

대안적 리더십이 대학도서관 사서의 조직유효성인식에 미치는 영향에 관한 연구*

- 감성지능의 조절효과를 중심으로 -

A Study on the Effect of Alternative Leadership on the Recognition of Organizational Effectiveness of University Librarian:

- Focusing on the Moderating Effect of Emotional Intelligence -

차 현 주(Hyunju Cha)**

<목 차>

I. 서론	IV. 분석결과
II. 이론적 배경	V. 결론 및 제언
III. 연구방법	

초 록

본 연구의 목적은 기존 리더십의 대안적인 개념인 공유 리더십, 진정성 리더십, 셀프 리더십이 대학도서관 사서들의 조직유효성 인식에 미치는 영향을 규명하는 것이다. 그리고 이러한 리더십 유형 중 어떤 리더십이 조직유효성 인식에 더 큰 영향을 미치는지, 각 리더십과 조직유효성의 관계에서 감성지능의 조절효과가 있는가에 대해 검증해 보고자 하는 것이다. 전국의 대학도서관 중 10인 이상의 정규직 사서가 근무하는 55개 대학도서관 사서 275명을 대상으로 140부의 설문지를 회수하여 분석하였다. 독립변인인 대안적 리더십과 조직유효성과의 영향 관계에서는 부분적으로 유의미한 관계가 도출되었고, 각 리더십의 종속변인에 대한 영향 차이에서는 셀프 리더십이 직무만족에 가장 큰 영향을 미쳤으며, 감성지능의 조절효과에 관한 검증 결과 공유 리더십과 조직유효성과의 관계에서 부분적인 조절효과가 나타나는 것으로 분석되었다. 본 연구는 리더십과 조직유효성의 영역에 새로운 개념과 사실을 주장하고 있지는 않지만, 문헌정보학 분야에서 비교적 연구되지 않았던 대안적 리더십에 대한 새로운 개념들에 대해 이론적 관계를 도입하는 기여를 하고 있다고 볼 수 있다.

키워드: 대학도서관, 대안적리더십, 공유리더십, 진정성리더십, 셀프리더십, 감성지능, 조직유효성

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate the effect of shared leadership, authenticity leadership, and self-leadership on the recognition of organizational effectiveness of university librarians, which is an alternative concept of existing leadership. The purpose of this study is to examine whether leadership styles have more influence on recognition of organizational effectiveness, and whether there is a moderating effect of emotional intelligence on the relationship between leadership and organizational effectiveness. A total of 140 questionnaires were collected from 275 librarians of 55 university librarians working in the university libraries nationwide. The effect of alternative leadership, which is an independent variable, on organizational effectiveness was partially derived, and self-leadership had the greatest effect on job satisfaction, and control effect of emotional intelligence. The results of this study are as follows. Although this study does not claim new concepts and facts in the field of leadership and organizational validity, it can be said that it contributes to introducing the theoretical relation to new concepts of alternative leadership which has not been relatively studied in the field of linguistic informatics.

Keywords: University library, Alternative leadership, Shared leadership, Authenticity leadership, Self-leadership, Emotional intelligence, Organizational effectiveness

* 본 논문은 성균관대학교 대학원 박사학위 논문의 일부 내용을 축약정리한 것임.

** 대진대학교 중앙도서관(cha1448@naver.com)

•논문접수: 2018년 8월 20일 •최초심사: 2018년 8월 27일 •게재확정: 2018년 9월 6일

•한국도서관·정보학회지 49(3), 361-382, 2018. [http://dx.doi.org/10.16981/kliiss.49.201809.361]

I. 서론

일반적으로 조직이 변화하는 외부환경에 적응하고 효율적 관리를 위해 구성원에게 동기부여를 할 때 고려할 사항 중 하나는 리더십이다. 과거에 비하여 조직 구성원의 자발적 참여와 자율성이 강화되고, 구성원들의 적극적인 참여가 중요시되면서 리더십의 영역과 리더의 역할이 상대적으로 축소되는 것처럼 보인다. 그러나 배려와 소통을 통해 구성원들이 다양한 역량을 발휘하여 조직유효성을 향상시킬 수 있어 리더십은 여전히 중요하다(이정근 2012). 리더십은 주로 민간 영리기업에서 조직의 변화에 따라 효율적 조직 운영과 관리를 바탕으로 한 조직유효성 향상을 위한 연구와 리더십과 조직유효성과의 긍정적인 영향들이 연구되어 왔다(Pearce and Sims 2002; Elloy 2005). 조직유효성은 외부환경의 변화에 적응하고 내부 구조의 안정과 유지를 통해 조직이 효율적, 효과적으로 운영되고 있는지를 나타내는 개념으로 조직의 성과를 측정, 평가하는 기준이라 할 수 있다(차현주 2017).

도서관 경영분야에서 리더십에 대한 연구는 지속적으로 되어 왔으나 대부분 관리자 리더십에 초점을 맞춘 리더십의 유형과 조직효과성의 측면에 대한 연구가 주류를 이루고 있다(Jordan 2012). 그러나 현재 우리나라 대학도서관이 처한 현실적인 문제에 접근하고, 효율적인 조직운영의 지속성을 확보하기 위한 방안의 하나로 변화된 리더십 즉, 공유리더십, 진정성 리더십, 셀프 리더십 등을 중심으로 살펴볼 필요가 있다. 따라서 대학도서관의 문제점이 무엇인지 잘 아는 구성원들 스스로 대학도서관 조직의 변화관리를 주도할 수 있도록 실천적 리더십, 대안적 리더십들이 사서들의 조직유효성에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 실증적 연구는 우리에게 주어진 과제라 할 것이다. 또한 개인이 자신의 감성에 대한 상황과 원인을 파악하고, 타인의 감성을 인식하고 공감하며, 상황에 적절한 감성을 조절하여 문제해결과 목표 달성을 위해 감성적 행동으로 표출하고 활용할 수 있는 능력인 감성지능이 대안적 리더십과 조직유효성과의 관계에서 대학도서관 사서들에게 어떻게 적용하는지 검토해 볼 필요가 있다.

대학도서관의 경우 영리기업과는 달리 보수적인 교육기관이자 비영리 기관이며 리더십에 대한 위기의식을 느끼기에는 둔감하다. 그러나 대학의 구조개혁, 기술적 변화, 예산 감소 등 현실적인 문제에서 대학도서관이 살아남기 위해서는 대학도서관 조직차원에서 뿐 아니라 관리자와 구성원인 사서들 스스로 자기계발을 위해 노력해야하고, 리더십을 갖추어 조직 생존을 위한 노력해야 한다(차현주 2017). 대학도서관은 대학의 부속기관으로 모기관의 리더십 추구행태에 따라 리더십을 측정할 때 더욱 효율적이라 할 수 있다. 그러므로 대학이라는 보수적 집단에서 팀 기반의 공유 리더십, 리더의 진정성을 강조하는 진정성 리더십, 스스로 자신을 리드할 수 있는 셀프 리더십 등의 대안적 리더십의 관계를 이해하는 것의 중요성을 아무리 강조해도 지나침이 없다 할 것이다.

