로 전문분야의 권위자를 목표로 함
Glaser(1963)	자신이 필요로 하는 정보를 얻기 위해 외부인들과의 교류를 늘리며, 자신의 연구에 매진하기 위해 업무외의 시간을 활용하는 적극성을 보임
차종석, 김영배(1997)	학력 수준이 높을수록 전문가 성향을 지니고, 전문기술을 학습하고자 하는데 강한 욕구가 있음
박계홍, 조철호(2004)	전문지식을 통해 전문가로서 인정받고 싶어 하며, 지식과 기술을 발전시키고 싶어 하는 성향을 지님

제3절 과업성과

1. 과업성과의 개념

과업(task)은 독립된 특정한 목표를 위하여 일을 하는 작업 활동이고 성과(performance)는 일이 이루어진 결과 또는 활동, 작업 등을 성취하는데 있어서의 행위 또는 태도를 말한다. 즉, 일반적으로 활동, 작업 등이 이루어짐으로써 생긴 행위, 결말의 상태 또는 영향이나 변화가 곧 성과이다. 성과는 개인, 집단 그리고 기관에 각각 적용할 수 있을 뿐만 아니라 더 나아가서는 보다 일반적으로 사회적, 생물학적 그리고 기계적 체계에도 적용될 수 있는 개념으로써 특정의 기대, 목적 혹은 목표의 달성정도를 의미하는 것을 말한다(David, 1994). 결국 성과는 목적과 관련된 개념이며 서비스의 결과나 영향과 관련된 개념이라고 할 수 있다. 따라서 과업성과(task performance)는 조직구성원들이 조직의 목표와 관련하여 취하는 일련의 활동으로, 이것은 목표달성과 직접적으로 관련된 행동이며, 조직 내에서 이루어지는 핵심적인 변환 및 유지활동에 직접적으로 기여하는 활동이다.

Campbell(1990)은 8가지의 조직유효성(organizational effectiveness)에 도움이 되는 직무수행 행동을 제안했고, 과업성과를 과업숙련성(task proficiency)과 수행행동(performance behaviors)으로 구분하였다. 과업숙련성이란 과업을 수행하는 숙련도를 의미하고, 수행행동이란 조직유효성에 기여하는 일련의 행동을 말한다. 과업숙련성 요인은 역할행동과 밀접한 관련성을 지니고 있다고 했고(Campbell, 1990), 반면에 그 외의 요인들은 성과행동 요인으로써 조직시민행동(Organ, 1988), 친 사회적 행동, 조직 자발성, 역할 외 행동 등에서 제시하는 규정된 직무 성과와 직접적인 관련이 없는 요인들과 밀접한 관련성을 갖는다고 했다.

Campbell(1990)은 미 육군의 지원을 받아 신병선발 및 배치에 대한 연구를 수행하였으며, 핵심직무관련 과업 숙련성, 직무로 구체화되지 않은 과업관련 숙련성, 문서 및 구두 의사소통, 노력 지속성, 부정적 행위 회피를 위한 규율엄수, 동료와 팀의 업무수행 촉진, 감독 숙련성, 경영 및 관리 등과 같은 8가지를 제안하였고, 이들8개 항목은 과업성과의 평가를 위한 모범적 모델이 될 수 있는 것들이었다. 이 연구에서 제시한 성공적 과업성과와 관련된 요인들은 과업숙련성, 문서 및 구두 의사소통, 감독 숙련성, 경영 및 관리, 규율엄수 등과 같은 요인으로 과

업성과와 밀접한 관련이 있는 것이지만 반면에 노력지속성, 직무로 구체화되지 않은 과업숙련성, 동료와 팀의 업무성과 촉진 등은 전통적으로 직무성과의 범주에 포함시켜 왔던 활동과는 관계가 없는 것들이었다. 따라서 Campbell(1990)이 수행한 이 연구의 의의는 과업성과를 다 차원적 개념으로 구성된 포괄적 모형으로 접근하는 연구에 시금석이 되었다는 것이다.

과업성과는 두 가지 범주를 포함한다(Motowidlo & Scotter, 1994). 첫째는 원자재를 조직이 생산하는 재화나 서비스로 직접 변화시키는 활동으로 예를 들어, 소매점에서 상품 판매하는 활동, 제조공장에서 생산기기를 작동하는 활동, 학교에서 학생을 가르치는 활동, 병원에서 수술하는 활동 등이다. 둘째로는 기술적 핵심활동을 지원하고 유지하는 활동으로써, 예를 들어, 지속적인 원자재의 공급, 완성된 제품의 공급, 계획의 제세 및 조정, 감독, 지원 기능 등과 같은 활동 등이다. 따라서 과업성과는 조직의 기술적 프로세스를 실행하거나, 또는 조직의 기술적 요구를 지원하고 유지하는 방법을 통하여 조직의 기술적 핵심영역과 직접적인 관련성을 지니고 있다(이경근, 2005). 한편, Borman & Motowidlo(1993)는 직무성과구조를 과업성과와 맥락성과로 나눈 이차원 구조를 제시하였다. 여기서 과업성과는 직무 기술서에 나타나 있는 행동들로 구성된 것이고, 반면에 맥락성과는 과업성과처럼 재화나 용역의 창출과 같은 핵심기능에 직접적으로 기여하지는 않지만 조직의 핵심기능이 원활히 이루어지도록 조직을 사회적 또는 심리적으로 지원해주는 행동들로 구성하고, 이들을 다섯 가지 범주로 나누어 다음과 같은 요소로 구성하였다. 직무상 공식적인 부분이 아닌 비공식적 과업을 자발적으로 수행하는 것, 자신의 과업활동을 보다 성공적으로 완수하고자 할 때 더 많은 열정을 구하는 것, 타인을 돕고 타인과 협력하는 것, 개인적으로는 불편할지라도 조직의 규칙과 절차에 순종하는 것, 조직의 목표를 인정하고 자발적으로 달성하려는 행동 등과 같이 5개의 범주로 나누어 제안하였다.

Organ(1988)은 조직시민행동이라는 개념을 제시하며 연구하기 시작했는데, 시민조직행동을 “조직의 공식적인 보상체계와 직접적인 관련이 없는 종업원들이 자율적으로 하는 행동으로써, 조직을 효과적으로 기능하는데 도움을 주는 행동”이라고 했다. 조직시민행동을 ‘역할 외 행동’, ‘직무이외의 행동’, 혹은 ‘조직으로부터 공식적으로 보상을 받지 못하는 행동’이라고 간주하였다. 하지만 이후에

Borman & Motowidlo(1993)는 맥락성과라는 개념을 제시하여 과업성과와 구분하도록 제안했다.

Welbourne(1998) 등은 직무기술서상에 표시되어 있거나 직무 기술서상에 나타나 있는 일들을 수행하는 것을 과업성으로 정의하였고, Yoon & Suh(2003)는 과업성과는 그들의 조직구성원의 능력과 역량을 나타내며 과업성고가 높은 구성원은 조직 내에서 가치 있는 존재로 인식되고, 다른 사람으로부터 긍정적인 평가를 받는 경향이 있다고 하였다.

2. 과업성과의 측정

과업성과는 조직구성원의 과업이 어느 정도 성공적으로 달성되었는지의 여부를 나타내는 개념으로서 Katz(1964)는 과업성과를 역할행동모형(role behavior theory)에 의해 두 개의 카테고리인 역할 내 행동(in-role behavior)과 역할 외 행동(extra-role behavior)으로 분류하여 측정하였는데 역할 내 행동은 조직의 직장에서 표준 규칙에 속하는 행위를 포함하는 행동이며, 역할 외 행동은 조직에서 허용되는 범위 내에서 자체적으로 평가하여 규칙에 범위를 벗어나지 않는 행위를 하는 행동을 의미한다고 하였다.

또한 종사원의 업무량과 과업성과는 상호 호혜적인 결과를 가져야 하는데 최상의 성과를 얻기 위해서는 적절한 업무량을 할당해야 한다고 하였다(Hwang & Chi, 2005). 한편 종사원의 결근, 사직, 허위 병가 등의 부정적인 행동을 줄이기 위해서 조직은 종사원의 무의미한 의견은 회피하고 작업의 능률을 향상시킬 수 있는 종사원의 의견에 귀를 기울일 때 조직의 과업성과는 향상된다고 하였다.

과업성과의 측정은 개인의 능력과 동기화 구성요소들로 예측되는 것으로 종사원의 과업요구를 성취하는 정도 혹은 할당받은 과업에 대한 종사원의 성취도 등으로 정의할 수 있으며, 지식경영에 대한 성과 측정은 지식경영으로 인하여 발생하는 비재무적이고 무형적인 성과 부분에 대한 측정의 어려움이 있으며, 단순히 재무적 성과를 이용한 측정은 지식의 특성을 충분히 반영하지 못한다(서도원, 이덕로, 김찬중, 2004). 지식경영을 추구하는 기업의 최종목표는 조직의 재무성과와

비재무적 성과를 개선하는 것으로(이정호, 김영걸, 김민용, 2006), 기업들의 지식 경영에 대한 관심이 높아짐에 따라 지식공유의 성과를 측정하기 위한 다양한 연구가 시도되어 왔다.

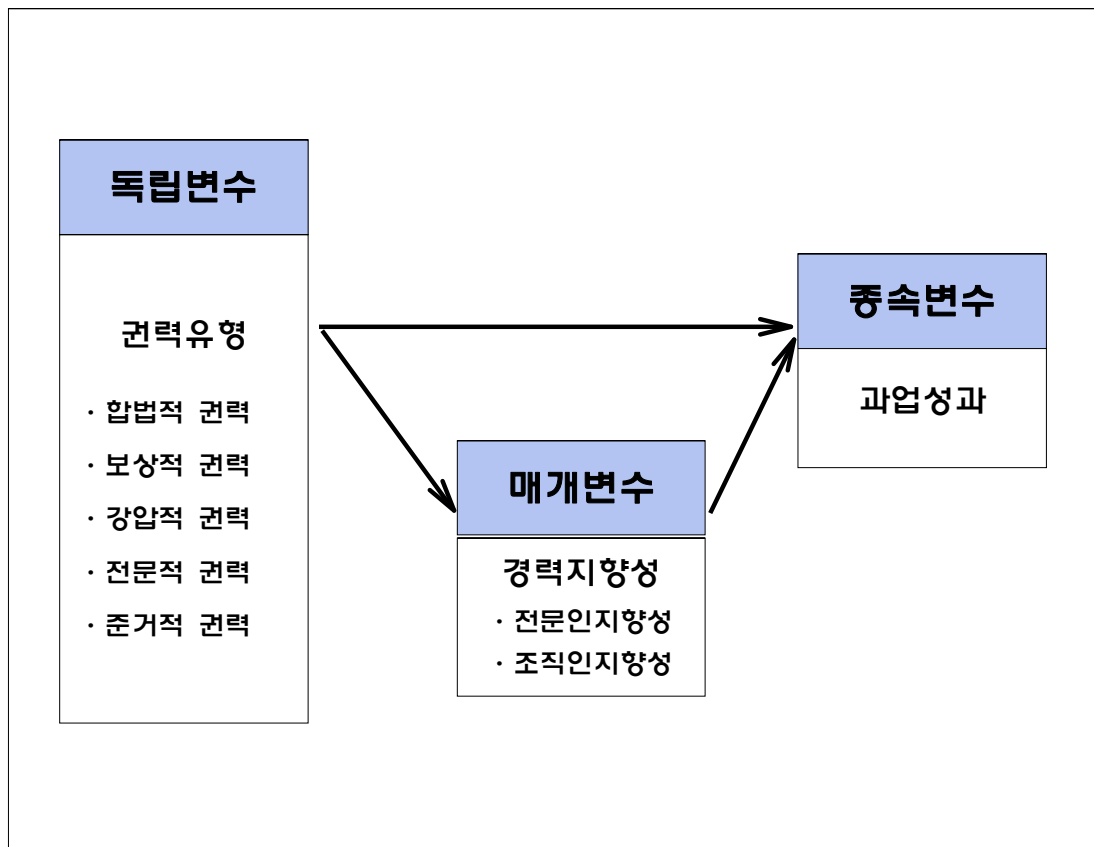
과업성과를 문제해결을 위한 자발성, 고객과의 커뮤니케이션, 대인관계 기술, 업무지식, 업무의 질, 업무의 양, 회계 관리, 전체적 성과 등의 9가지 차원에서 측정하고 있다. 이러한 직무성과는 기업 경영의 중요한 요소로 보상, 훈련 등의 관리상의 결정뿐 아니라 성과를 향상시키거나 종료시킬 것인지에 대한 정보를 제공한다. 과업성과를 Katz(1964)의 연구를 바탕으로 역할 내 행동과 역할 외 행동으로 구분하여 기업체 종사원을 대상으로 연구하였다. 과업성과의 선행연구를 볼 때 많은 연구자들이 과업성과를 업무지식, 업무수행의 주도성, 의사소통, 신뢰성과 같은 개인성과와 업무의 혁신정도, 업적우월성, 목표달성도, 효율성과 같은 조직성으로 구분하여 측정하였다(김성혁, 김연선, 황수영, 2007; 유명희, 2007). 본 연구에서는 Williams & Anderson(1991)의 문항과 Befort & Hatstrup(2003), 김도영, 유태용(2002)이 개발한 것을 활용하여 본 연구의 목적에 맞게 수정하여 사용하였다.