본 연구의 목적은 기존 리더십의 대안적인 개념인 공유 리더십(shared leadership), 진

정성 리더십(authentic leadership), 셀프 리더십(self leadership)이 우리나라 대학도서관 사서들의 조직유효성 인식에 미치는 영향을 규명함으로써 대학도서관 조직에 적용할 수 있는지 검토하고자 한다. 또한, 대학도서관에서 이러한 리더십 유형 중 어떤 리더십이 조직유효성 인식에 더 큰 영향을 미치는지와 각 리더십과 조직유효성의 관계에서 감성지능의 조절효과를 검증해봄으로써, 변인들의 전체적인 관계를 파악하고 검증하여 이론적 시사점 및 실무적 시사점을 도출하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 대학도서관 사서와 조직 유효성의 개념

조직유효성이란 조직이 효율적으로 잘 운영되고 있는가를 표시하는 개념으로 조직구성원과 조직의 목표를 포괄하는 개념이다(Cameron 1980). Dalton et al.(1980)은 조직유효성의 평가지표로 경제적 성과인 수익성, 생산성, 성장성 등과 심리적 성과인 사기, 직무만족, 조직몰입 등으로 구분하였고 대부분의 연구자들이 심리적 성과지표를 많이 사용하고 있다는 점을 강조함으로써 심리적 성과자료의 유용성을 시사하였다. 대학도서관의 조직유효성은 조직이 얼마나 효과적으로 운영되고 있으며, 조직의 목표와 사서의 목표를 중심으로 평가하게 된다. 일반적으로 조직효과성은 조직의 효율성, 조직의 유연성 및 조직의 만족도에 의해 측정된다(신유근 2005). 조직유효성은 조직이 얼마나 효과적이고 지속적으로 운영되고 있느냐 하는 조직의 성과를 평가하는 것으로 조직과 조직구성원 목표의 합치여부 또는 달성 정도를 정의할 수 있으며 측정하는 기준은 조직의 경제적 성과지표 외에 조직몰입, 직무만족, 이직의도 등의 심리적 성과지표들이 있다.

2. 대안적 리더십의 접근

리더십 연구는 경영분야에서 시작하여 전 분야에 확산되어, 시대에 따라 변화해왔다. 기존의 리더십 이론 연구는 리더의 특징, 행동, 권력과 같은 수직적인 유형의 리더에 초점을 맞추어 왔다. 그러나 최근 창조적인 지식정보사회로의 이행은 기존의 위계적, 통제적 조직에서 참여적, 민주적 운영의 필요성을 강조하고 있다. 이에 위계적 리더십 보다는 자발적, 창조적, 민주적인 리더십을 지향하면서 팀의 권한 공유, 구성원들에 대한 배려, 자발적 참여 등이 필요하게 되었다. 즉, 전통적 리더십이 한계를 나타냄에 대안적 리더십이 논의 되고 있다(차현주 2017).

가. 공유리더십

공유리더십의 개념은 이를 연구하는 학자들의 연구목적 및 관점에 따라 매우 다양하게 정의된다. 공유 리더십에 대한 초기에 연구한 학자들은 팀 구성원 사이의 공유된 리더십의 중요성을 강조하였다. Carson, Marrone and Telsuk(2007)은 공유 리더십은 팀 구성원들 간 리더십 영향력이 분산됨으로써 발현되는 특성이며, 팀 구성원들 사이에서 다각적으로 영향을 미치는 리더십의 분산을 의미한다고 하였다. Hiller, Day and Vance(2006)에 의하면 리더십은 독단적인 1인에 의해 지배되는 것이 아닌 구성원들 간에 비공식적이고 집합적으로 발현되며 궁극적으로 팀 효과성에 긍정적인 연관관계를 가진다고 하였다. 공유리더십은 공식적인 1인의 리더가 아닌 팀 내부에서 나타나는 수평적 리더십이 발전된 개념이라 할 수 있다. 구성원들 관계의 중요성을 포함하고 팀 내 구성원들 간의 분산된 리더십이라 할 수 있다.

나. 진정성 리더십

진정성을 갖춘 리더에 의한 리더십을 진정성 리더십이라 할 수 있는데, 인간의 가장 깊은 부분인 자아와 사회를 중심으로 성립하는 이론이기 때문에 긍정적 리더십의 기초가 되는 개념이다(Avolio and Gardner 2005). 진정성 리더십은 자기 지식에 바탕을 두고 진실하고 올바른 신념에 따라 행동하며, 자신이 살아간 이야기들로 구성원 의미체계에 따라 독창적으로 행동하는 것이다(Shamir and Eilam 2005). 자기 지식의 고유한 것이기에 각자의 교육과 경험을 통해 생애 절반을 통해서 발전해가는 것이다. 진정성 리더십은 리더의 외적자아와 내적자아의 일치를 추구하는 리더십이다(Avolio and Gardner 2005)다.

다. 셀프 리더십

셀프 리더십은 1980년 중반에 조직 환경과 구성원의 가치관 변화로 인하여 기존의 리더십을 대체하면서 나타났다(Manz 1992). 셀프 리더십의 개념은 자기 스스로에게 리더십을 발휘하기 위해 자신의 생각이나 행동을 바람직한 방향으로 바꾸는 것을 의미한다(Manz 1992) 즉 일반적인 리더십은 외부의 통제에 의하지만 셀프리더십은 개인의 신체적, 정신적, 사회적 측면에서 자신에게 스스로 영향을 주어 스스로 성과지향적인 사람으로 키우는 것을 의미한다. 따라서 셀프 리더십은 타인에 의한 지시나 명령보다는 자신이 설정한 목표에 대한 달성여부에 따라 자율적인 목표 강화, 보상 계획으로 업무에 대한 열정을 높이는데 효과적이며 전통적 관리기능과는 차이가 있다.

3. 감성지능

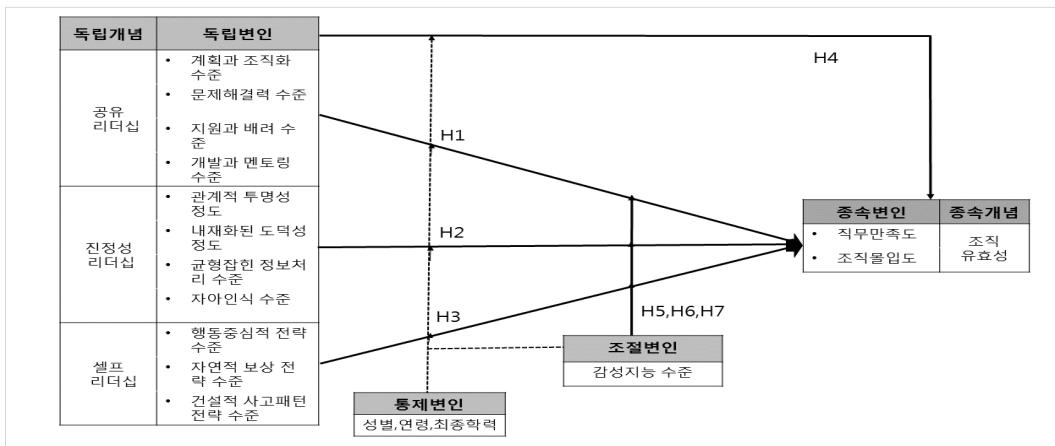
최근 감성적인 측면에서의 리더십의 영향을 강조하며, 지속적으로 높은 성과를 내는 리더는 대체적으로 감성지능이 높다는 공통점이 있다(Goleman 1995). Goleman은 감성지능을

자기 인지력, 다른 사람이 감정을 헤아리고 이해하는 감정이입능력, 기분 또는 행동을 조절할 수 있는 자기통제력 등으로 보면서, 이것은 감성지능이 높은 리더의 특징이며, 이러한 리더는 구성원들로 하여금 만족과 몰입을 높게 하여 기대 이상의 수행을 하여 조직의 목표를 달성한다고 밝혔다. 정규엽, 김원동(2008)은 좌절상황에서 스스로 동기화시키고 이겨낼 수 있게 하며, 충동을 억제하고 만족을 지속시키며 기분을 조절할 수 있고, 타인의 감정을 공감할 수 있는 능력을 감성지능이라 하였다. 이수정, 윤정구(2012)는 자기 자신을 인식하고 조절하여 동기화가 가능하며, 타인의 감정을 공감하고 감정이입을 원활하게하여 발전적 대인관계를 실행할 수 있는 능력으로 정의하였다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구모형의 설계

본 연구의 목적은 대학도서관 사서가 인지하는 공유 리더십, 진정성 리더십, 셀프 리더십이 사서들의 조직유효성 인식에 미치는 영향을 검증해보는 것이다. 그리고 3개의 리더십 중 어떤 리더십이 조직유효성 인식에 더 큰 영향을 미치는지, 각 리더십과 조직유효성의 관계에서 감성지능의 조절효과가 있는지 검증하는 것이다. 이러한 연구목적과 조직유효성에 관한 이론적 고찰 및 문헌연구를 토대로 공유 리더십, 진정성 리더십, 셀프 리더십을 독립개념으로 설정하였으며, 감성지능을 조절개념으로 그리고 종속개념으로는 조직유효성을 설정하였다. 그리고 독립개념과 종속개념사이의 관계에 영향을 미칠 수 있는 인구통계학적 변인 중 성별, 연령, 최종학력을 통제변인으로 설정하였다. 이를 연구모형으로 나타내면 <그림 1>과 같다.



<그림 1> 연구모형

2. 연구가설의 설정

본 연구는 대학도서관 사서의 대안적 리더십과 조직유효성 인식의 관계에 대한 연구를 수행하고자 대안적 리더십을 공유 리더십, 진정성 리더십, 셀프 리더십으로 정의하고 조직유효성은 직무만족과 조직몰입을 변인으로 사용하였다. 각 리더십 중 어떤 리더십이 조직유효성 인식에 더 큰 영향을 미치는지 보았으며 각 리더십과 조직유효성과의 관계에 대한 가설과 감성지능의 조절효과에 대한 가설을 설정하였다. 가설검증을 통해 대안적 리더십과 직무만족과 조직몰입에 대한 영향요인과 감성지능의 관계에 대하여 종합적으로 살펴보고자 한다.

3. 자료수집 및 분석방법

본 연구의 목적을 달성하기 위해 대학도서관 통계 분석 대상인 전국의 대학도서관 415개 기관 중 10인 이상의 정규직 사서가 근무하는 55개 대학도서관(한국교육학술정보원 2016)에 기관별 5부씩 총 275명을 대상으로 설문조사를 실시하였다.

조직에서 공동으로 발현하는 공유 리더십, 상사에서 발현되는 진정성 리더십, 개인에게서 발현되는 셀프 리더십이 사서의 조직유효성 인식에 미치는 영향을 알아보는 연구이므로 동일 대학도서관의 설문대상자에는 반드시 팀장이 포함되어 있어야 한다. 한 기관에서 회수된 설문지는 최소 2부 이상일 경우 유효하므로 팀장들에게 유선이나 이 메일로 협조를 요청하였으며 회수된 설문지는 총 140부(50.9%)였다.

본 연구는 자료를 분석하기 위해 통계프로그램인 SPSS 18.0을 이용하여 다음과 같은 절차를 통해 분석을 진행하였다.

첫째, 표본의 인구통계학적 특성은 빈도분석을 통해 결과를 정리하였다.

둘째, 측정도구인 측정항목의 타당성을 검증하기 위해 탐색적 요인분석을 통해 검증하였고, 신뢰도 분석은 신뢰도 계수(Cronbach's Alpha)을 통해 검증하였다. 본 연구에서 사용한 측정도구들에 대해서는 본 연구모형의 맥락에서 연구의 가설검증을 거쳐 측정도구의 타당성과 신뢰성을 검토한 후 사용하였다.

셋째, 도출된 요인 간 연관성을 측정하기 위해 상관분석을 실시하였다.

넷째, 연구가설과 위의 분석을 토대로 독립변인과 종속변인 간의 영향 관계는 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis)을 실시하고, 감성지능의 조절효과를 검증하기 위하여 Baron & Kenny(1986)가 제시한 3단계 조절회귀분석을 수정하여 통제변인이 포함된 4단계 조절회귀분석을 실시하였다. 이를 실제로 분석하기 위해서 위계적 회귀분석(Hierarchical Multiple Regression Analysis)을 실시하였다. 본 연구는 대학도서관 사서를 대상으로 설문조사를 하였기 때문에 사회과학 분야 선행연구들에서 일반적으로 독립변인과 종속변인에 많

은 영향을 주는 개인적 특성인 인구통계학적 변인 중 성별, 연령, 최종학력을 통제 변인으로 선정하였다.

4. 설문지 구성

본 연구에서 사용한 설문지는 선행 연구자들이 사용한 설문항목을 근거로 구성하였다. 독립변인은 공유 리더십, 진정성 리더십, 셀프 리더십으로 설정하였고 종속변인은 직무만족과 조직몰입으로 설정하였다. 조절변인으로는 감성지능을 설정하였다. 인구통계학적 변인은 성별, 연령, 최종학력, 근속연수, 사서자격, 기관의 성격 등의 항목으로 구성하였다. 변인들의 측정 방법은 5점 Likert 척도를 이용하였다.

대학도서관 사서를 대상으로 한 본 연구의 설문지의 구성은 <표 1>과 같다.

<표 1> 설문지 구성

구분	측정변인	설문항번호	문항수	출처	
독립 변인	공유 리더십	계획과 조직화 수준	I: 1-6	6문항	Hiller, Day & Vance(2006)
		문제해결력 수준	I: 7-13	7문항	
		지원과 배려 수준	I: 14-19	6문항	
		개발과 멘토링 수준	I: 20-25	6문항	
	진정성 리더십	관계적 투명성 정도	II: 1-5	5문항	ALQ(2007)
		내재화된 도덕성 정도	II: 6-9	4문항	
		균형잡힌 정보처리 수준	II: 10-12	3문항	
		자아인식 수준	II: 13-16	4문항	
	셀프 리더십	행동 중심적 전략 수준	III: 1-18	18문항	RSLQ(2002)
		자연적 보상 전략 수준	III: 19-23	5문항	
		건설적 사고패턴전략 수준	III: 24-35	12문항	
	종속 변인	직무 만족	내재적 요인 만족도	IV: 1-3	3문항
외재적 요인 만족도			IV: 4-5	2문항	
조직 몰입		정서적 몰입도	V: 1-8	8문항	Allen & Meyer(1990)
		지속적 몰입도	V: 9-15	7문항	
		규범적 몰입도	V: 16-22	7문항	
조절 변인	감성 지능	자기감정이해 수준	VI: 1-4	4문항	Wong & Law(2002)
		타인감정이해 수준	VI: 5-8	4문항	
		감성활용 수준	VI: 9-12	4문항	
		감성조절 수준	V: 13-16	4문항	
인구통계학적 변인	성별, 직위, 연령, 최종학력, 근속연수, 사서자격, 기관의 성격	VII 전체		7문항	
총 문항 수 (리커트 5점 척도)				126문항	