제 3 장 연구 설계

제1절 연구모형

본 연구의 목적은 권력유형인 합법적 권력, 보상적 권력, 강압적 권력, 전문적 권/준거적 권력이 과업성과의 관계에서 경력 지향성인 전문인 지향성, 조직인 지향성에 미치는 매개효과의 영향을 분석하고자하며 다음<그림 3-1>과 같이 연구모형을 구성 하였다. 참고로 연구모형에 투입된 권력유형의 구성개념에 대한 타당성분석 결과 전문적 권력과 준거적 권력이 하나의 구성개념에 포함되어 가설은 전문적 권력과 준거적 권력을 동일요인으로 설정하였다.

<그림 3-1>연구모형



제2절 가설 설정

1. 권력유형과 과업성과와의 관계

권력유형과 과업성과와의 선행연구는 다음과 같다. Bass(1990)는 리더십과 성과에 관한 연구를 통하여 관리자의 보상적 권력은 과업성과 달성에 유효한 영향을 미치고 있음을 실증 분석하였고, 전문적보상은 조직원의 과업성과에 긍정적인 영향력을 행사하고 있는 것으로 나타났다. 이규만(2006)은 리더, 구성원 교환관계, 상사의 권력행사 유형 및 갈등해결 방안의 관련성에 관한 연구를 통하여 합법적 권력이나 강압적 권력은 과업성과에 부(-)의 영향을 미치고 있음을 실증 분석하였고, Student(1968)는 486명의 관리자를 평가한 40개의 생산 작업집단에 관한 연구에서 작업자들이 관리자들에게 복종하는 관리자의 권력유형 순위로 합법적 권력, 전문적 권력, 보상적 권력, 준거적 권력, 강압적 권력 순서임을 밝히고 전문적 권력과 준거적 권력은 과업성과에 정(+)-적인 상관관계가 있음을 알아냈다. Podsakoff & Schriesheim(1985)의 연구에서 관리자의 강압적, 합법적, 보상적 권력은 부하의 과업성과에 부정적인 영향을 미치고 있으며, 개인적 권력인 전문적 권력과 준거적 권력은 종업원의 만족과 과업성과에 정적인 영향 미치고 있음을 입증하였다. Yukl(1981)은 준거적 권력 행사는 종업원의 만족, 결근 및 이직을 감소, 과업성과와 관련이 있다고 주장하였다. 또한 합법적 권력 행사는 종업원의 만족 및 과업성과와 관련이 없거나 부(-)적 상관관계가 있으며 보상적 권력은 효과 측면에서 일관성이 없다고 주장하였다(천명섭, 장성철, 2004). 한편 전통적 리더십연구들은 합법적, 보상적 권력을 많이 활용하는 구조주도형 리더십이 단기 과업성과에 긍정적 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다. 이는 과업성과와 관련하여 합법적, 보상적 권력이 긍정적 효과를 예측하게 하는 것이다. 국내의 강영순, 김희철(2008)의 연구에서는 LMX질과 합법적 권력의 상호작용효과는 혁신행동에 정(+)-의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 합법적 권력과 직무수

행(과업수행, 혁신수행 등)의 관계가 일관성을 지닌다고 단언하기는 어려운 실정이다. 과업성과의 결과는 기대보상, 자신의 유능성을 보여주는 중요한 요인이기 때문에 리더의 권력유형 외에 많은 요인들이 작용할 수밖에 없다. 만일 리더가 마음에 들지 않으면, 부하들은 자신의 과업행동을 줄이는 대신에 역할 외 행동(혁신행동, 조직시민행동 등)을 줄이려 할 가능성이 높다. 본 연구는 이러한 측면을 고려하여 합법적 권력과 과업성과의 긍정적 관계를 예측해 본다.

이상의 논의를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 권력유형은 과업성과에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설1-1 합법적 권력은 과업성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설1-2 보상적 권력은 과업성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설1-3 강압적 권력은 과업성과에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설1-4 전문/준거적 권력은 과업성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2. 권력유형과 경력지향성과의 관계

권력유형과 경력지향성과의 관계는 권력에 대한 반응으로 설명 된다. 일반적으로 관리자가 권력을 사용했을 때 나타나는 하급자들의 반응은 복종(compliance), 동일화(identification), 내면화(internalization), 분열화(alienation) 등 네 가지로 구분할 수 있다(Tolman, 1948). 복종은 관리자의 보상이나 처벌에 대한 하급자들의 반응이다. 하급자들은 보상의 확대와 함께 처벌을 최소화하고자 한다. 예를 들어, 주어진 업무를 마무리하도록 지시받은 하급자는 별도의 수당을 기대하거나, 일을 거부했을 때 뒤따르는 처벌을 두려워하기 때문에 상급자의 지시에 복종하게 된다. 이는 리더의 직위권력(합법적, 보상적, 강압적 권력)과 조직인 지향성과의 긍정적 관계와 관계를 설명해 주는 것이다. 인지평가이론에 따르면 보상은 통제적 측면과 정보적 측면을 내포하고 있다. 이 이론에 따르면 부하의 유능성을 인정하

는 방향으로 제공된다면 조직인 지향성에 긍정적 영향을 미칠 수 있다(김아영, 2010). 집단주의 성향이 강한 우리 나라 기업의 경우 높은 보상이 동료들과 비교해 유능성을 상징하는 요인으로 작용할 수 있기 때문에 리더의 보상적 권력은 조직인 지향성에 정(+)¹의 영향을 미칠 가능성이 높다. 또한 리더의 준거적 권력은 부하들의 조직에 용화를 촉진시키고, 전문적 권력을 부하의 불확실성을 감소시키는 요인으로 작용하기 때문에 조직인 지향성에 긍정적 영향을 미칠 것으로 예측된다.

동일화는 하급자가 상급자를 존경하여 상급자의 요구에 따르는 경우이다. 하급자는 상급자의 요구를 수행함으로써 그와의 관계를 보다 발전시키고자 한다. 준거적 권력의 관리자와 조직인, 전문인 지향성을 갖는 하급자와의 관계라 할 수 있다. 내면화는 상급자의 요구와 하급자의 가치일치를 바탕으로 한다. 예를 들어 급한 업무가 있을 때 상급자의 요구에 자발적으로 따르는 것을 말한다. 전문적 권력의 관리자와 전문인 지향성을 갖는 하급자와의 관계라 할 수 있다.

가설 2. 권력유형은 경력지향성에 유의한 영향을 미칠 것이다.

1) 권력유형은 전문인 지향성에 유의한 영향을 미칠 것이다

<p>가설2-1 합법적 권력은 전문인 지향성에 부(-)의 영향을 미칠 것이다. 가설2-2 보상적 권력은 전문인 지향성에 정(-)의 영향을 미칠 것이다. 가설2-3 강압적 권력은 전문인 지향성에 부(-)의 영향을 미칠 것이다. 가설2-4 전문/준거적 권력은 전문인 지향성에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.</p>

2) 권력유형은 조직인 지향성에 유의한 영향을 미칠 것이다

가설2-6 합법적 권력은 조직인 지향성에 부(+)²의 영향을 미칠 것이다.
 가설2-7 보상적 권력은 조직인 지향성에 정(+)²의 영향을 미칠 것이다.
 가설2-8 강압적 권력은 조직인 지향성에 부(+)²의 영향을 미칠 것이다.
 가설2-9 전문/준거적 권력은 조직인 지향성에 정(+)²의 영향을 미칠 것이다.

3. 경력지향성과 과업성과의 관계

경력지향성과 과업성과의 관계에 있어, Gouldner(1958)는 조직인 지향성과 전문인 지향성의 직원이 준거집단(reference group), 조직 충성도(loyalty), 전문적 가치(professional value)에 대한 몰입에 차이를 보이고 있다고 하였다. 전문인 지향성의 직원은 전문 기술이나 가치에 대한 몰입이 높고, 기술자체에 대한 관심이 높으며 궁극적으로 전문분야의 권위자를 목표로 하는 반면, 조직인 지향성의 직원은 조직에 대한 충성도가 높고 조직의 의사결정에 적극적으로 몰입한다. Aryee & Leong(1991)의 연구에서는 전문인 지향성은 기술적 과업성과와 유의한 관계가 있으며 조직인 지향성은 조직적 과업성과와 유의한 관계가 있음을 보여주었다.

가설 3. 경력지향성은 과업성과에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설3-1 전문인 지향성은 과업성과에 정(+)²의 영향을 미칠 것이다.
 가설3-2 조직인 지향성은 과업성과에 정(+)²의 영향을 미칠 것이다.

4. 권력유형과 과업성과 간의 관계에서 경력지향성의 매개 효과.

앞서 이론적 배경에서 살펴보았던 것처럼 독립변수인 권력유형과 종속변수인

과업성과, 매개변수인 경력지향성을 바탕으로 이들 변수 간의 관계를 정리함에 있어 먼저 권력유형과 과업성과의 관계를 연구한 내용을 살펴보면 다음과 같다. Yukl(1981)은 준거적 권력 행사는 종업원의 만족, 결근 및 이직을 감소, 과업성과와 관련이 있다고 주장하였다. 또한 합법적 권력 행사는 종업원의 만족 및 과업성과와 관련이 없거나 부(-)적 상관관계가 있으며 보상적 권력은 효과 측면에서 일관성이 없다고 주장하였다(천명섭, 장성철, 2004). 또한, Podsakoff & Schriesheim(1985)의 연구에서 관리자의 강압적, 합법적, 보상적 권력은 부하의 과업성과에 부정적인 영향을 미치고, 개인적 속성에 의한 전문적 권력과 준거적 권력은 종업원의 직무성과에 정(+)적인 영향을 미치고 있음을 규명하였다. 이러한 선행연구를 통하여 권력유형과 과업성과의 관계를 예측할 수 있다.

다음으로 권력유형과 경력지향성의 관계를 살펴보면 국내, 외 선행연구에서 경력지향성에 관한 선행연구는 다차원보다는 단일차원의 연구가 주류를 이루고 있으며, 그로 인해 권력유형과 경력지향성의 관계를 확인하는데 한계가 있다. 따라서 권력유형과 경력지향성의 관계는 관리자가 권력을 사용했을 때 나타나는 하급자들의 반응인 복종(compliance), 동일화(identification), 내면화(internalization), 분열화(alienation) 등 네 가지 차원에서 수행된 연구를 통해 관계를 확인하고자 한다. 즉, 복종은 관리자의 보상이나 처벌에 대한 하급자들의 반응으로 보상적, 강압적 권력의 관리자와 조직인 지향성을 갖는 하급자와의 관계라 할 수 있고, 동일화는 하급자가 상급자를 존경하여 상급자의 요구에 따르는 경우로 준거적 권력의 관리자와 조직인, 전문인 지향성을 갖는 하급자와의 관계라 할 수 있으며 내면화는 상급자의 요구와 하급자의 가치일치를 바탕으로 한 전문적 권력의 관리자와 전문인 지향성을 갖는 하급자와의 관계라 할 수 있다. 따라서 권력유형과 경력지향성의 유의미한 관계를 추론할 수 있다.

마지막으로 경력지향성과 과업성과와의 관계는 경력지향성이 연구개발 과학자들의 과업성과에 미치는 영향에 있어서 전문인 지향성은 과학적, 조직적 생산성과 많은 관련을 갖고 있으며, 조직인 지향성은 단지 조직적 생산성과 관련이 있음을 보여 주었고 Aryee & Leong(1991)은 전문인 지향성은 기술적 과업성과와, 조직인 지향성은 조직적 과업성과와 유의한 관계가 있음을 보여 주었다. 또한, 전문인 지향성의 직원은 전문 기술이나 가치에 대한 몰입이 높고, 조직인 지향

성의 직원은 조직에 대한 충성도가 높아 조직의 의사결정에 적극적으로 몰입함으로써 몰입과 관련된 과업성과와의 유의미한 결과를 예측 할 수 있다. 이러한 선행연구를 종합하여 권력유형과 과업성과 간의 관계에서 경력지향성의 매개효과를 규명하고자 다음과 같은 가설을 설정하였다.

1) 합법적 권력과 과업성과 간의 관계에서 경력지향성의 매개 효과.

가설 4-1. 경력지향성은 합법적 권력과 과업성과의 관계를 매개할 것이다.

가설4-1-1 전문인 지향성은 합법적 권력과 과업성과의 관계를 매개할 것이다.

가설4-1-2 조직인 지향성은 합법적 권력과 과업성과의 관계를 매개할 것이다.

2) 보상적 권력과 과업성과 간의 관계에서 경력지향성의 매개 효과.

가설 4-2 경력지향성은 보상적 권력과 과업성과의 관계를 매개할 것이다.

가설4-2-1 전문인 지향성은 보상적 권력과 과업성과의 관계를 매개할 것이다.

가설4-2-2 조직인 지향성은 보상적 권력과 과업성과의 관계를 매개할 것이다.

3) 강압적 권력과 과업성과 간의 관계에서 경력지향성의 매개 효과.

가설4-3 경력지향성은 강압적 권력과 과업성과의 관계를 매개할 것이다.