IV. 분석결과

1. 조사대상자의 일반적 특성

〈표 2〉 조사대상자의 일반적 특성

항목	구분	빈도(명)	비율(%)
성별	남성	62	44.3
	여성	78	55.7
	합계	140	100.0
직위	팀장	34	24.3
	팀원	106	75.7
	합계	140	100.0
연령	20대	12	8.6
	30대	46	32.9
	40대	32	22.9
	50대 이상	50	35.7
	합계	140	100.0
최종학력	전문대학 졸업	2	1.4
	4년제 대학교 졸업	71	50.7
	대학원 석사 졸업	59	42.2
	대학원 박사 졸업	8	5.7
	합계	140	100.0
도서관 근무연수 (재직기간)	5년 이하	22	15.7
	6-10년	28	20.0
	11-15년	19	13.6
	16-20년	8	5.7
	21년 이상	63	45.0
	합계	140	100.0
사서 자격증	정사서 1급	82	58.6
	정사서 2급	56	40.0
	준사서	2	1.4
	합계	140	100.0
기관성격	국·공립	57	40.7
	사립	83	59.3
	합계	140	100.0

2. 측정모형의 타당성과 신뢰성 검증

일반적으로 설문조사 결과를 통해 수행되는 사회과학 분야의 연구에서는 추상적인 개념이 포함되므로 설문조사의 결과가 실증분석에 적합한 연구도구인지 검증하기 위해서 타당성 분

석과 신뢰성 분석을 실시한다. 본 연구에서는 가설 검증을 위한 실증분석 이전에 설문조사에 사용된 항목이, 측정하고자 하는 변인들을 제대로 측정하였는가를 판단하기 위해 타당성 분석으로 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)을 실시하였고, 신뢰성 분석으로 크론바흐 알파계수(Cronbach' Alpha Coefficient)를 이용하였다. 공유 리더십, 진정성 리더십, 셀프 리더십, 직무만족, 조직몰입, 감성지능에 대한 탐색적 요인분석을 실시하기 위하여 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)의 표준적합도와 Bartlett의 구형성 검증(Bartlett's Test of Sphericity)의 방법을 사용하였다. KMO값은 표본 적합도를 나타내는 값으로 0.5 이상이면 표본자료는 요인분석에 적합함을 알 수 있다. 그리고 일반적으로 0.5 이하인 경우는 요인분석이 적합하지 않는 것을 나타낸다(Kasier 1974). 요인분석 결과를 가지고 각 요인들의 최종 도출 항목들에 대하여 내적 일관성 분석방법을 이용하여 신뢰성을 측정하였다. 일반적으로 Cronbach's α 계수에 있어서 신뢰도를 평가할 때 연구자마다 다르지만 대체로 신뢰도 계수가 0.6 이상이면 신뢰할 수 있다. <표 3>은 본 연구의 변인들의 하위변인들에 대한 탐색적 요인분석 후 제거된 문항의 수와 신뢰 분석 결과이다. 신뢰분석결과 모든 하위변인에 대한 신뢰도 계수가 0.7이상인 것으로 나타났다.

<표 3> 변인의 신뢰성 분석 결과

개념	변인	문항 수		Cronbach's α	
		요인 분석전	요인 분석후		
독립 변인	공유 리더십	계획과 조직화 수준	6	3	.848
		문제해결력 수준	7	3	.836
		지원과 배려 수준	6	2	.791
		개발과 멘토링 수준	6	3	.829
	진정성 리더십	관계적 투명성 정도	5	3	.847
		내재화된 도덕성 정도	4	2	.786
		균형 잡힌 정보처리 수준	3	2	.779
		자아인식 수준	4	3	.928
	셀프 리더십	행동 중심적 전략 수준	18	9	.857
		자연적 보상 전략 수준	5	0	
건설적 사고패턴 전략 수준		12	9	.910	
종속 변인	직무 만족	내재적 요인 만족도	3	2	.836
		외재적 요인 만족도	2	2	.785
	조직 몰입	정서적 몰입도	8	8	.868
		지속적 몰입도	7	4	.871
		규범적 몰입도	7	3	.781
조절 변인	감성 지능	자기감정이해 수준	4	4	.867
		타인감정이해 수준	4	4	.845
		감성활용 수준	4	3	.888
		감성조절 수준	4	4	.854
		문항 수	119	73	

〈표 4〉 변인 간의 상관관계 분석 결과

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1. 계획과 조직화	1																			
2. 문제해결	.590**	1																		
3. 지원과 배려	.515**	.602**	1																	
4. 개발과 멘토링	.338**	.451**	.498**	1																
5. 관계적 투명성	.363**	.284**	.303**	.359**	1															
6. 내재화된 도덕성	.265**	.256**	.363**	.380**	.347**	1														
7. 균형잡힌 정보처리	.314**	.197**	.306**	.286**	.659**	.279**	1													
8. 자아인식	.336**	.237**	.272**	.340**	.737**	.420**	.710**	1												
9. 행동중심적 전략	.368**	.475**	.364**	.415**	.243**	.386**	.320**	.322**	1											
10. 진실적사고 패턴전략	.178*	.332**	.254**	.278**	.180*	.150	.271**	.278**	.476**	1										
11. 내재적 요인	.311**	.435**	.313**	.338**	.244**	.308**	.248**	.282**	.512**	.449**	1									
12. 외재적 요인	.156	.304**	.189*	.216*	.298**	.179*	.237**	.269**	.191*	.151	.290**	1								
13. 정서적 몰입	.318**	.454**	.451**	.341**	.330**	.323**	.328**	.273**	.454**	.396**	.537**	.376**	1							
14. 지속적 몰입	-.045	-.074	-.049	.016	-.037	-.067	-.026	-.053	-.212*	-.158	-.161	-.012	-.129	1						
15. 규범적 몰입	.051	.224**	.116	.160	.195*	-.033	.080	.123	.049	.274**	.122	.297**	.310**	-.024	1					
16. 자기감정이해	.153	.219**	.144	.131	.073	.147	.000	.053	.306**	.216*	.336**	.210*	.279**	-.131	.030	1				
17. 타인감정이해	.100	.233*	.112	.141	.185*	.121	.038	.105	.258**	.392**	.265**	.018	.279**	-.197*	.202*	.359**	1			
18. 감성활용	.334**	.375**	.249**	.350**	.243**	.280**	.153	.218**	.558**	.495**	.485**	.207*	.372**	-.198*	.005	.363**	.327**	1		
19. 감성조절	.101	.235**	.209*	.088	.117	.135	.119	.201*	.309**	.383**	.264**	.246**	.290**	-.082	.215*	.309**	.269**	.295**	1	

3. 변인간의 상관관계 검증

본 연구에서 사용한 변인들 간의 상호 연관성을 분석하기 위하여 Spearman 상관관계 분석을 실시하였다. 본 연구에서는 다중회귀분석과 조절회귀분석을 실시하는데 대체로 회귀분석을 실시할 때 변인간의 상관관계가 너무 강하면 회귀분석 결과가 왜곡되어 검증하고자 하는 독립변인이 종속변인에 미치는 순수한 영향을 검증해 내기 어렵다. 변인들 간의 상관관계 분석을 실시한 결과, 상당수의 변인들 간에 유의미한 상관관계를 가지고 있는 것으로 나타났고, 대부분의 변인들 간의 상관계수 r 이 0.6이하였으나 진정성 리더십 중 ‘자아인식’이 다른 요인들과의 상관계수가 0.7을 넘어서 다중공선성 문제를 일으킬 수 있다고 판단해서 분석에서 제외하였다.