가설4-3-1 전문인 지향성은 강압적 권력과 과업성과의 관계를 매개할 것이다.

가설4-3-2 조직인 지향성은 강압적 권력과 과업성과의 관계를 매개할 것이다.

4) 전문/준거적 권력과 과업성과 간의 관계에서 경력지향성의 매개 효과.

가설4-4 경력지향성은 전문/준거적 권력과 과업성과의 관계를 매개할 것이다.

가설4-4-1 전문인 지향성은 전문/준거적 권력과 과업성과의 관계를 매개할 것이다.

가설4-4-2 조직인 지향성은 전문/준거적 권력과 과업성과의 관계를 매개할 것이다.

제3절 변수의 조작적 정의와 설문지 구성

1. 변수의 조작적 정의

조작적 정의란 변수들의 개념적 정의만으로는 변수들을 측정할 수 없으므로 추상적이고 사전적으로 표현된 구성개념을 실제 현상에서 측정 가능하도록 관찰이 용이한 형태로 정의해 놓은 것을 뜻한다. 개발된 설문항목들을 토대로 형성된 변수를 측정하기 위하여 조작화를 수행한다. 변수의 조작화는 선행 연구를 기반으로 하였으며 각각의 변수에 대한 조작화 내용은 다음과 같이 정리 하였다.

1) 독립변수(권력유형)

(1) 합법적 권력

관리자가 보유하고 있는 직위에 기반을 두고, 업무활동에 대한 공식적 권한으로부터 나오는 권력으로 정의한다. Hinkin & Schriesheim(1989)의 척도와 이완우(2002), 최수일(2006)의 연구에서 본 논문과 적합한 내용을 발췌하여 4문항으로 구성하여 Likert 5점 척도로 측정하였다.

(2) 보상적 권력

부하들에게 가치 있는 보상을 제공할 수 있는 능력에 기반을 둔 권력이며, 권력 행사자가 권력 수용자에게 보상을 줄 수 있다는 지각에 의해 형성 되는 권력으로 정의한다. Hinkin & Schriesheim(1989)의 척도와 이완우(2002), 최수일(2006)의 연구에서 본 논문과 적합한 내용을 발췌하여 4문항으로 구성하여 Likert 5점 척도로 측정하였다.

(3) 강압적 권력

부하들을 강압하거나 처벌할 수 있는 능력에 기반을 둔 권력이며, 부하에 대한 처벌에 그 바탕을 두는 권력이라 정의하며 Hinkin & Schriesheim(1989)의 척도와 이완우(2002), 최수일(2006)의 연구에서 본 논문과 적합한 내용을 발췌하여 4문항으로 구성하여 Likert 5점 척도로 측정하였다.

(4) 전문적 권력

다른 사람이 필요로 하는 전문적인 기술이나 지식을 어떤 사람이 갖고 있을 때 발생하는 권력으로, 과업관련 지식이나 기술은 조직에서 개인권력의 주요 원천이 된다고 정의하며 Hinkin & Schriesheim(1989)의 척도와 이완우(2002), 최수일(2006)의 연구에서 본 논문과 적합한 내용을 발췌하여 4문항으로 구성하여 Likert 5점 척도로 측정하였다.

(5) 준거적 권력

자신보다 뛰어나다고 생각하는 사람을 닮고자할 때 발생하는 권력으로 정의하며 Hinkin & Schriesheim(1989)의 척도와 이완우(2002), 최수일(2006)의 연구에

서 본 논문과 적합한 내용을 발췌하여 4문항으로 구성하여 Likert 5점 척도로 측정하였다.

2) 매개변수(경력지향성)

(1) 전문인 지향성

조직에 대한 충성도가 낮으며, 전문 기술이나 가치에 대한 몰입이 높고, 비교집단이 외부 지향적이며, 기술자체에 대한 관심이 높고, 자율적이고, 궁극적으로 전문분야의 권위자를 목표로 하는 성향이라 정의하며 Gerportt & Domsch(1987), Aryee & Leong(1991), 차종석, 김용배(1997), 류인영(2003)이 연구에 활용한 문항을 본 연구의 목적에 맞게 수정하여 4문항으로 구성하였다.

(2) 조직인 지향성

조직에 대한 충성도가 높고 전문분야에 대한 몰입은 낮으며, 준거집단이 내부 지향적이고, 조직의 사업목표에 부합하는 기술에 관심이 높아서 조직의 의사결정에 적극적인 성향이라 정의하며 Gerportt & Domsch(1987), Aryee & Leong(1991), 차종석, 김용배(1997), 류인영(2003)이 연구에 활용한 문항을 본 연구의 목적에 맞게 수정하여 4문항으로 구성하였다.

3) 종속변수(과업성과)

조직구성원들이 조직의 목표와 관련하여 취하는 일련의 활동으로, 이것은 목표달성과 직접적으로 관련된 행동이며, 조직 내에서 이루어지는 핵심적인 변환 및 유지활동에 직접적으로 기여하는 활동이라 정의하며 Williams & Anderson(1991)의 연구에서 사용된 측정항목을 본 연구의 측정에 맞게 변형하여 5개 문항으로 구성하여 Likert 5점 척도로 측정한다.

변수의 조작적 정의를 정리하면 다음 <표 3-1>과 같다.

<표 3-1> 변수의 조작적 정의

변수	조작적정의	선행연구	
()	합법적 권력	관리자가 보유하고 있는 직위에 기반을 두고, 업무활동에 대한 공식적 권한으로부터 나오는 권력	French & Raven(1960), 김주엽(2006)
	보상적 권력	부하들에게 가치 있는 보상을 제공할 수 있는 능력에 기반을 둔 권력이며, 권력 행사자가 권력 수용자에게 보상을 줄 수 있다는 지각에 의해 형성 되는 권력을 의미	
	강압적 권력	부하들을 강압하거나 처벌할 수 있는 능력에 기반을 둔 권력이며, 부하에 대한 처벌에 그 바탕이 된다	
	전문적 권력	다른 사람이 필요로 하는 전문적인 기술이나 지식을 어떤 사람이 갖고 있을 때 발생하는 권력으로, 과업관련 지식이나 기술은 조직에서 개인권력의 주요 원천이 됨	
	준거적 권력	자신보다 뛰어나다고 생각하는 사람을 닮고 자할 때 발생	
()	전문인 지향성	조직에 대한 충성도가 낮으며, 전문 기술이나 가치에 대한 몰입이 높고, 비교집단이 외부 지향적이며, 기술자체에 대한 관심이 높고, 자율적이고, 궁극적으로 전문분야의 권위자를 목표로 함	Gouldner(1958), Glaser(1963)
	조직인 지향성	조직에 대한 충성도가 높고 전문분야에 대한 몰입은 낮으며, 준거집단이 내부지향적이고, 조직의 사업목표에 부합하는 기술에 관심이 높아서 조직의 의사결정에 적극적임	
	과업성과	조직구성원들이 조직의 목표와 관련하여 취하는 일련의 활동으로, 이것은 목표달성과 직접적으로 관련된 행동이며, 조직 내에서 이루어지는 핵심적인 변환 및 유지활동에 직접적으로 기여하는 활동	David(1994), Campbell(1990),

2. 설문지 구성

본 연구는 설문 조사를 통해 얻어진 응답 자료를 토대로 경험적 연구를 수행할 것이다. 따라서 중소기업체 직원들을 대상으로 하여 자료를 수집하였으며 권력유형과 과업성과의 관계에서 경력 지향성이 미치는 매개효과의 영향을 분석하고자 각각의 요인을 측정할 수 있는 측정 항목들을 <표 3-2>와 같이 구성하였다.

<표 3-2> 설문지 구성

변수	측정문항	선행연구
합법적 권력	나의 상사는 내가 수행할 업무 목표가 무엇인지를 명확히 알려준다.	French & Raven(1960), 김주엽(2006)
	나의 상사는 내가 직무요건을 만족시켜야 한다는 마음이 들게 한다.	
	나의 상사는 내가 책임감 있는 행동을 하게 한다	
	나의 상사는 내가 완수해야 할 일이 있음을 인식하게 한다.	
보상적 권력	나의 상사는 나의 승진에 관여 할 수 있다.	
	나의 상사는 나의 급여인상에 관여 할 수 있다.	
	나의 상사는 나의 특별 성과 금에 관여 할 수 있다.	
	나의 상사는 나의 급여 수준을 올릴 수 있다.	
강압적 권력	나의 상사는 나의 과업수행을 어렵게 할 수 있다.	
	나의 상사는 나의 과업수행을 즐겁지 않게 만드는 경우가 있다.	
	나의 상사는 내가 하기 싫은 일도 자주 시킨다.	
	나의 상사는 부서 분위기를 나쁘게 할 수 있다.	
전문적 권력	나의 상사는 나에게 훌륭한 업무적 제안을 할 수 있다.	

	<p>나의 상사는 많은 양의 경험이나 훈련을 나와 공유한다.</p> <p>나의 상사는 내가 필요로 하는 기술적인 지식을 제공해준다</p> <p>나의 상사는 나에게 업무와 관련된 충고를 해준다.</p>		
준거적 권력	<p>나의 상사는 나에게 가치를 인정받고 있다는 느낌을 받게 한다.</p> <p>나의 상사는 나에게 개인적으로 인정받고 있다는 느낌을 받게 한다.</p> <p>나의 상사는 나에게 스스로 중요함을 느끼게 한다.</p> <p>나의 상사는 나에게 나를 지지하고 있음을 느끼게 한다.</p>		
조직인지향성	<p>조직 상층부와의 관계형성은 중요하다.</p> <p>조직 내에서의 승진은 중요하다.</p> <p>회사의 수익에 기여하는 것은 중요하다.</p> <p>관리능력을 발휘하여 회사에서 인정받는 것은 중요하다.</p>	Gouldner(1958), Glaser(1963)	
전문인지향성	<p>동종업체의 전문가로부터 인정을 받는 것은 중요하다.</p> <p>전문분야의 발전을 위해서 독창적 아이디어 창출은 중요하다.</p> <p>기술력 인정과 전공지식은 중요하다.</p> <p>전문지나 학술지에 나의 아이디어를 발표하는 것은 중요하다.</p>		
과업성과	<p>만약 내가 상사의 입장에서 나를 평가 한다면 나의 업무 성적은 우리 부서 내에서 상위에 속 할 것이다.</p> <p>나는 주어진 업무목표를 달성하는 편이다.</p> <p>나는 업무에서 타인과 구별되는 전문성을 발휘한다는 인정을 받는다.</p> <p>나는 회사의 일을 내 일처럼 생각하며 추진 한다.</p> <p>나는 현재 업무성과에 만족하고 있다.</p>		David(1994), Campbell(1990),

제4절 조사 설계

본 연구는 관리자의 권력유형인 합법적 권력, 보상적 권력, 강압적 권력, 전문적 권력, 준거적 권력과 과업성과와의 상관관계에서 경력지향성의 매개효과를 실증 분석한다. 권력유형과 과업성과의 인과관계에서 경력지향성의 매개효과를 규명하고자 권력유형의 주요 분석도구와 과업성과, 경력지향성의 주요 분석도구를 활용하여 설문을 통한 자료수집 후 신뢰도와 타당성을 확보한 변수만을 가설검정의 실증분석도구로 이용하였다. 실증분석을 위한 본 연구의 대상은 제주특별자치도의 제주시와 서귀포시에 위치한 유통, 금융, IT, 여행사, 컨설팅, 제조 등 19개의 중소기업체 직원들을 대상으로 응답 가능한 표본을 수집하였다. 선행연구 등의 이론적 연구를 검토하여 작성 및 수정, 보완된 최종 설문은 자기평가 기입식으로 답하도록 하여 사용하였다. 본 연구에서는 2013년 4월7일부터 4월26일 까지 20일간 250개의 설문을 배부하여 그 중 답변이 충실하지 못한 27매를 제외하고 총 223매의 설문을 수집하여 실증분석 대상으로 하였다.

제4장 실증 분석

제1절 타당성 및 신뢰성 검사

1. 표본의 특성

본 실증연구에 이용된 설문자료의 특성은 <표 4-1>에 나타난 바와 같다.

먼저 성별로 보면 남성응답자가 전체응답자의 54.3%로 여성응답자 45.7%보다 다소 많게 구성되었고, 이들의 학력은 대졸(50.2%)이 절반이상을 차지하고, 이어 전문대졸, 고졸, 대학원졸 등의 순으로 구성되었으며, 직업과 관련해서 살펴보면 근속연수가 5년 이하가 54.3% 가장 높은 구성비를 보이고, 이어 6-10년, 11-15년, 16-20년, 20년 이상 등 근속연수가 많을수록 구성비가 줄어들며, 연봉수준별로 보면 4천만 원 이상이 34.1%로 가장 높고, 2천만 원 미만이나 2천만 원-3천만 원 미만, 3천만 원-4천만 원 미만 등은 20%대로 비슷한 구성비를 보이고 있다.