4. 독립변인과 종속변인 간의 관계 검증

본 연구에서는 독립변인인 공유 리더십, 진정성 리더십, 셀프 리더십이 종속변인인 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 각 변인간의 다중회귀분석의 결과는 다음과 같다. 1단계에서는 통제변인을 미투입하였고, 2단계에서는 통제변인을 투입하여 분석하였다. 통제변인은 독립변인과 종속변인의 관계가 제3의 변인에 의해서 설명되지 않아야 하고 통계학적으로 그 영향력을 제거하기 위해 포함하였다. 통제변인으로는 성별, 연령, 최종학력을 투입하였다.

가. 공유 리더십과 직무만족간의 영향관계 검증 [H1.1검증]

통제변인을 투입한 2단계 모형 적합도는 R^2 값이 0.253(모형의 설명력 25.3%), F값은 6.389($p < 0.01$)로 회귀모형이 유의미한 것으로 판단된다. 공유 리더십과 직무만족 간의 관

〈표 5〉 공유 리더십과 직무만족간의 영향관계 검증

변인	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률(p)	
	B	표준오차	β			
2단계 (통제변인 투입)	상수	1.485	.393		3.776	.000
	계획과 조직화	.021	.091	.023	.226	.821
	문제 해결	.227	.097	.277	2.331	.021**
	지원과 배려	-.017	.077	-.024	-.218	.828
	개발과 멘토링	.157	.071	.216	2.212	.029**
	성별	.069	.099	.058	.695	.488
	연령	.129	.050	.222	2.567	.011**
	최종학력	-.017	.039	-.035	-.427	.670
$R^2 = .253$ $AdjR^2 = .213$ $F(p) = 6.389(.000)$						

** , $p < 0.05$

계에 영향을 미칠 수 있는 통제 변인을 투입하여 분석한 결과, ‘문제 해결력 수준’($\beta=0.227, p<0.05$)과 ‘개발과 멘토링 수준’($B=0.157, p<0.05$)만이 직무만족도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, ‘문제 해결 수준’과 ‘개발과 멘토링 수준’이 높을수록 직무만족도가 높아지는 것으로 나타났다. 이때 통제변인 중 성별과 최종학력은 종속변인에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났고, 연령은 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 연령이 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

나. 공유 리더십과 조직몰입 간의 관계 검증 [H1.2 검증]

통제변인을 투입한 2단계 모형 적합도는 R^2 값이 0.230(모형의 설명력 23%), F값은 5.643($p<0.01$)으로 회귀모형이 유의미한 것으로 판단된다. 그러나 회귀분석 결과 공유 리더십 하위 요인 4가지 모두 조직몰입도에 영향을 주지 못하는 것으로 나타났다. 이때 통제변인 중 성별과 최종학력은 종속변인에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났고, 연령은 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 연령이 높을수록 조직몰입도가 높은 것으로 나타났다.

<표 6> 공유 리더십과 조직몰입도간의 영향관계 검증

변인	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률(p)	
	B	표준오차	β			
2단계 (통제변인 투입)	상수	2.032	.315		6.448	.000
	계획과 조직화	-.043	.073	-.060	-.581	.562
	문제 해결	.037	.078	.057	.469	.640
	지원과 배려	.073	.062	.134	1.181	.240
	개발과 멘토링	.090	.057	.156	1.577	.117
	성별	-.006	.079	-.007	-.080	.936
	연령	.177	.040	.385	4.394	.000***
	최종학력	-.028	.031	-.074	-.879	.381

$R^2 = .230$ $AdjR^2 = .190$ $F(p) = 5.643(.000)$

***, $p<0.01$

다. 진정성 리더십과 직무만족 간의 관계 검증 [H2.1 검증]

통제변인을 투입한 2단계 모형 적합도는 R^2 값이 0.231(모형의 설명력 23.1%), F값은 6.661($p<0.01$)로 회귀모형이 유의미한 것으로 판단된다. 진정성 리더십과 직무만족 간의 관계에 영향을 미칠 수 있는 통제 변인을 투입하여 분석한 결과, 진정성 리더십 하위요인 중 ‘내재화된 도덕성 정도’($B=0.156, p<0.01$)만이 직무만족도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, ‘내재화된 도덕성 정도’가 높을수록 직무만족도가 높아지는 것으로 나타났다. 이때 통제변인 중 성별과 최종학력은 종속변인에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났고, 연령은 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 연령이 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

〈표 7〉 진정성 리더십과 직무만족 간의 영향관계 검증

변인	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률(p)	
	B	표준오차	β			
2단계 (통제변인 투입)	상수	1.692	.343		4.930	.000
	관계적 투명성	.076	.064	.117	1.175	.242
	내재화된 도덕성	.156	.055	.238	2.862	.005***
	균형잡힌 정보처리	.102	.063	.155	1.614	.109
	성별	.064	.098	.054	.654	.514
	연령	.158	.050	.272	3.173	.002***
	최종학력	-.006	.040	-.013	-.152	.879

$R^2 = .231$ $AdjR^2 = .213$ $F(p) = 6.661(.000)$

***, $p < 0.01$

라. 진정성 리더십과 조직몰입 간의 관계 검증 [H2.2 검증]

진정성 리더십과 조직몰입 간의 관계를 검증하기 위해 다중회귀분석을 한 결과, 2단계 모형 적합도는 R^2 값이 0.223(모형의 설명력 22.3%), F값은 6.344($p < 0.01$)로 회귀모형이 유의미한 것으로 판단된다. 진정성 리더십 하위 요인의 ‘관계적 투명성 정도’ ‘내재화된 도덕성 정도’ ‘균형잡힌 정보처리 수준’ 모두 조직몰입도에 영향을 주지 못하는 것으로 나타났다. 이때 통제변인 중 성별과 최종학력은 종속변인에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났고, 연령은 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 연령이 높을수록 조직몰입도가 높은 것으로 나타났다.

〈표 8〉 진정성 리더십과 조직몰입 간의 영향관계 검증

변인	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률(p)	
	B	표준오차	β			
2단계 (통제변인 투입)	상수	2.084	.272		7.651	.000
	관계적 투명성	.101	.051	.197	1.977	.050
	내재화된 도덕성	.018	.043	.035	.422	.674
	균형잡힌 정보처리	.034	.050	.065	.673	.502
	성별	-.019	.077	-.020	-.242	.809
	연령	.182	.040	.396	4.587	.000***
	최종학력	-.020	.032	-.054	-.643	.522

$R^2 = .223$ $AdjR^2 = .187$ $F(p) = 6.344(.000)$

***, $p < 0.01$

마. 셀프 리더십과 직무만족 간의 관계 검증 [H3.1 검증]

셀프 리더십과 직무만족 간의 관계를 검증하기 위해 다중회귀분석을 한 결과 2단계 모형 적합도는 R^2 값이 0.271(모형의 설명력 27.1%), F값은 9.962($p < 0.01$)이므로 회귀모형이 유의미한 것으로 판단된다. 다중회귀분석을 한 결과 셀프 리더십의 하위요인 ‘행동 중심적 전

략 수준'(B=0.414, p<0.01)과 '건설적 사고 패턴전략 수준'(B=0.196, p<0.05) 모두 직무 만족도에 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타났다. 즉, '행동 중심적 전략 수준'과 '건설적 사고 패턴전략 수준'이 높을수록 직무만족도가 높아지는 것으로 나타났다. 이때 통제변인 중 성별과 최종학력은 종속변인에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났고, 연령은 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 연령이 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