<표 4-1> 자료의 특성

구 분		빈도 (명)	백분비 (%)	누적백분비 (%)	
인구 통계 적 특성	성별	남자	121	54.3	54.3
		여자	102	45.7	100
	학력	고졸	31	13.9	13.9
		전문대졸	63	28.3	42.2
		대학졸업	112	50.2	92.4
		대학원졸이상	17	7.6	100.0
업무 적 특성	근속연 수	5년이하	121	54.3	54.3
		6-10년	49	22.0	76.2
		11-15년	31	13.9	90.1
		16-20년	20	9.0	99.1
		20년이상	2	0.9	100
	연봉	2천만원 미만	49	22.0	22.0
		2천만원-3천만원 미만	48	21.5	43.5
		3천만원-4천만원 미만	50	22.4	65.9
		4천만원 이상	76	34.1	100
	합계		223	100	-

2. 타당성 및 신뢰성 검사

본 실증분석에서는 신뢰도 분석을 통해 얻은 신뢰계수를 활용하여 신뢰성을 파악하고, 요인분석을 통해 분석도구의 타당성을 확인하였다. 타당성은 측정도구가 실제로 측정하는 개념과 조사자가 측정하고자 하는 추상적인 개념이 일치할 하는 정도를 말하는데 일반적으로 요인분석을 이용하여 검증한다. 반면 신뢰성은 유사한 측정도구나 동일한 측정도구를 사용하여 동일한 개념을 반복적으로 측정

했을 때 일관성 있는 결과를 얻는 것을 말하며, 알파계수법을 주로 이용한다. 특히 본 실증분석의 요인분석에서는 공통성 0.4이상, 요인적재량 0.4이상, 고유치 1 이상, 직각회전방식 그리고 분석단위의 분산 60%이상의 기준을 적용하여 타당성 파악의 기준으로 사용하였다.

신뢰도는 Cronhach's α 를 이용하여 측정도구의 내적일관성을 추정하며, 일반적으로 α 계수가 0.6이상이면 수용 가능한 것으로 해석할 수 있는데, KMO와 Bartlett 검정을 함께 고려하였다.

본 실증연구의 분석도구에 대한 신뢰성과 타당성을 구체적으로 살펴보면 <표 4-2>에 나타난 바와 같이 독립변수로 이용된 관리자의 권력유형은 이론적 연구에 나타난 바와 같이 4개 요인으로 나타났으며, 구분된 요인의 첫 번째는 전문적 권력과 준거적 권력과 관련된 8개의 측정변수들로 구성되었고, 이 요인이 차지하는 분산은 30.13%로 요인 중 가장 크게 나타나, 전문/준거적 권력으로 명명했으며, 두 번째 요인의 구성변수는 강압적 권력과 관련된 4개 측정변수들로 전체 중 18.51%의 분산을 보여 강압적 권력으로 명명하고, 세 번째 요인은 합법적 권력(17.28%), 그리고 네 번째 요인은 보상적 권력(16.08%) 등으로 각각 명명하였다.

매개변수로 사용된 경력지향성의 개념은 이론적 고찰내용과 동일하게 전문인 지향성과 조직인 지향성 등 2개 요인으로 구분되었으며, 첫 번째 요인은 전문인 지향성 측정문항 4개로, 39.72%의 분산을 차지하며, 두 번째 요인은 조직인 지향성 요인으로 38.9%의 분산을 나타냈다.

<표 4-2> 주요 잠재요인별 신뢰도 및 타당도

구분	요인명 (분산)	요인구성변수	요인 적재량	고유치	공통성	α (사례/변수)	
독립변수	전문/준거적 권력 (30.13 %)	i14 나의 상사는 많은 양의 경험이나 훈련을 나와 공유한다.	0.883	6.027	0.838	0.951 (223/8)	
		i15나의 상사는 내가 필요로 하는 기술적인 지식을 제공해준다	0.874		0.825		
		i16나의 상사는 나에게 업무와 관련된 충고를 해준다.	0.819		0.761		
		i13나의 상사는 나에게 훌륭한 업무적 제안을 할 수 있다.	0.816		0.724		
		i18나의 상사는 나에게 개인적으로 인정받고 있다는 느낌을 받게 한다.	0.794		0.740		
		i20나의 상사는 나에게 나를 지지하고 있음을 느끼게 한다.	0.793		0.765		
		i17나의 상사는 나에게 가치를 인정받고 있다는 느낌을 받게 한다.	0.789		0.774		
		i19나의 상사는 나에게 스스로 중요함을 느끼게 한다.	0.745		0.760		
	강압적 권력 (18.51 %)	i10나의 상사는 나의 과업수행을 즐겁지 않게 만드는 경우가 있다.	0.870	3.702	0.888	0.942 (223/4)	
		i12나의 상사는 부서 분위기를 나쁘게 할 수 있다.	0.847		0.896		
		i11나의 상사는 내가 하기 싫은 일도 자주 시킨다.	0.844		0.907		
		i9나의 상사는 나의 과업수행을 어렵게 할 수 있다.	0.820		0.790		
	합법적 권력 (17.28 %)	i2나의 상사는 내가 직무요건을 만족시켜야 한다는 마음이 들게 한다.	0.838	3.457	0.914	0.951 (223/4)	
		i1나의 상사는 내가 수행할 업무 목표가 무엇인지를 명확히 알려준다.	0.837		0.851		
		i4나의 상사는 내가 완수해야 할 일이 있음을 인식하게 한다.	0.818		0.886		
		i3나의 상사는 내가 책임감 있는 행동을 하게 한다	0.812		0.847		
	보상적 권력 (16.08 %)	i8나의 상사는 나의 급여 수준을 올릴 수 있다.	0.938	3.215	0.916	0.906 (223/4)	
		i6나의 상사는 나의 급여인상에 관여 할 수 있다.	0.937		0.921		
		i7나의 상사는 나의 특별 성과 금에 관여 할 수 있다.	0.913		0.883		
		i5나의 상사는 나의 승진에 관여 할 수 있다.	0.698		0.515		
	KMO/Bartlett검정: KMO=0.907, $\chi^2=5566$ (df=190, p=0.000)						
	매개변수	전문인 지향성 (39.72 %)	ii2 전문분야의 발전을 위해서 독창적 아이디어 창출은 중요하다.	0.925	3.178	0.877	0.886 (223/4)
			ii3 기술력 인정과 전공지식은 중요하다.	0.918		0.850	
			ii1 동종업체의 전문가로부터 인정을 받는 것은 중요하다.	0.842		0.754	
			ii4 전문지나 학술지에 나의 아이디어를 발표하는 것은 중요하다.	0.817		0.703	
		조직인 지향성 (38.90 %)	ii7 회사의 수익에 기여하는 것은 중요하다.	0.910	3.112	0.842	0.894 (223/4)
			ii8 관리능력을 발휘하여 회사에서 인정받는 것은 중요하다.	0.889		0.806	
			ii6 조직 내에서의 승진은 중요하다.	0.837		0.730	
ii5 조직 상층부와의 관계형성은 중요하다.			0.827	0.727			
KMO/Bartlett검정: KMO=0.82, $\chi^2=1328$ (df=28, p=0.000)							
종속변수	과업성과 (79.68 %)	iii3 나는 업무에서 타인과 구별되는 전문성을 발휘한다는 인정을 받는다.	0.920	3.984	0.847	0.929 (223/5)	
		iii2 나는 주어진 업무목표를 달성하는 편이다.	0.917		0.841		
		iii1 만약 내가 상사의 입장에서 나를 평가 한다면 나의 업무 성적은 우리 부서 내에서 상위에 속할 것이다.	0.911		0.830		
		iii5 나는 현재 업무성과에 만족하고 있다.	0.884		0.781		
		iii4 나는 회사의 일을 내 일처럼 생각하며 추진 한다.	0.828		0.686		
KMO/Bartlett검정: KMO=0.879, $\chi^2=974$ (df=10, p=0.000)							

한편 종속변수로 이용된 과업성과는 1개의 요인으로 5개의 측정변수로 구성되어 있으며, 1개 요인으로 축약된 과업성과 요인의 총 분산은 79.68%로 정보의 손실이 크지 않아 적정기준치 이상을 보여, 관리자의 권력유형, 경력지향성 그리고 과업성과 개념의 타당성이 확보된 것으로 볼 수 있다.

한편 독립변수, 매개변수 그리고 종속변수의 분석도구로 확인된 각 요인의 구성변수들에 대한 신뢰도를 확인한 결과, KMO와 Bartlett 검정에서 모두 유의하였고, 독립변수의 관리자 권력유형 중 전문/준거적 권력($\alpha=0.951$)과 합법적 권력($\alpha=0.951$)이 가장 높은 신뢰계수를 나타냈으며, 매개변수($\alpha=0.886\sim 0.894$) 및 종속변수로 이용된 개념($\alpha=.929$)도 모두 기준치 0.6을 크게 상회하고 있어 전반적으로 신뢰도를 충족시키는 수준이다.

3. 권력유형과 경력지향성 및 과업성과 간의 상관관계

상관관계분석은 인과관계의 관점 이전에 변수간 관련성을 검토할 수 있도록 해주는 분석으로 상관유무, 상관방향, 상관강도 등의 정보를 제공해 준다. 상관계수는 -1부터 +1사이의 값을 가지며, 0에 가까울수록 무상관이며, 절대값 0.2 이하이면 무시할만한 상관을 가지며, 0.4 이하이면 약한 상관성을 보이고, 0.4이상이면 뚜렷한 상관성을 보이는 것으로 해석할 수 있는데(오택섭, 1990), <표 4-3>에 나타난 바와 같이 관리자의 권력유형과 경력지향성과는 준거적 권력($r=0.172$)에서 약한 정적 상관성을 보이는 것 외에는 특이한 관련성이 보이지 않은 반면, 종속변수인 과업성과와는 대체로 상관성이 나타나고 있다. 즉, 전문/준거적 권력($r=0.463$)이나 합법적 권력($r=0.393$)과는 정적 상관성의 경향이 있는 반면, 강압적 권력($r=-0.378$)과는 부적 상관성을 보이고, 보상적 권력과의 상관성은 나타나지 않았다. 한편 매개변수인 경력지향성과 과업성과 간에는 정적이지만 상관성이 없거나 무시할 만큼의 매우 낮은 상관성을 보였다. 이와 같은 상관관계는 연구모델의 독립변인과 종속변인에는 직접적 영향관계가 강하게 나타날 수 있지만 관리자의 권력유형과 과업성과간의 관계가 경력지향성이라는 매개변수에 의해 일부 간접적 영향이 나타날 수 있지만 유의적인 영향관계를 모두 명확히 나타내는 경

우는 많지 않을 수 있음을 추정할 수 있다.

<표 4-3> 분석도구의 타당성 및 개념 간 상관관계

구 분		독립변수(권력유형)				매개변수 (경력지향성)		종속 변수	
		합법적 권력	보상적 권력	강압적 권력	전문/준거 적 권력	전문인 지향성	조직인 지향성	과업 성과	
권 력 유 형	합법적 권력	r	1	-0.278	-0.63	0.605	0.048	0.105	0.393
		p.	0.000	0.000	0.000	0.000	0.476	0.117	0.000
	보상적 권력	r	-0.278	1	0.239	-0.196	-0.031	0.132	-0.011
		p.	0.000	0.000	0.000	0.003	0.647	0.049	0.872
	강압적 권력	r	-0.63	0.239	1	-0.569	-0.102	0.051	-0.378
		p.	0.000	0.000	0.000	0.000	0.129	0.452	0.000
	전문/ 준거적 권력	r	0.605	-0.196	-0.569	1	0.172	0.061	0.463
		p.	0.000	0.003	0.000	0.000	0.010	0.362	0.000
경 력 지 향 성	전문인 지향성	r	0.048	-0.031	-0.102	0.172	1	-0.35	0.096
		p.	0.476	0.647	0.129	0.010	0.000	0.000	0.152
	조직인 지향성	r	0.105	0.132	0.051	0.061	-0.35	1	0.16
		p.	0.117	0.049	0.452	0.362	0.000	0.000	0.017
과 업 성 과	r	0.393	-0.011	-0.378	0.463	0.096	0.160	1	
	p.	0.000	0.872	0.000	0.000	0.152	0.017	0.000	

제2절 가설검증

1. 권력유형과 과업성과 간의 관계

가설1은 관리자의 권력유형과 과업성과간의 영향관계를 파악하기 위한 것이다.

가설검증결과 <표 4-4>에 나타난 바와 같이 여러 관리자의 권력유형 요인들의 과업성과에 대한 영향이 유의적($F=18.138, p<0.01$)으로 나타나고 있다. 즉, 보상적 권력을 제외한 합법적 권력, 강압적 권력, 전문적 권력 그리고 준거적 권력의 영향이 유의적으로 나타나고 있다. 다만 합법적 권력($p<0.01$), 전문/준거적 권력($p<0.01$)은 과업성과에 미치는 영향이 정적(+)인데 반해 강압적 권력($p<0.01$)은 부적(-)으로 작용하고 있다. 특히 권력유형 중 전문/준거적 권력의 영향($\beta=0.373$)이 가장 크다. 즉 합법적 권력, 전문/준거적 권력이 커질수록 과업성과가 커지는 반면, 강압적 권력은 커질수록 과업성과는 감소하는 경향을 보인다.

따라서 과업성과에 유의적인 영향을 미칠 것이라는 가설1-1, 가설1-3, 가설1-4 등은 채택되고, 반면 보상적 권력이 과업성과에 미치는 영향이 유의하다는 가설1-2는 기각되었다.

<표 4-4> 권력유형이 과업성과에 미치는 영향

구분		비표준화 계수		β	t	p.
		B	표준오차			
H1-1	합법적 권력	0.226	0.059	0.226	3.859***	0.000
H1-2	보상적 권력	0.070	0.059	0.070	1.186	0.237
H1-3	강압적 권력	-0.233	0.059	-0.233	-3.969***	0.000
H1-4	전문/준거적 권력	0.373	0.059	0.373	6.364***	0.000
Stat.	R	R^2	Adj. R^2	F	d.f.	p.
	0.500	0.250	0.236	18.138***	4/218	0.000

주) B: 비표준화 회귀계수, β : 표준화 회귀계수, *** $p<0.01$

2. 권력유형과 경력지향성과의 관계

가설2는 관리자의 권력유형이 경력지향성에 미치는 영향이 유의적인지 파악하기 위한 것이다. 먼저 전문인 지향성에 미치는 영향을 검증한 <표 4-5>에 나타난 바와 같이 여러 관리자의 권력유형 중 전문/준거적 권력($p<0.01$)이 전문인 지향성에 미치는 영향만이 유의적으로 나타나고 나머지는 유의적이지 못하였다.

즉, 전문/준거적 권력이 클수록 전문인 영향성도 커지는 것으로 나타나, 가설2-4는 채택되며, 가설2-1, 가설2-2 그리고 가설2-3은 기각되었다.

<표 4-5> 권력유형이 경력지향성(전문인 지향성)에 미치는 영향

구분		비표준화 계수		β	t	p.
		B	표준오차			
H2-1	합법적 권력	0.014	0.066	0.014	0.213	0.831
H2-2	보상적 권력	0.008	0.066	0.008	0.114	0.909
H2-3	강압적 권력	-0.054	0.066	-0.054	-0.809	0.419
H2-4	전문/준거적 권력	0.185	0.066	0.185	2.781***	0.006
Stat.	R	R^2	Adj. R^2	F	d.f.	p.
	0.193	0.037	0.020	2.112*	4/218	0.080

주) B: 비표준화 회귀계수, β : 표준화 회귀계수, *** $p < 0.01$, * $p < 0.1$

한편 조직인 지향성에 미치는 영향을 검증한 <표 4-6>에 나타난 바와 같이 여러 관리자의 권력유형 중 합법적 권력($p < 0.05$) 및 보상적 권력($p < 0.05$)이 조직인 지향성에 미치는 영향이 유의적으로 나타난 반면, 강압적 권력($p < 0.1$) 및 전문/준거적 권력($p < 0.1$)은 유의적 증거가 약한 편이다. 즉, 합법적 권력 및 보상적 권력이 강할수록 조직인 지향성도 강해지는 것이며, 강압적 권력이나 전문/준거적 권력은 강할수록 조직인 지향성도 강해진다. 따라서 가설2-5와 가설2-6은 $\alpha = 0.05$ 수준에서 채택되며, 반면 가설2-7과 가설2-8은 $\alpha = 0.1$ 수준에서 채택되었다.

<표 4-6> 권력유형이 경력지향성(조직인 지향성)에 미치는 영향

구분		비표준화 계수		β	t	p.
		B	표준오차			
H2-5	합법적 권력	0.166	0.065	0.166	2.556**	0.011
H2-6	보상적 권력	0.162	0.065	0.162	2.495**	0.013
H2-7	강압적 권력	0.120	0.065	0.120	1.851*	0.066
H2-8	전문/준거적 권력	0.114	0.065	0.114	1.758*	0.080
Stat.	R	R^2	Adj. R^2	F	d.f.	p.
	0.285	0.081	0.064	4.820***	4/218	0.001

주) B: 비표준화 회귀계수, β : 표준화 회귀계수, *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

3. 경력지향성과 과업성과의 관계

가설3은 경력지향성이 과업성과에 미치는 영향이 유의적인지 파악하기 위한 것이다. 검증결과 <표 4-7>에 나타난 바와 같이 경력지향성 중 조직인 지향성 ($p < 0.01$)의 영향은 유의적이며, 전문인 지향성($p > 0.05$)의 영향에 대해서는 유의성이 다소 떨어졌다. 따라서 전문인 지향성이나 조직인 지향성과 같은 경력 지향성이 클수록 과업성과도 커지는 것으로 볼 수 있으며, 가설3-2는 $\alpha = 0.05$ 수준에서 그리고 가설3-1은 $\alpha = 0.1$ 수준에서 각각 채택되었다.

<표 4-7> 경력지향성이 과업성과에 미치는 영향

구분		비표준화 계수		β	t	p.
		B	표준오차			
H3-1	전문인 지향성	0.120	0.066	0.120	1.822*	0.070
H3-2	조직인 지향성	0.185	0.066	0.185	2.806***	0.005
Stat.	R	R^2	Adj. R^2	F	d.f.	p.
	0.220	0.048	0.040	5.597***	2/220	0.004

주) B: 비표준화 회귀계수, β : 표준화 회귀계수, *** $p < 0.01$, * $p < 0.1$

4. 권력유형과 과업성과 간의 관계에서 경력지향성의 매개 효과

가설4는 관리자의 권력유형과 과업성과간의 관계에서 경력지향성이 매개적 역할을 하는지 검증하기 위한 것이다.

경력지향성의 매개효과(Baron과 Kenny, 1986)를 검증하기 위해 관리자의 권력유형, 경력지향성 그리고 과업성과 요인에 대한 회귀분석용 요인점수(Factor score)를 산정하여 매개변수인 전문인 지향성 및 조직인 지향성 등의 경력지향성을 종속변수로, 관리자의 권력유형을 독립변수로 회귀시켜 유의도를 확인(Step 1; $X_2 = i_3 + X_1 + e_3$)한 후, 과업성과를 종속변수로, 권력유형을 독립변수로 회귀시켜 유의도를 확인 한다(Step 2; $Y = i_1 + X_1 + e_1$). 이어 과업성과를 종속변수로, 권력유형과 경력지향성을 독립변수로 회귀시켜 유의도를 확인 한다(Step 3; $Y = i_2 + X_1 + X_2 + e_2$, (Y : 종속변수, X_1 : 독립변수, X_2 : 매개변수)). 마지막으로 2단계에서 독립변수인 권력유형이 종속변수인 과업성과에 미치는 효과(β_2)가 3단계에서 독립변수인 권력유형이 종속변수인 과업성과에 미치는 효과(β_3)보다 크고($\beta_2 > \beta_3$), 3단계에서 권력유형이 과업성과에 미치는 효과가 유의적이면 부분매개 역할을 하며, 유의적이지 않다면 완전매개의 역할을 한다.

1) 합법적 권력과 과업성과 간의 관계에서 경력지향성의 매개역할

합법적 권력과 과업성과 간의 관계에서 전문인 지향성의 매개역할을 살펴보면 <표 4-8>에 나타난 바와 같이 제1단계에서 합법적 권력이 전문인 지향성에 미치는 영향($F=0.044$, $p.>0.1$, $t=0.210$, $p.>0.1$)이 유의적이어서 1단계의 조건을 충족시키지 못해 전문인 지향성이 합법적 권력과 과업성과 간의 관계에서 매개역할을 할 것이라는 가설4-1-1은 기각되었다.

반면 조직인 지향성의 매개역할은 1단계에서 합법적 권력이 매개변수인 조직인 지향성에 미치는 영향($F=6.256$, $p.<0.05$, $t=2.501$, $p.<0.05$)이 유의적이고, 2단계에서 독립변수인 합법적 권력이 종속변수인 과업성과에 미치는 영향($F=11.940$, $p.<0.01$, $t=3.455$, $p.<0.01$)도 유의적이며, 마지막으로 3단계에서 합법적 권력($t=3.059$, $p.<0.01$)과 조직인 지향성($t=2.297$, $p.<0.05$)이 동시 투입되어 종속변수인 과업성과에 미치는 영향($F=8.723$, $p.<0.01$)도 유의적이다.

특히 3단계에서 합법적 권력이 조직인 지향성에 미치는 영향($t=3.059$, $p.<0.01$)이 유의적이며, 제2단계에서의 합법적 권력이 과업성과에 미치는 영향($\beta=0.226$)이 제3단계에서 합법적 권력이 과업성과에 미치는 영향($\beta=0.201$)보다 더 큰 영향력의 차이($\Delta\beta=0.025$)를 보여 3단계회귀의 요건을 충족시키고 있다. 따라서 합법적 권력은 과업성과에 직접적인 영향도 미치지만 조직인 지향성을 통해 간접적인 영향도 미치고 있어, 조직인 지향성은 이들 관계에서 부분적 매개를 하며, 가설4-1-2는 채택되었다.

<표 4-8> 합법적 권력과 과업성과 간의 관계에서 경력지향성의 매개역할

가설	단계	종속 변수	독립 변수	B	β	검정 통계치	설명력	변화량	회귀식 (F)
						t	R^2	$\Delta R^2/\beta$	
H4-1-1	Step1	전문인 지향성	합법적 권력	0.014	0.014	0.210	0.001	-	0.044
	Step2	과업성과	합법적 권력	0.226	0.226	3.455***	0.051	0.050	11.940***
	Step3	과업성과	합법적 권력	0.225	0.225	3.447***	0.065	0.014	7.630***
			전문인 지향성	0.117	0.117	1.789*		$\Delta\beta$ 0.002	
H4-1-2	Step1	조직인 지향성	합법적 권력	0.166	0.166	2.501**	0.028	-	6.256**
	Step2	과업성과	합법적 권력	0.226	0.226	3.455***	0.051	0.023	11.940***
	Step3	과업성과	합법적 권력	0.201	0.201	3.059***	0.073	0.022	8.723***
			조직인 지향성	0.151	0.151	2.297**		$\Delta\beta$ 0.025	

주) B: 비표준화 회귀계수, β : 표준화 회귀계수, *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$

2) 보상적 권력과 과업성과 간의 관계에서 경력지향성의 매개역할

보상적 권력과 과업성과 간의 관계에서 경력지향성의 매개역할을 살펴보면 <표 4-9>에 나타난 바와 같이 전문인 지향성은 제1단계에서 보상적 권력이 과업성과에 미치는 회귀식($F=0.013$, $p > 0.1$, $t=0.113$, $p > 0.1$)은 유의적이지 못하다. 한편 조직인 지향성의 매개역할에서는 제1단계에서 보상적 권력이 과업성과에 미치는 회귀식($F=5.956$, $p < 0.05$, $t=2.441$, $p < 0.05$)은 유의적이지만, 제2단계에서 보상적 권력이 과업성과에 미치는 회귀식($F=1.075$, $p > 0.1$, $t=1.037$, $p > 0.1$)은 유의적이지 못하다.

따라서 전문인 지향성이 보상적 권력과 과업성과 간의 관계에서 매개역할을 할 것이라는 가설4-2-1은 기각되었고, 조직인 지향성이 보상적 권력과 과업성과 간의 관계에서 매개역할을 할 것이라는 가설4-2-2도 기각되었다.

<표 4-9> 보상적 권력과 과업성과 간의 관계에서 경력지향성의 매개역할

가설	단계	종속 변수	독립 변수	B	β	검정 통계치	설명력	변화량	회귀식 (F)
						t	R^2	$\Delta R^2/\beta$	
H4-2-1	Step1	전문인 지향성	보상적 권력	0.008	0.008	0.113	0.001	-	0.013
	Step2	과업성과	보상적 권력	0.070	0.070	1.037	0.005	0.004	1.075
	Step3	과업성과	보상적 권력	0.069	0.069	1.028	0.019	0.014	2.139
전문인 지향성			0.119	0.119	1.787*	$\Delta\beta$ 0.001			
H4-2-2	Step1	조직인 지향성	보상적 권력	0.162	0.162	2.441**	0.027	-	5.956**
	Step2	과업성과	보상적 권력	0.070	0.070	1.037	0.005	-0.022	1.075
	Step3	과업성과	보상적 권력	0.041	0.041	0.607	0.036	0.031	4.069**
조직인 지향성			0.178	0.178	2.652***	$\Delta\beta$ 0.029			

주) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

3) 강압적 권력과 과업성과 간의 관계에서 경력지향성의 매개역할

강압적 권력과 과업성과 간의 관계에서 경력지향성의 매개역할을 살펴보면 <표 4-10>에 나타난 바와 같이 전문인 지향성의 매개역할에서 제1단계의 강압적 권력이 전문인 지향성에 미치는 회귀식(F=0.641, p.>0.1, t=-0.801, p.>0.1)이 유의적이지 못한 반면, 강압적 권력이 조직인 지향성에 미치는 회귀식(F=3.238, p.<0.1, t=1.799, p.<0.1)은 $\alpha = 0.1$ 수준에서 유의적이고, 제2단계에서의 강압적 권력이 과업성과에 미치는 영향($\beta = -0.233$)이 제3단계에서 강압적 권력이 과업성과에 미치는 영향($\beta = -0.259$)보다 더 큰 영향력의 차이($\Delta\beta = -0.026$)를 보여 3단계 회귀의 요건을 충족시키고 있어 강압적 권력의 매개역할이 존재하고 있음을 보여준다. 또한 제3단계에서의 강압적 권력이 과업성과에 미치는 영향(t=-4.016, p.<0.01)이 유의적으로 나타나 강압적 권력은 부분적 매개역할을 하고 있다. 따라서 전문인 지향성이 강압적 권력과 과업성과 간의 관계에서 매개역할을 할 것이라는 가설4-3-1은 기각되고 조직인 지향성이 강압적 권력과 과업성과 간의 관계

에서 매개역할을 할 것이라는 가설4-3-2는 $\alpha = 0.1$ 수준에서 채택되었다.