<표 9> 셀프 리더십 직무만족 간의 영향관계 검증

변인	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률(p)	
	B	표준오차	β			
2단계 (통제변인 투입)	상수	.881	.420		2.099	.038
	행동 중심적 전략	.414	.107	.323	3.854	.000***
	건설적 사고 패턴 전략	.196	.080	.206	2.440	.016**
	성별	-.015	.097	-.013	-.160	.873
	연령	.131	.049	.226	2.696	.008***
	최종학력	-.045	.038	-.095	-1.170	.244

$R^2 = .271$ $AdjR^2 = .244$ $F(p) = 9.962(.000)$

** , p<0.05, *** , p<0.01

바. 셀프 리더십과 조직몰입 간의 관계 검증 [H3.2 검증]

셀프 리더십과 조직몰입 간의 관계를 검증하기 위해 다중회귀분석을 한 결과 2단계 모형 적합도는 R^2 값이 0.223(모형의 설명력 22.3%), F값은 7.685(p<0.01)로 회귀모형이 유의미한 것으로 판단된다. 다중회귀분석을 한 결과, 셀프 리더십의 하위요인 '건설적 사고 패턴 전략 수준'(B=0.219 p<0.01)이 조직몰입도에 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타났다. 즉, '건설적 사고 패턴전략 수준'이 높을수록 조직몰입도가 높아지는 것으로 나타났다. 이때 통제변인 중 성별과 최종학력은 종속변인에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났고, 연령은 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 연령이 높을수록 조직몰입도가 높은 것으로 나타났다.

<표 10> 셀프 리더십과 조직몰입 간의 영향관계 검증

변인	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률(p)	
	B	표준오차	β			
2단계 (통제변인 투입)	상수	2.284	.342		6.675	.000
	행동 중심적 전략	-.092	.088	-.091	-1.052	.295
	건설적 사고 패턴 전략	.219	.066	.292	3.339	.001***
	성별	-.045	.079	-.049	-.576	.565
	연령	.183	.040	.398	4.598	.000***
	최종학력	-.044	.031	-.118	-1.413	.160

$R^2 = .223$ $AdjR^2 = .194$ $F(p) = 7.685(.000)$

*** , p<0.01

5. 리더십 유형과 종속변인에 대한 영향 차이 검증

본 연구에서는 독립변인인 공유 리더십, 진정성 리더십, 셀프 리더십이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향의 차이를 분석하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 각 변인간의 다중회귀분석의 결과는 다음과 같다. 1단계에서는 통제변인을 미 투입 하였고, 2단계에서는 통제변인을 투입하여 분석하였다. 독립변인과 종속변인의 관계가 제3의 변인에 의해서 설명되지 않아야 하고 통계학적으로 그 영향력을 제거하기 위해 통제변인을 포함하였다.

가. 리더십 유형과 직무만족과의 영향 차이 검증 [H4.1 검증]

공유 리더십, 진정성 리더십, 셀프 리더십과 직무만족 간의 관계를 검증하기 위해 다중회귀분석을 한 결과 2단계 모형 적합도는 R^2 값이 0.341(모형의 설명력 34.1%), F값은 11.447 ($p < 0.01$)이므로 회귀모형이 유의미한 것으로 판단된다. 다중회귀분석을 한 결과, ‘공유 리더십 수준’($B=0.187$ $p < 0.05$), ‘진정성 리더십 수준’($B=0.158$ $p < 0.05$), ‘셀프 리더십 수준’($B=0.352$ $p < 0.01$)이 직무만족도에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 특히 ‘셀프 리더십 수준’이 직무만족도에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 이때 통제변인 중 성별과 최종학력은 종속변인에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났고, 연령은 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 연령이 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

<표 11> 리더십 유형과 직무만족 간의 영향 차이 검증

변인	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률(p)	
	B	표준오차	β			
2단계 (통제변인 투입)	상수	.523	.403		1.297	.197
	공유 리더십	.187	.080	.197	2.344	.021**
	진정성 리더십	.158	.069	.190	2.290	.024**
	셀프 리더십	.352	.107	.277	3.293	.001***
	성별	.011	.093	.010	.122	.903
	연령	.123	.047	.212	2.637	.009***
	최종학력	-.026	.037	-.054	-.694	.489

$R^2 = .341$ $AdjR^2 = .311$ $F(p) = 11.447(.000)$

** , $p < 0.05$, *** , $p < 0.01$

나. 리더십 유형과 조직몰입과의 영향 차이 검증 [H4.2 검증]

공유 리더십, 진정성 리더십, 셀프 리더십과 조직몰입 간의 관계를 검증하기 위해 다중회귀분석을 한 결과 2단계 모형 적합도는 R^2 값이 0.239(모형의 설명력 23.9%), F값은 6.959($p < 0.01$)이므로 회귀모형이 유의미한 것으로 판단된다. 다중회귀분석을 한 결과, 통

제변인을 투입한 2단계에서는 통계적으로 유의미하지 않음으로 나타났다. 이때 통제변인 중 성별과 최종학력은 종속변인에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났고, 연령은 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 연령이 높을수록 조직몰입도가 높은 것으로 나타났다.

〈표 12〉 리더십 유형과 조직몰입 간의 영향 차이 검증

변인	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률(p)	
	B	표준오차	β			
2단계 (통제변인 투입)	상수	1.658	.342		4.845	.000
	공유 리더십	.113	.068	.150	1.663	.099
	진정성 리더십	.010	.058	.153	1.723	.087
	셀프 리더십	.055	.091	.055	.608	.544
	성별	-.023	.079	-.025	-.296	.768
	연령	.170	.040	.370	4.284	.000***
	최종학력	-.022	.031	-.059	-7.701	.485

$R^2 = .239$ $AdjR^2 = .205$ $F(p) = 6.959(.000)$

** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

6. 감성지능의 조절효과 검증 [H5.1-H7.2 검증]

본 연구에서는 독립변인과 종속변인 간의 관계에 있어서 감성지능의 조절효과를 검증하기 위하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 1단계에서는 본 연구의 통제변인인 성별, 연령, 최종학력을 투입하였다. 2단계에서는 독립변인만 투입하였고, 3단계에서는 독립변인과 조절변인을 함께 투입하였다. 4단계에서는 독립변인, 조절변인, 독립변인과 조절변인의 상호작용 항을 함께 투입하였다. 모형의 통계적 유의미성은 F 값과 그것에 대응하는 유의확률에 의해 결정되는데 R^2 값은 모형의 종속변인의 변동성을 설명해주는 지표로 클수록 강력한 모델이라 할 수 있다.