<표 4-10> 강압적 권력과 과업성과 간의 관계에서 경력지향성의 매개역할

가설	단계	종속 변수	독립 변수	B	β	검정 통계치	설명력	변화량	회귀식 (F)
						t	R^2	$\Delta R^2/\beta$	
H4-3-1	Step1	전문인 지향성	강압적 권력	-0.054	-0.054	-0.801	0.003	-	0.641
	Step2	과업성과	강압적 권력	-0.233	-0.233	-3.559***	0.054	0.051	12.667***
	Step3	과업성과	강압적 권력	-0.227	-0.227	-3.479***	0.066	0.012	7.743***
전문인 지향성			0.108	0.108	1.649	$\Delta\beta$ -0.006			
H4-3-2	Step1	조직인 지향성	강압적 권력	0.120	0.120	1.799*	0.015	-	3.238*
	Step2	과업성과	강압적 권력	-0.233	-0.233	-3.559***	0.054	0.039	12.667***
	Step3	과업성과	강압적 권력	-0.259	-0.259	-4.016***	0.100	0.046	12.228***
조직인 지향성			0.216	0.216	3.347***	$\Delta\beta$ 0.026			

주) *** $p < 0.01$, * $p < 0.1$

4) 전문/준거적 권력과 과업성과 간의 관계에서 경력지향성의 매개역할

전문/준거적 권력과 과업성과 간의 관계에서 경력 지향성의 매개역할을 살펴보면 <표 4-11>에 나타난 바와 같이 전문인 지향성의 매개역할의 경우 제1단계의 전문/준거적 권력이 전문인 지향성에 미치는 회귀식($F=7.815$, $p < 0.01$, $t=2.796$, $p < 0.01$)이 유의적이고, 제2단계에서 전문/준거적 권력이 과업성과에 미치는 영향의 회귀식($F=35.796$, $p < 0.01$, $t=5.983$, $p < 0.01$)도 유의적이며 마지막으로 제3단계에서의 회귀식($F=18.216$, $p < 0.01$)도 유의적이지만 전문인 지향성의 영향($t=0.828$, $p > 0.1$)은 유의적이지 못하다. 따라서 3단계회귀의 요건을 모두 충족시키고 있지 못해 전문인 지향성은 매개적 역할은 하지 않고 있으며, 전문인 지향성이 전문/준거적 권력과 과업성과 간의 관계에서 매개역할을 할 것이라는 가설4-4-1은 기각되었다.

한편 지향성의 매개역할의 경우 제1단계의 전문/준거적 권력이 조직인 지향성

에 미치는 회귀식(F=2.918, p.<0.1, t=1.708, p.<0.1)이 $\alpha=0.1$ 수준에서 유의적이고, 제2단계에서 전문/준거적 권력이 과업성과에 미치는 영향의 회귀식(F=35.796, p.<0.01, t=5.983, p.<0.01)도 유의적이며 마지막으로 제3단계에서의 회귀식(F=20.922, p.<0.01)도 유의적이며, 제2단계에서의 전문/준거적 권력이 과업성과에 미치는 영향($\beta=0.373$)이 제3단계에서 전문/준거적 권력이 과업성과에 미치는 영향($\beta=0.357$)보다 더 큰 영향력의 차이($\Delta\beta=0.016$)를 보여 3단계회귀의 요건을 충족시키고 있어 전문/준거적 권력의 매개역할이 존재하고 있음을 보여준다. 또한 제3단계에서의 전문/준거적 권력이 과업성과에 미치는 영향(t=5.738, p.<0.01)이 유의적으로 나타나 전문/준거적 권력은 부분적 매개역할을 하고 있다. 따라서 조직인 지향성이 전문/준거적 권력과 과업성과 간의 관계에서 매개역할을 할 것이라는 가설4-4-2는 채택되었다.

<표 4-11> 전문/준거적 권력과 과업성과 간의 관계에서 경력지향성의 매개역할

가설	단계	종속 변수	독립 변수	B	β	검정 통계치	설명력	변화량	회귀식 (F)
						t	R^2	$\Delta R^2/\beta$	
H4-4-1	Step1	전문인 지향성	전문/준거적 권력	0.185	0.185	2.796***	0.035	-	7.815***
	Step2	과업성과	전문/준거적 권력	0.373	0.373	5.983***	0.139	0.104	35.796***
	Step3	과업성과	전문/준거적 권력	0.364	0.364	5.723***	0.142	0.003	18.216***
	전문인 지향성		0.053	0.053	0.828	$\Delta\beta$ 0.010			
H4-4-2	Step1	조직인 지향성	전문/준거적 권력	0.114	0.114	1.708*	0.014	-	2.918*
	Step2	과업성과	전문/준거적 권력	0.373	0.373	5.983***	0.139	0.125	35.796***
	Step3	과업성과	전문/준거적 권력	0.357	0.357	5.738***	0.160	0.020	20.922***
	조직인 지향성		0.144	0.144	2.312**	$\Delta\beta$ 0.016			

주) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

5. 가설검증 결과의 요약

가설검증결과를 요약하면 <표 4-12> 및 <표 4-13>과 같으며, 구체적으로 요약하면 다음과 같다.

첫째, 가설1의 검증결과, 보상적 권력을 제외한 합법적 권력, 강압적 권력, 전문/준거적 권력의 영향이 유의적으로 나타나며, 특히 합법적 권력($p < 0.01$) 및 전문/준거적 권력($p < 0.01$) 등은 과업성과에 미치는 영향이 정적인데 반해 강압적 권력($p < 0.01$)은 부적으로 작용하여 합법적 권력, 전문/준거적 권력이 커질수록 과업성과가 커지는 반면, 강압적 권력은 커질수록 과업성과는 감소하는 경향을 보인다.

가설2의 검증결과, 관리자의 권력유형 중 전문/준거적 권력($p < 0.01$)이 전문인 지향성에 미치는 영향이 유의적으로 나타나, 전문/준거적 권력이 클수록 전문인 영향성도 커지는 것으로 나타났다. 또한 관리자의 권력유형 중 합법적 권력($p < 0.05$) 및 보상적 권력($p < 0.05$)이 조직인 지향성에 미치는 영향이 유의적으로 나타났고, 강압적 권력($p < 0.1$)과 전문/준거적 권력($p < 0.1$)도 $\alpha = 0.1$ 수준에서 유의적이다. 따라서 권력유형이 강할수록 조직인 지향성도 강해지는 것으로 나타났다.

가설3의 검증결과, 경력지향성 중 조직인 지향성($p < 0.01$)의 과업성과에 대한 영향은 유의적이며, 전문인 지향성($p > 0.05$)의 영향에 대해서는 유의적 증거가 약한 편이지만 $\alpha = 0.1$ 수준에서 유의적이다. 따라서 전문인 지향성 및 조직인 지향성이 클수록 과업성과도 커지는 것으로 볼 수 있다.

가설4-1의 검증결과, 합법적 권력과 과업성과 간의 관계에서 전문인 지향성의 매개역할은 나타나지 않은 반면 조직인 지향성의 매개역할은 유의적이다. 즉, 조직인 지향성의 매개역할의 경우 매개변수 투입 전 합법적 권력의 영향력이 매개변수 투입 후 영향력보다 크고, 합법적 권력의 직접적 영향도 일부 나타나 권력유형은 과업성과에 직접적인 영향을 줄뿐만 아니라 조직인 지향성을 통해서도 영향을 미치고 있다. 따라서 가설4-1-1은 기각되고, 가설4-1-2는 채택되었다.

가설4-2의 검증결과, 보상적 권력과 과업성과 간의 관계에서 전문인 지향성과 조직인 지향성의 매개역할에서 유의적으로 나타나지 않아 가설이 모두 기각되어

매개효과가 나타나지 않았다.

가설4-3의 검증결과, 강압적 권력과 과업성과 간의 관계에서 전문인 지향성의 매개역할에서 통계적 유의성이 없어 매개효과가 나타나지 않았고, 조직인 지향성의 매개역할은 $\alpha=0.1$ 수준에서 유의적이다. 즉, 매개변수 투입 전 강압적 권력의 영향력이 매개변수 투입 후 영향력보다 크고, 강압적 권력의 직접적 영향도 일부 나타나 권력유형은 과업성과에 직접적인 영향을 줄뿐만 아니라 조직인 지향성을 통해서도 영향을 미치고 있다. 따라서 가설4-3-2는 $\alpha=0.1$ 수준에서 채택되었다.

가설4-4의 검증결과 전문/준거적 권력과 과업성과 간의 관계에서 전문인 지향성의 매개역할은 $\alpha=0.1$ 수준에서 유의적이다. 즉, 매개변수 투입 전 전문/준거적 권력의 영향력이 매개변수 투입 후 영향력보다 크고, 전문/준거적 권력의 직접적 영향도 일부 나타나 권력유형은 과업성과에 직접적인 영향을 줄 뿐만 아니라 조직인 지향성을 통해서도 영향을 미치고 있다. 따라서 가설4-4-2는 $\alpha=0.1$ 수준에서 채택되었다.

이상의 검증결과를 표로 정리하면 다음과 같다.

<표 4-12> 권력유형, 경력지향성 및 과업성과 간의 영향가설 검증의 요약

가설	종속변수	독립변수	t	회귀식(F)	기각여부
H1-1	과업성과	합법적 권력	3.859***	18.138***	채택
H1-2		보상적 권력	1.186		기각
H1-3		강압적 권력	-3.969***		채택
H1-4		전문/준거적 권력	6.364***		채택
H2-1	전문인 지향성	합법적 권력	0.213	2.112*	기각
H2-2		보상적 권력	0.114		기각
H2-3		강압적 권력	-0.809		기각
H2-4		전문/준거적 권력	2.781***		채택
H2-5	조직인 지향성	합법적 권력	2.556**	4.820***	채택
H2-6		보상적 권력	2.495**		채택
H2-7		강압적 권력	1.851*		채택(p<0.1)
H2-8		전문/준거적 권력	1.758*		채택(p<0.1)
H3-1	과업성과	전문인 지향성	1.822*	5.597***	채택(p<0.1)
H3-2		조직인 지향성	2.806***		채택

주) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

<표 4-13> 경력지향성의 매개효과 가설검증 요약

구분	종속변수	독립변수	t	회귀식(F)	채택여부	
H4-1-1	Step1	전문인 지향성	합법적 권력	0.210	0.044	기각
	Step2	과업성과	합법적 권력	3.455***	11.940***	
	Step3	과업성과	합법적 권력	3.447***	7.630***	
전문인 지향성			1.789*			
H4-1-2	Step1	조직인 지향성	합법적 권력	2.501**	6.256**	채택 (p<0.05) 부분매개
	Step2	과업성과	합법적 권력	3.455***	11.940***	
	Step3	과업성과	합법적 권력	3.059***	8.723***	
조직인 지향성			2.297**			
H4-2-1	Step1	전문인 지향성	보상적 권력	0.113	0.013	기각
	Step2	과업성과	보상적 권력	1.037	1.075	
	Step3	과업성과	보상적 권력	1.028	2.139	
전문인 지향성			1.787*			
H4-2-2	Step1	조직인 지향성	보상적 권력	2.441**	5.956**	기각
	Step2	과업성과	보상적 권력	1.037	1.075	
	Step3	과업성과	보상적 권력	0.607	4.069**	
조직인 지향성			2.652***			
H4-3-1	Step1	전문인 지향성	강압적 권력	-0.801	0.641	기각
	Step2	과업성과	강압적 권력	-3.559***	12.667***	
	Step3	과업성과	강압적 권력	-3.479***	7.743***	
전문인 지향성			1.649			
H4-3-2	Step1	조직인 지향성	강압적 권력	1.799*	3.238*	채택 (p<0.1) 부분매개
	Step2	과업성과	강압적 권력	-3.559***	12.667***	
	Step3	과업성과	강압적 권력	-4.016***	12.228***	
조직인 지향성			3.347***			
H4-4-1	Step1	전문인 지향성	전문/준거적 권력	2.796***	7.815***	기각
	Step2	과업성과	전문/준거적 권력	5.983***	35.796***	
	Step3	과업성과	전문/준거적 권력	5.723***	18.216***	
전문인 지향성			0.828			
H4-4-2	Step1	조직인 지향성	전문/준거적 권력	1.708*	2.918*	채택 (p<0.1) 부분매개
	Step2	과업성과	전문/준거적 권력	5.983***	35.796***	
	Step3	과업성과	전문/준거적 권력	5.738***	20.922***	
조직인 지향성			2.312**			

주) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

제 5 장 결 론

제1절 연구 결과의 요약 및 시사점

1. 연구 결과의 요약

본 연구는 상사의 권력유형인 합법적 권력, 보상적 권력, 강압적 권력, 전문/준거적 권력과 부하의 경력지향성(전문인 지향성, 조직인 지향성), 과업성과와의 관계, 경력지향성과 과업성과의 관계, 그리고 권력유형과 과업성과의 관계에서 경력지향성의 매개효과를 검증할 목적으로 수행되었다.

본 연구의 표본은 제주특별자치도에 위치한 유통, 금융, IT, 여행사, 컨설팅, 제조 등 19개의 중소기업체 직원들을 대상으로 응답 가능한 표본을 수집하였다. 연구 분석 방법으로는 통계패키지 프로그램인 SPSS 15.0을 사용하여 기술통계, 신뢰성 분석, 타당성 분석, 상관관계분석, 다중회귀분석 등을 사용하였다.

본 연구의 실증 분석 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 상사의 권력유형과 부하의 과업성과의 관계에서는 보상적 권력을 제외한 합법적 권력, 강압적 권력, 전문/준거적 권력이 부하의 과업성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 합법적 권력($p < 0.01$) 및 전문/준거적 권력($p < 0.01$)은 과업성과에 미치는 영향이 정(+)적인데 반해, 강압적 권력($p < 0.01$)은 부(-)적으로 작용하여 상사의 합법적 권력, 전문/준거적 권력이 커질수록 부하의 과업성과가 커지는 반면, 강압적 권력은 커질수록 과업성과는 감소하는 경향을 보인다.

둘째, 권력유형과 경력지향성의 관계에서는 상사의 권력유형 중 전문/준거적 권력($p < 0.01$)이 전문인 지향성에 정(+)의 영향을 미치고, 나머지 권력유형들은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 상사의 전문/준거적 권력이 클수록 부하의 전문인 지향성도 커지는 것을 의미한다. 또한 상사의 권력유형 중 합법적 권력, 보상적 권력은 $p < 0.05$ 수준에서, 강압적, 전문/준거적 권력은 $p < 0.1$ 수준에서 조직인 지향성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 상사의 강한 권

력이 부하의 조직인 지향성에 긍정적 영향을 미치고 있음을 보여주는 것이다.

셋째, 부하의 경력지향성과 과업성과의 관계에서는 조직인 지향성은 $p < 0.01$ 의 수준에서 전문인 지향성은 $p < 0.1$ 수준에서 과업성과에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 경력지향성을 높게 지각하는 부하들일수록 과업성고도 높게 나타나고 있음을 의미한다.

넷째, 권력유형과 과업성과 간의 관계에서 경력지향성의 매개 효과를 검증한 결과 전문인 지향성은 매개효과가 없는 것으로 나타난 반면, 조직인 지향성은 합법적 권력과 과업성과, 강압적 권력과 과업성과, 전문/준거적 권력과 과업성과의 관계를 부분 매개하는 것으로 나타났다. 이는 합법적 권력, 강압적 권력, 전문 준거적 권력이 과업성과에 직접적 영향을 미치기도 하지만 조직인 지향성을 매개로 간접적으로 영향을 미치고 있음을 보여주는 것이다.

2. 연구 결과의 시사점

본 연구의 시사점은 다음과 같다. 첫째, 권력유형과 과업성과에서 발견된 선행 연구와의 차이점이다. 권력유형과 과업성과의 선행연구에서 권력유형과 과업성과의 관계는 전문적, 준거적 권력은 정(+)의 관계, 강압적, 합법적 권력은 부(-)의 관계, 보상적 권력은 명확한 결론을 내리지 못하고 있다. 본 연구에서는 합법적 권력, 전문/준거적 권력이 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 주 설문 대상이 중소기업체 종사자인 점과 현재의 경제 상황에 따른 결과라 볼 수 있다. 장기적인 경기 침체 상황에서 작은 규모의 중소기업체가 경쟁력을 갖추기 위해서는 조직의 종적 경영의 기준이 되는 합법적 권력도 필요하다는 기업 종사자들의 의견이 반영된 결과라 할 수 있다. 이와 같이 권력유형과 과업성과의 관계가 기업의 규모와 경제 상황에 따라 상이한 결과를 초래 할 수 있음을 유념할 필요가 있다.

둘째, 권력유형과 경력지향성의 관계에서는 상사의 권력유형 중 전문/준거적 권력($p < 0.01$)만 부하의 전문인 지향성에 긍정적 영향을 미치고 나머지 권력유형들은 영향을 미치지 않고 있다. 중소기업은 독점적 시장 지위를 지닌 대기업에 비해 우수한 인적자본이 부족한 상황이다. 특히 오늘날처럼 불확실성이 높고, 무

한 경쟁을 강조하는 환경하에서는 전문능력을 지닌 인재 확보 및 육성이 더욱 절실하다. 본 연구결과는 전문인 지향성을 지닌 인재들을 상사가 어떻게 자극하고 육성해야 하는지를 보여주는 것이다. 전문인 지향성이 높은 부하들의 이탈을 막고 그들의 능력을 발휘하는 환경을 제공해 주기 위해서 상사는 통제적 권력을 지양하고 상사가 지닌 전문적 역량을 전수하는 한편, 부하의 욕구에 민감하게 반응하는 것이 중요하다.

셋째, 권력유형과 과업성과의 관계에서 작용하는 조직인 지향성의 매개 메커니즘을 밝히고 있다. 특히 합법적 권력이 조직인 지향성을 부분 매개로 과업성과에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타난 점은 실무적으로 의미 있는 정보를 제공하고 있다. 이는 관리자에게 부여되는 합법적 권력을 효과적으로 사용한다면 조직인 지향성의 부하들을 자극하고 성과달성을 위한 행동으로 이어질 수 있음을 보여주는 것이다. 이러한 연구결과는 그동안 직위권력의 부정적 측면을 강조해온 기존의 연구에 비해 새로운 시사점을 제시해 주고 있다. 즉, 직위권력 자체의 문제보다 효과적 활용의 문제에 관심을 갖고 연구할 필요가 있음을 제기하고 있다.

넷째, 본 연구결과를 여러 가지 리더십 연구에 적용할 수 있을 것이다. 리더의 영향력의 원천이 권력에 있다는 점을 감안 하면, 본 연구 결과를 과업지향, 관계지향, 변화지향형 리더십 등으로 확장하여 적용할 수 있을 것이다.

제2절 연구의 한계 및 향후 연구과제

본 연구에서는 앞서 말한 결과와 시사점에도 불구하고 몇 가지의 한계가 있으며 이에 따른 향후 연구과제는 다음과 같다.

첫째, 표본 추출 방법과 표본의 특성이 가지는 한계를 들 수 있다. 연구표본에 있어, 제주특별자치도의 중소기업체 직장인을 주 대상으로 하였기에 편중성의 문제가 발생할 여지가 있고 일반화시키기 어렵다고 볼 수 있다. 이에 향후 연구에서는 지역 및 기업규모의 표본을 확대하여 더욱 객관적인 연구가 필요하다고 사료되며, 나아가 본 연구는 전 업종의 직장인을 대상으로 표본 추출을 하였으나 업종별로 세분화 하여 실무에 반영 할 수 있는 깊이 있는 연구를 할 필요성이 있다.

둘째, 설문지 분석에만 의존함에 따른 분석방법으로 인한 오류를 담고 있을 수 있다. 향후 연구에서는 한 가지 분석 방법에 의존함으로써 오는 오류를 방지하기 위하여 주 대상자들에 대한 심층면접과 같은 질적인 분석이 보완되어야 할 것이다.

셋째, 조사방법에 있어서 횡단적 연구방법에만 의존하고 있어 시간적 흐름에 따른 적용이 불가능하다는 한계를 지니고 있다. 따라서 이러한 한계를 극복하기 위해서 종단적인 연구에 의한 보완이 이루어져야 할 것이다.

마지막으로 후속 연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다. 첫째, 기업문화적 특성을 고려하여 권력유형의 활용에 따른 효과성을 연구할 필요가 있다. 예를 들어 집단주의 문화와 개인주의 문화, 상화중시 문화와 상황경시 문화에 따라 권력유형의 효과성이 달리 나타날 수 있을 것으로 판단된다. 둘째, 권력유형을 확장하여 연구할 필요가 있다. 본 연구에서 제시한 다섯 가지 권력유형 외에 배경권력, 정보적 권력 등도 리더에게 필요한 권력이다. 향후 연구는 이를 고려할 필요가 있다.

【참고문헌】

1. 국내 문헌

- 강경규, 탁진국(2004), 경력지향유형척도의 개발과 타당도 분석, **한국심리학회** (산업 및 조직), 17: 509-530.
- 강영순, 김희철(2008), LMX질과 결과변수간의 구조적 관계와 권력유형의 조절효과, **상업교육연구**, 20, 279-304
- 김도영, 유태용(2002), “성격의 5요인과 조직에서의 맥락성과간의 관계”, **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 15(2), 1-24.
- 김도영, 유태용(2002), “기업장면에서의 맥락수행 구성요인에 대한 탐색적 연구”, **디지털경영연구**, 2(1), 59-89.
- 김성혁, 김연선, 황수영(2007), 호텔음료교육에 대한 인식이 직무만족과 영업성과 지향수준에 미치는 영향, **외식경영연구**, 10(3), 197-218.
- 김아영(2010), **학업동기: 이론, 연구와 적용**, 학지사
- 김주엽(2006), “일과 가정의 균형에 관한 문헌적 검토”, **인적자원개발연구**, 8(1), 83-117.
- 김호섭, 박병식, 박영미, 김재훈(2002), 지방행정 서비스의 성과 측정을 위한 지표: 복지행정서비스를 중심으로, **한국사회와 행정연구**, 12(4),
- 김홍국(2000), 경력개발 이론의 평가와 연구방향 경력개발 이론의 평가와 연구방향, **인적자원개발연구**, 2(2), 1-41, 71.
- 김홍국(2000), 경력개발의 이론과 실제, **서울: 다산출판사**.
- 류인영(2003), “연구 개발인력의 경력지향성과 경력 및 조직에 대한 이중몰입에 관한 연구”, 고려대학교 석사학위논문.
- 박계홍, 조철호(2004), 조직인 및 전문인성향과 직무만족 및 조직몰입과의 관계에 있어서 공유가치의 조절 역할, **대한경영학회**, 17: 2263-2290.
- 백유성, 최규현(2004), 경력몰입의 선행요인에 관한 연구: 벤처기업 구성원들

- 대상으로, **벤처경영연구**, 7(2), 51-76.
- 서도원, 이덕로, 김찬중, (2004), 한국기업의 지식경영 성공요인에 관한실증적 연구, **조직과 인사관리연구**, 28(1), 21-35.
- 신유근(1987), 조직환경론, **서울 : 다산출판사**.
- 양진영(2005), 불안정고용시대의 경력개발유형과 심리적 특성에 관한 연구, 연세대학교 박사학위논문.
- 오택섭(1990), 사회과학 데이터 분석법, **서울: 나남**.
- 유명희(2007), 기업의 인센티브여행 제시가 조직몰입 및 직무성과에 미치는 영향연구, **관광학연구**, 31(5), 419-436.
- 유창남(2009), 리더행동 및 권력유형의 적합관계와 리더십유효성의 관계, 제주대학교 박사학위 논문.
- 이경근(2005), “부하의 과업수행, 맥락수행과 상사의 주관적 평가간의 관계와 인사관리행동의 조절효과”, **인사조직연구**, 13(1), 139-171.
- 이규만(2006), 조직구성원의 정치지각이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향, **국제경영연구**, 13(1), 97-110.
- 이정호, 김영걸, 김민용(2006), 지식활동이 조직성과에 미치는 영향에 관한연구, **지식경영연구**, 7(1), 13-31.
- 이완우(2002), 리더의 권력유형과 영향력 방략이 부하의 직무몰입에 미치는 효과, 연세대학교 석사학위 논문.
- 이학중(1990), 인적자원관리, **서울: 세경사**.
- 차종석, 김영배(1997), 연구 개발인력의 경력지향성과 성과: 전문가지향성과 조직인 지향성의 상보적 효과, **경영학연구**, (26)4, 961-986.
- 최수일(2006), 리더십과 권력이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구 : 건설현장소장을 중심으로, 호서대학교 박사학위논문.
- 천명섭, 장성철(2004), “중간관리자의 권력행사유형과 종업원의 직무태도”, **경상논집**, 18(1), 1-19.