공유 리더십과 직무만족 간의 관계에서 감성지능의 조절효과를 검증한 분석 결과는 다음과 같다. 1단계, 2단계, 3단계, 4단계로 갈수록 설명력(R^2 값)이 향상되는 것을 확인할 수 있다. 또한 유의확률 F 변화량을 보면 유의확률이 유의수준 0.05보다 작으므로 공유 리더십과 직무만족간의 관계에서 감성지능의 조절효과는 있다고 해석할 수 있다. 구체적으로 공유 리더십 하위요인 중 '지원과 배려 수준'과 직무만족도 간의 관계에서 감성지능의 조절효과(.042)가 확인되었다. [H5.1 검증]

공유 리더십과 조직몰입 간의 관계에서 감성지능의 조절효과를 검증한 분석 결과는 다음과 같다. 1단계, 2단계, 3단계, 4단계로 갈수록 설명력(R^2 값)이 향상되는 것을 확인할 수 있다. 그러나 3단계에서 유의확률 F 변화량이 유의수준 0.05(.098)보다 크고, 4단계에도 유의확률 F 변화량의 유의확률이 유의수준 0.05보다 크므로(.654) 공유 리더십과 조직몰입 간의 관계에서 감성지능의 조절효과를 확인 할 수 없다. [H5.2 검증]

<표 13> 공유 리더십과 직무만족 간의 관계에서 감성지능의 조절효과 검증

변인		직무만족							
		1단계		2단계		3단계		4단계	
		β	t	β	t	β	t	β	t
상수		2.822	9.787	1.485	3.776	.422	.938	4.608	1.809
통계 변인	성별	.096	.912	.069	.695	-.005	-.048	.006	.062
	연령	.177	3.277***	.129	2.567**	.133	2.809***	.125	2.688***
	최종학력	-.025	-.598	-.017	-.427	-.034	-.901	-.025	-.668
독립 변인	계획과 조직			.021	.226	.018	.211	.505	.685
	문제해결			.227	2.331**	.125	1.320	-.568	-.707
	지원과 배려			-.017	-.218	-.030	-.409	-1.044	-1.836**
	개발과 멘토링			.157	2.212**	.170	2.542**	.252	.493
조절 변인	감성지능					.435	4.163***	-.708	-1.034
상호작용 용항	계획과 조직 × 감성지능							-.131	-.661
	문제해결 × 감성지능							.180	.825
	지원과 배려 × 감성지능							.273	1.827**
	개발과 멘토링 × 감성지능							-.016	-.121
F값		3.636***		6.689***		8.449***		6.682***	
R^2		.074		.253		.340		.387	
$AdjR^2$.054		.213		.300		.329	
유의확률 F 변화량		.015		.000		.000		.042	

*, p<0.1, **, p<0.05, ***, p<0.01

진정성 리더십과 직무만족 간의 관계에서 감성지능의 조절효과를 검증한 분석 결과는 다음과 같다. 1단계, 2단계, 3단계, 4단계로 갈수록 설명력(R^2 값)이 향상되는 것을 확인할 수 있다. 그러나 4단계에서 유의확률 F 변화량을 보면 유의확률이 유의수준 0.05보다 크므로 (.803) 진정성 리더십과 직무만족간의 관계에서 감성지능의 조절효과를 확인할 수 없다. [H6.1 검증]

진정성 리더십과 조직몰입 간의 관계에서 감성지능의 조절효과를 검증한 분석 결과는 다음과 같다. 1단계, 2단계, 3단계, 4단계로 갈수록 설명력(R^2 값)이 향상되는 것을 확인할 수 있다. 그러나 3단계에서 유의확률 F 변화량을 보면 유의확률이 유의수준 0.05보다 크고 (.064), 4단계에서도 유의확률이 유의수준 0.05보다 크므로(.616) 진정성 리더십과 조직몰입간의 관계에서 감성지능의 조절효과를 확인할 수 없다. [H6.2 검증]

셀프 리더십과 직무만족 간의 관계에서 감성지능의 조절효과를 검증한 분석 결과는 다음과 같다. 1단계, 2단계, 3단계, 4단계로 갈수록 설명력(R^2 값)이 향상되는 것을 확인할 수 있다. 그러나 4단계에서 유의확률 F 변화량을 보면 유의확률이 유의수준 0.05보다 크므로(.822)

셀프 리더십과 직무만족간의 관계에서 감성지능의 조절효과를 확인 할 수 없다.[H7.1 검증]

셀프 리더십과 조직몰입 간의 관계에서 감성지능의 조절효과를 검증한 분석 결과는 다음과 같다. 1단계, 2단계, 3단계, 4단계로 갈수록 설명력(R^2 값)이 향상되는 것을 확인할 수 있다. 그러나 3단계에서 유의확률 F 변화량을 보면 유의확률이 유의수준 0.05보다 크고(.152), 4 단계에서도 유의확률이 유의수준 0.05보다 크므로(.397)셀프 리더십과 조직몰입간의 관계에서 감성지능의 조절효과를 확인 할 수 없다.[H7.2 검증]

위와 같이 감성지능의 조절효과 검증에서는 공유 리더십과 직무만족 간의 관계에서 감성지능의 조절효과 검증을 제외하고는 감성지능의 조절효과를 확인 할 수 없었다.

7. 가설 검증 결과의 요약

〈표 14〉 가설 검증 결과 요약

가설	내용	검증결과
H1.1	대학도서관 사서의 공유 리더십 수준은 사서의 직무만족도에 영향을 미칠 것이다.	부분채택
H1.2	대학도서관 사서의 공유 리더십 수준은 사서의 조직몰입도에 영향을 미칠 것이다.	기각
H2.1	대학도서관 상사의 진정성 리더십 수준은 사서의 직무만족도에 영향을 미칠 것이다.	부분채택
H2.2	대학도서관 상사의 진정성 리더십 수준은 사서의 조직몰입도에 영향을 미칠 것이다.	기각
H3.1	대학도서관 사서의 셀프 리더십 수준은 사서의 직무만족도에 영향을 미칠 것이다.	채택
H3.2	대학도서관 사서의 셀프 리더십 수준은 사서의 조직몰입도에 영향을 미칠 것이다.	부분채택
H4.1	대학도서관 사서의 공유 리더십, 진정성 리더십, 셀프 리더십 수준은 사서의 직무만족도에 영향을 미칠 것이다.	채택
H4.2	대학도서관 사서의 공유 리더십, 진정성 리더십, 셀프 리더십 수준은 사서의 조직몰입도에 영향을 미칠 것이다.	기각
H5.1	대학도서관 사서의 공유 리더십과 직무만족도간의 관계는 사서의 감성지능 수준에 의해 조절될 것이다.	부분채택
H5.2	대학도서관 사서의 공유 리더십과 조직몰입도간의 관계는 사서의 감성지능 수준에 의해 조절될 것이다.	기각
H6.1	대학도서관 상사의 진정성 리더십과 사서의 직무만족도간의 관계는 사서의 감성지능 수준에 의해 조절될 것이다.	기각
H6.2	대학도서관 상사의 진정성 리더십과 사서의 조직몰입도간의 관계는 사서의 감성지능 수준에 의해 조절될 것이다.	기각
H7.1	대학도서관 사서의 셀프 리더십과 직무만족도간의 관계는 사서의 감성지능 수준에 의해 조절될 것이다.	기각
H7.2	대학도서관 사서의 셀프 리더십과 조직몰입도간의 관계는 사서의 감성지능 수준에 의해 조절될 것이다.	기각

V. 결론 및 제언

대학도서관 환경과 조직의 변화가 심화될수록 리더십이 더욱 중요해지고 있다. 대학도서관의 현실적인 문제 해결 및 효율적인 운영을 지속적으로 유지하기 위해 리더십은 매우 중요한 요인이 되고 있다. 본 연구는 선행연구와 관련 문헌의 고찰을 통해 연구문제를 설정하고 설문지를 통해 분석 자료를 수집하였다.

분석 결과 독립변인인 공유 리더십, 진정성 리더십, 셀프 리더십과 조직유효성과의 영향 관계에서는 부분적으로 유의미한 관계가 도출되었다. 각 리더십의 종속변인에 대한 영향 차이에서는 셀프 리더십이 직무만족에 가장 큰 영향을 미치고, 세 가지 유형의 리더십 모두 조직몰입에는 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 마지막으로 감성지능의 조절효과에 관한 검증 결과 공유 리더십과 조직유효성과의 관계에서 부분적인 조절효과가 나타났다. 진정성 리더십, 셀프 리더십과 조직유효성과의 관계에서 감성지능의 조절효과는 없는 것으로 분석되었다.

본 연구는 리더십과 조직유효성의 영역에 새로운 개념과 사실을 주장하고 있지는 않지만, 문헌정보학 분야에서 비교적 연구되지 않았던 대안적 리더십에 대한 새로운 개념들에 대해 이론적 관계를 도입하는 기여를 하고 있다고 볼 수 있다. 본 연구가 갖는 의의는 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 문헌연구를 통하여 공유 리더십, 진정성 리더십, 셀프 리더십에 대한 개념 및 이론적 구조를 확인하였다. 통계분석을 통해서 이론모형의 적절성을 검증함으로써 가설들에 대한 논리적 근거를 마련하였고 리더십 분야에서 최근 연구가 시작된 공유 리더십, 진정성 리더십, 셀프 리더십에 대한 다각적 검토를 진행하였다. 문헌정보학 분야에서 기존의 연구에서 거의 논의하지 못했던 대안적 리더십을 제시하여 향후 대안적 리더십 연구의 방향성을 밝히고 있다. 대학도서관 리더십의 새로운 분야에 대한 개념적 이해를 제공하고 리더십 연구영역을 확장하였다.

둘째, 우리나라 대학도서관에서의 리더십은 비전문가에 의한 도서관장직 수행, 도서관의 전문성을 인정하지 않는 분위기, 대학본부의 도서관 인적 자원에 대한 심각한 통제 등으로 인해 쉽게 발휘하기 어려운 실정이다. 그럼에도 불구하고 대학도서관이 지속적인 발전을 하고 역동적인 서비스 기관으로 존재하려면 도서관 내부에서의 리더십 역량 개발은 꼭 필요하다. 이런 관점에서 본 연구를 바탕으로 비영리 기관이며 비교적 보수적인 대학도서관 조직에 대안적 리더십을 반영하여 조직유효성을 제고하는 기초를 제공하였다.

셋째, 대안적 리더십의 조직유효성에 대한 영향력 차이에서 셀프 리더십이 가장 큰 영향을 미친다는 결과를 기반으로 대학도서관의 조직유효성을 증대하기 위해 셀프 리더십이 중요한 동기부여의 원천으로 작용할 수 있다고 제시하였다. 셀프 리더십은 구성원들의 후천적 교육과 훈련을 통해 발현되는 리더십으로, 다양한 교육프로그램을 개발하여 지식정보화시대 대학

도서관 사서의 역할변화에 필요한 리더십으로 더욱 강조되어야 할 것이다.

넷째, 최근 사회적으로 이슈가 되고 있는 감성지능을 조절효과로 제안하였으며, 선행연구와 이론적 근거에 바탕을 두고 대안적 리더십과 조직유효성 관계에서 대학 도서관 사서의 감성지능이 발휘하는 조절효과를 검증하는 연구를 시도하였다. 비록 감성지능이 대안적 리더십과 조직유효성과의 관계에서 조절효과로써 작용한다는 통계적 결과는 도출되지 못했지만 대학도서관 구성원의 감성지능이 조직유효성에는 영향을 미치고 있다는 단서는 제시되어 향후 추가적인 연구가 필요한 것으로 보인다. 최근 리더십 연구 분야에서 감성지능을 고려한 연구가 증가하고 있으며 본 연구에서는 대안적 리더십과 조직유효성에 관한 연구에서 감성지능을 조절효과로 하는 새로운 연구를 시도했다는 점에서 학문적 의미가 있는 연구라 할 수 있다.

참고문헌

- 신유근. 2005. 『인간존중경영 : 조직행위론적 접근』. 서울: 다산출판사.
- 이수정, 윤정구. 2012. 기업의 사회적 책임 활동에 대한 정당성 인식이 종업원의 조직 시민행동에 미치는 영향에 관한 연구: CEO의 비전적 리더십의 조절효과를 중심으로. 『지식경영연구』, 13(4): 31-54.
- 이정근. 2012. 『조직유형별 관리자의 리더십 유형이 조직유효성 간의 관계: 학교조직, 관공서조직, 기업조직을 중심으로』. 박사학위논문, 창원대학교 대학원.
- 정규엽, 김원동. 2008. 호텔직원의 감성지능이 조직시민행동과 이직의도에 미치는 영향: LMX 조절효과를 중심으로. 『외식경영연구』, 11(4): 419-444.
- 차현주. 2017. 대학도서관에서 대안적 리더십의 의미와 적용에 관한 고찰. 『한국비블리아학회지』, 28(1): 253-270.
- 한국교육학술정보원. 2016. 『2016 대학도서관 통계 분석』. 대구: 한국교육학술정보원.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. 2005. "Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership." *Leadership Quarterly*, 16: 315-318.
- 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: 1173-1182.
- Carmeron, K.S. 1980. "Critical question in assessing organizational effectiveness". *Organizational Dynamics*, 9(2): 66-80.
- Carson, J. B., Marrone, J. A. & Telsuk, P. E. 2007. "Shared leadership in teams: An investigation of antecedent conditions and performance." *Academy of*

- Management Journal*, 50: 1217–1234.
- Dalton, D.R., Todor, W.D., Spendolini, M.J., Fielding, G.J. & Porter, L.W. 1980. “Organization Structure and Performance: A Critical Review”. *Academy of Management Review*, 5(1): 49–64.
- Elloy, D. F. 2005. “The influence of super leader behaviors on organization commitment: job satisfaction and organization self-esteem in a self-managed work team.” *Leadership and Organization Development Journal*. 26: 120–126.
- Goleman, D. 1995. *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Hiller, N. J., Day, D., & Vance, R. J. 2006. “Collective enactment of leadership roles and team effectiveness: A field study.” *Leadership Quarterly*, 17(4): 387–397.
- Jordan, J. 2012. “Appearances do matter: Leadership in crisis.” *Leader to leader*, 66: 16–20.
- Kaiser, H. F. 1974. An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39: 31–36.
- Manz, C.C. 1992. *Mastering Self-leadership: Empowering Yourself for Personal Excellence*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Pearce, C. L., & Sims, H. P. 2002. “The relative influence of vertical vs shared leadership on the longitudinal effectiveness of change management teams.” *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 6(2): 172–197.
- Shamir, B. & Eilam, G. 2005. “What's your story: A life-story approach to authentic leadership development.” *The Leadership Quarterly*. 16: 395–417

국한문 참고문헌의 영문 표기

(English translation / Romanization of reference originally written in Korean)

- Cha, Hyunju. 2017. A Study on the meaning and Application of Alternative Leadership in University Libraries. *Korean Biblia Society for Library and Information Science*, 28(1): 253–270.
- Chung, Kyooyup and Kim, Wondong. 2008. The Effect of Emotional Intelligence on Organizational Citizenship Behavior and Turnover Intention of Hotel Employees: Moderating Role of Leader-Member Exchange. *Journal of Foodservice Management*, 11(4): 419–444.
- Lee, Jeonggeun, 2012. The relationship between the type of leadership and organizational effectiveness. Ph.D.diss.Department of Education Graduate

School, Changwon National University.

Lee, SooJung and Yoon, Jeongkoo. 2012. Effects of employees' perceptions of CSR Legitimacy on their citizenship behaviors: The role of moderation by CEO's visionary Leadership. *Korea Knowledge Management Society*, 13(4):31-54.

Shin, Yookeun. 2005. Management for human respect. Seoul : Dasan.

Korea Education and research Information Service. 2016. 2016 Statistical Analysis of University Libraries. Daegu