2. 외국 문헌

- Allen, T. J. & Katz, R.(1986), The dual ladder: motivational solution or managerial delusion, *R & D Management*, 16, 185-197.
- Allen, T. J.(1988), Distinguishing engineers from scientists, In Katz, R. (Eds.), *Managing professionals in innovative organizations: A collection of readings*, 3-19, Cambridge, MA., Ballinger Publishing Co.
- Arthur, M. B., Hall, D. T. & Lawrence, B. S.(1989), *Handbook of career theory*, New York: Cam
- Aryee, S., Chay, Y. & Chew, J.(1992), An investigation of the predictors and outcomes of career commitment in three career stages. bridge University Press.
- Aryee, S. & Leong, C. C.(1991), Career Orientations and Work Out comes among Industrial R & D Professionals, *Group & Organization Studies*, 016, 193-205.
- Befort, N. & Hatstrup, K.(2003), “Valuing Task and Contextual Performance; Experience, Job Roles, and Rating of the Importance of Job Behaviors”, *Applied H.R.M. Research*, Vol. 8, No. 1, 17-32.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bass, B. M.(1960), *Leadership, Psychology, and Organizational behavior*, New York: Harper.
- Bass, B. M.(1990), From transactional to transformational leadership learning.
- Berger, P. K, & Grimes, A. J.(1973), Cosmopolitan-local: A factor analysis of the construct, *Administrative Science Quarterly*, 223-235.
- Borman, W. C. & Motowidlo, S. J.(1993), Expanding the Criterion Domain

- to Include Elements of Contextual Performance, in N. Schmitt and W. C. Borman(eds.), *Personnel Selection in Organizations*, SF: Jossey-Bass.
- Cambell, J. P.(1990), "Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology", in M. D. Dunnette and L. M. Hough(2nded.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 1, 689-732.
- Dahl, R. A.(1957), The concept of power, *Behavioral Science*, Vol. 2, 201-215.
- David, P(1994), "Why Are Institutions the 'Carriers of History?': Path Dependence an the Evolution of Conventions, Organizations and Institutions", *Structural Change and Economic Dynamics*, Vol. 5, No.2.
- Delbecq, A. L. & Elfner, E. S.(1970), Local-cosmopolitan orientations and career strategies for specialists, *Academy of Management, Journal*, 373-387.
- DeLong, T. J. (1982). Reexamining the career anchor model. *Personnel*, 59(3), 50-61.
- Etzioni, A.(1961), Complex Organization, *New York: Free Press*.
- Feldman, D. C.(1988), Managing career in organizations, Scott, *Foresmen & company*.
- French, J. & Raven, B, H.(1960), The Bases of Social Power, In Group Dynamics. *Eds, D. Carteright*, 259-269.
- Glaser(1963), Training Research and Evaluation, *New York: John Wiley & Sons*.
- Gouldner, A. W.(1958), Cosmopolitans and locals: Toward an analysis of latent social roles-II, *Administrative Science Quarterly*, 2: 444-480.
- Granrose, C. S. & Baccili, P. A.(2006), Do psychological contracts include boundary less or protean careers?, *Career Development International*, 11(2), 163-182.

- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J.(1985), Sources of Conflict between Work and Family Roles, *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Gerpott, T. J. & Domsch, M.(1987), R & D Professional's Reactions to The Career Plateau: Mediating Effect of Supervisory Behaviors and Job Characteristics, *R & D Management*, 17, 103-118.
- Hall, D. T.(1971), A Theoretical model of career sub identity development in organizational settings, *Organizational Behavior and Human Performance*, 6.
- Hall, D. T.(1996), Protean Careers of the 21st Century, *The Academy of Management Executive*, 10(4), 8-16.
- Hickson, D. J. , Hings, C. R. , Lee, C. A., Schneck, R. S. & Pennings, J. M.(1971), "A strategic contingencies theory of intra-organizational power", *Administrative Science Quarterly*, 16, 216-229.
- Hindupur V., Ramakrishna, H. V., Potosky, D.(2003), Conceptualization and exploration of composite career anchors: An analysis of information systems personnel, *Human Resource Development Quarterly*, 14, 199 - 214.
- Hinkin, C. A. & Schriesheim, C. A.(1989), *Journal of Applied Psychology*, Vol. 74, No. 4, 561-567.
- Holton, E. F., III.(1996), The flawed four-level evaluation model, *Human Resource Development Quarterly*, 7(1), 5-21.
- House, R. J.(1984), A path-goal theory of leadership effectiveness, *Administrative Science Quarterly*, 16, 321-338.
- Hwang. I. S. & Chi, D. J.(2005), Relationships among internal marketing, employee job satisfaction and international hotel performance: An empirical study, *International Journal of Management*, 22(2), 285-293.
- Isaac, R. G., Zerbe, W. J. & Pitt, D. C.(2001), Leadership and motivation : the effective application of expectancy theory, *Journal of Management Issues*, 13(2), 211-226.

- Jacobs, T. O.(1970), Leadership and Exchange in Formal Organizations, Alexandria, VA: *Hunan Resource Organizations*.
- Jung, D. I. & Avolio, B. J.(2000), 'Opening the Black Box:An Experimental Investigation of the Mediating Effects of Trustand Value Congruence on Transformational and Transactional Leadership' *Journal of Organizational Behavior*, 27(8), 949~964
- Katz, D.(1964), The motivational basis of Organization, *Behavioral Science*, 9, 131-133.
- March, J. G. & Simon, H. A.(1958), Organizations, *New York: John Wiley & Sons*.
- Martin, T. N. & Hynt, J. G.(1980), "Social Influenceand and Intent to Leave: A path-analytic process modal", *Personal Psychology*, 33, 505-528.
- Motowidlo, S. J. & Van Scotter, J. R.(1994), "Evidence that Task Performance should be Distinguished from Contextual Performance", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79, No. 4, 475-480.
- Organ, D. W.(1988), Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome, Lexington, MA: *Lexington Book*.
- Podsakoff, P. M. & Schriesheim, C. A.(1985), Field studies of French & Ravens bases of power: Critique, reanalysis and suggestions for future research, *Psychological Bulletin*, 97, 387-411.
- Robbins, S. P.(1990), Organizational Theory. 4th ed., Englewood Cliffs, NJ: *Prentice - Hall*.
- Rousseau, D. M.(1998), "Not so Different After All: A Cross-discipline View of Trust", *Academy of Management Review*, Vol. 2, No. 3, 393-404.
- Schein, E. H.(1975), How career anchors hold executives to their career paths, *Personnel*, 52: 11-24.
- Schein, E. H.(1978), Career Dynamics: Matching Individual and

- Organizational Needs, MA: Addison-Wesley.
- Schein, E. H.(1990). Career Anchors: Discovering Your Real Values, Pfeiffer & Company, San Diego, CA.
- Student, K. R.(1968), Supervisory Influence and Work-group Performance. *Journal of Applied Psychology*, 52, 188-194.
- Super, D. E.(1980), A life span, life-space approach to career development. San Francisco, CA: Jossey -Bass.
- Tolman, E. C. (1948), *Psychological Review*, VOL55 pp189-208.
- Tuma, N. B. & Grimes, A. J.(1981), A comparison of models of role orientations of professionals in a research-oriented university, *Administrative Science Quarterly*, 26, 187-206.
- Von Glinow, M. A.(1988), The new professionals: Managing today's high-tech employees, Cambridge, MA: Ballinger Publishing Co.
- Weber, M.(1947), Theory of Social and Economic Organization, New York: Free Press.
- Welbourne, T. M., Johnson, D. E. & Erez, A.(1998) The role-based performance scale: Validity analysis of a theory-based measure, *Academy of Management Journal*, 41(5), 540-555.
- Williams, L .J. & Anderson, S. E.(1991), "Job Satisfaction and Organizational Commitment on Predictors of Organizational Citizenship and In-role Behavior", *Journal of Management*, Vol. 17, 601-617.
- Yoon, M .H. & Suh, J.(2003), "Organizational Citizenship Behaviors and Service Quality as External Effectiveness of Contact Employee", *Journal of Business Research*, Vol. 56, 597-611.
- Yukl, G. A.(1981), Leadership in Organizations, NJ: Prentice-Hall, 38-43.
- Yukl, G. A.(2009), Leadership in Organizations(7thed), Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

설문지

안녕하십니까 ?

바쁘신 가운데에도 본 설문에 응답해 주셔서 감사의 말씀을 드립니다.

본 설문지는 제주대학교 대학원 경영학과 석사과정 연구의 자료 수집을 위한 것으로, 권력유형과 과업수행의 관계에서 경력지향성의 매개 효과 분석에 사용됩니다.

본 설문지의 질문은 정답이 없으며 귀하가 평소에 생각하시고 느끼신 대로 안내 문구에 따라 한 문항도 빠짐없이 답해 주시면 감사하겠습니다. 귀하께서 성실하게 응답해 주신 소중한 의견은 본 연구의 귀중한 자료가 될 것이며, 조사된 모든 내용은 통계목적 이외에는 사용할 수 없으며, 그 비밀이 보호되도록 통계법 제13조 및 제14조에 규정되어 있습니다.

본 연구에 귀한 시간을 내주셔서 진심으로 감사하게 생각합니다.

지도교수 : 강 영 순 교수

연구자 : 장 비 비 (제주대학교 대학원 석사과정)

연락처 : 010-8417-1918

e-mail : sk.daybreak@163.com

■ 다음은 기본적인 질문사항입니다. 해당 번호에 체크(✓) 또는 기술했어 주십시오.

1	귀하의 성별은?	① 남 ② 여
2	귀하의 근속 년 수는	① 5년 이하 ② 6-10년 ③ 11-15년 ④ 16-20년 ⑤ 20년 이상
3	귀하의 학력은?	① 고졸 ② 전문대졸 ③ 대학 졸업 ④ 대학원졸 이상
4	귀하의 연봉은?	① 2천만원미만 ② 2천만원~3천만원미만 ③ 3천만원~4천만원미만 ④ 4천만원 이상

1. 다음은 귀하의 상사에 대한 일상적 느낌에 관한 설문입니다.

No	문 항	전혀아 니다		보통		매우 그렇다	
		①	②	③	④	⑤	
1	나의 상사는 내가 수행할 업무 목표가 무엇인지를 명확히 알려준다.	①	②	③	④	⑤	
2	나의 상사는 내가 직무요건을 만족시켜야 한다는 마음이 들게 한다.	①	②	③	④	⑤	
3	나의 상사는 내가 책임감 있는 행동을 하게 한다	①	②	③	④	⑤	
4	나의 상사는 내가 완수해야 할 일이 있음을 인식하게 한다.	①	②	③	④	⑤	
5	나의 상사는 나의 승진에 관여 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤	
6	나의 상사는 나의 급여인상에 관여 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤	
7	나의 상사는 나의 특별 성과 금에 관여 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤	
8	나의 상사는 나의 급여 수준을 올릴 수 있다.	①	②	③	④	⑤	
9	나의 상사는 나의 과업수행을 어렵게 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤	
10	나의 상사는 나의 과업수행을 즐겁지 않게 만드는 경우가 있다.	①	②	③	④	⑤	
11	나의 상사는 내가 하기 싫은 일도 자주 시킨다.	①	②	③	④	⑤	
12	나의 상사는 부서 분위기를 나쁘게 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤	

No	문항	전혀아 니다		보통		매우 그렇 다	
		①	②	③	④	⑤	
13	나의 상사는 나에게 훌륭한 업무적 제안을 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤	
14	나의 상사는 많은 양의 경험이나 훈련을 나와 공유한다.	①	②	③	④	⑤	
15	나의 상사는 내가 필요로 하는 기술적인 지식을 제공해준다	①	②	③	④	⑤	
16	나의 상사는 나에게 업무와 관련된 충고를 해준다.	①	②	③	④	⑤	
17	나의 상사는 나에게 가치를 인정받고 있다는 느낌을 받게 한다.	①	②	③	④	⑤	
18	나의 상사는 나에게 개인적으로 인정받고 있다는 느낌을 받게 한다.	①	②	③	④	⑤	
19	나의 상사는 나에게 스스로 중요함을 느끼게 한다.	①	②	③	④	⑤	
20	나의 상사는 나에게 나를 지지하고 있음을 느끼게 한다.	①	②	③	④	⑤	

2. 다음은 귀하의 경력지향성에 관한 설문입니다

No	문항	전혀아 니다		보통		매우 그렇 다	
		①	②	③	④	⑤	
1	동종업체의 전문가로부터 인정을 받는 것은 중요하다.	①	②	③	④	⑤	
2	전문분야의 발전을 위해서 독창적 아이디어 창출은 중요하다.	①	②	③	④	⑤	
3	기술력 인정과 전공지식은 중요하다.	①	②	③	④	⑤	
4	전문지나 학술지에 나의 아이디어를 발표하는 것은 중요하다.	①	②	③	④	⑤	
5	조직 상층부와의 관계형성은 중요하다.	①	②	③	④	⑤	
6	조직 내에서의 승진은 중요하다.	①	②	③	④	⑤	
7	회사의 수익에 기여하는 것은 중요하다.	①	②	③	④	⑤	
8	관리능력을 발휘하여 회사에서 인정받는 것은 중요하다.	①	②	③	④	⑤	

3. 다음은 귀하의 과업성과에 관한 설문입니다

No	문항	전혀아 니다		보통		매우 그렇다	
1	만약 내가 상사의 입장에서 나를 평가 한다면 나의 업무 성적은 우리 부서 내에서 상위에 속 할 것이다.	①	②	③	④	⑤	
2	나는 주어진 업무목표를 달성하는 편이다.	①	②	③	④	⑤	
3	나는 업무에서 타인과 구별되는 전문성을 발휘한다는 인정을 받는다.	①	②	③	④	⑤	
4	나는 회사의 일을 내 일처럼 생각하며 추진 한다.	①	②	③	④	⑤	
5	나는 현재 업무성과에 만족하고 있다.	①	②	③	④	⑤	

- 설문에 참여해주셔서 진심으로 감사드립니다 -