



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

리더십 敎育 프로그램이 職務滿足度 및
自我尊重感, 自己效能感에 미치는 影響

-화성상공회의소 핵심리더교육을 중심으로-

2011年

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

지식서비스&컨설팅학과

매니지먼트컨설팅전공

황 윤 민

碩士學位論文

指導教授 羅道成

리더십 교육 프로그램이 職務滿足度 및
自我尊重感, 自己效能感에 미치는 影響

-화성상공회의소 핵심리더교육을 중심으로-

The Effect of Leadership Program on Self-Esteem,
Self-Efficacy and Job Satisfaction

-Focused on Hwaseong Chamber of
Commerce & Industry Leadership Program-

2010年 12月 日

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

지식서비스&컨설팅학과

매니지먼트컨설팅전공

황 윤 민

碩士學位論文

指導教授 羅道成

리더십 교육 프로그램이 職務滿足度 및
自我尊重感, 自己效能感에 미치는 影響

-화성상공회의소 핵심리더교육을 중심으로-

The Effect of Leadership Program on Job Satisfaction and
Self-Esteem, Self-Efficacy

-Focused on Hwaseong Chamber of
Commerce & Industry Leadership Program-

위 論文을 컨설팅學 碩士學位 論文으로 제출함

2010年 12月 日

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

지식서비스&컨설팅학과

매니지먼트컨설팅전공

황 윤 민

黃尹民의 컨설팅學 碩士學位論文을 認准함

2010年 12月 日

審査委員長 _____ 印

審査委員 _____ 印

審査委員 _____ 印

국문초록

리더십교육프로그램이 직무만족도 및 자아존중감, 자기효능감에 미치는 영향

-화성상공회의소 핵심리더교육을 중심으로-

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

지식서비스 & 컨설팅학과

매니지먼트컨설팅 전공

황 윤 민

본 연구는 화성상공회의소에서 실시한 리더십교육 프로그램을 이수한 사람을 대상으로 직무만족도 및 자아존중감, 자기효능감에 대한 효과를 분석하였다.

첫째, 연구 참여자의 일반적인 특성에 의해 리더십프로그램의 적절성과 만족도 차이를 분석한 결과 일반적으로 여성보다 남성이 더 적절하고 만족하게 인식하는 것으로 나타났다.

둘째, 연구 참여자의 일반적인 특성에 의해 자아존중감의 차이를 분석하면 임원 직급의 타인 인정 영역이 중간 간부 이하 직급의 타인 인정 영역보다 높게 나타났다. 또한 자기효능감의 차이를 분석하면 남자가 여자보다, 임원이 중간 간부 이하 직급보다 높게 나타났다. 직무만족도 차이를 분석하면 팀워크 영역에 대해서는 임원이 중간 간부 이하 직급보다 높게 나타났다.

셋째, 변수 간 상관관계를 분석한 결과 모든 변수 간 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

넷째, 본 연구에서는 가설이 모두 입증되었으며 리더십교육프로그램이 보다 적절하고 만족할수록 교육 후 느끼는 자아존중감이나 자기효능감, 직무만족은 높아지며 자아존중감과 자기효능감이 높을수록 직무만족이 높아짐을 알 수 있다. 특히 자아존중감을 높일수록 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

목 차

제 1 장 서론	1
제 1 절 연구의 필요성 및 목적	1
제 2 절 연구의 범위	2
제 2 장 이론적 배경	3
제 1 절 리더십교육프로그램	3
1. 리더십교육의 개념	3
2. 리더십교육의 필요성과 특징	5
3. 리더십교육의 방법	6
4. 화성상공회의소 리더십교육프로그램 특징	8
제 2 절 자아존중감·자기효능감·직무만족도의 개관	11
1. 자아존중감	11
2. 자기효능감	12
3. 직무만족도	14
제 3 장 연구방법	16
제 1 절 연구모형	16
제 2 절 연구가설	17
제 3 절 실험설계	18
1. 조사도구와 설문지 구성	18

2. 표본설정 및 조사방법	19
3. 분석방법	20
제 4 장 연구결과	21
제 1 절 표본의 일반적인 특성	21
제 2 절 척도분석	23
제 3 절 일반적 특성에 따른 차이 분석	24
제 4 절 변수 간 상관관계	34
제 5 절 가설검정	35
제 5 장 결 론	40
제 1 절 요약 및 결론	40
제 2 절 시사점 및 한계	43
【참고문헌】	46
【부 록】	50
ABSTRACT	56

【 표 목 차 】

[표 2-1] 리더십 교육 특성 비교	4
[표 2-2] 자기효능감과 유사한 개념	13
[표 3-1] 설문지의 구성표	19
[표 3-2] 표본의 설정	20
[표 4-1] 조사대상자 일반적 특성	21
[표 4-2] 척도의 신뢰도 분석	23
[표 4-3] 조사대상자 일반적 특성에 따른 프로그램-적절성	24
[표 4-4] 조사대상자 일반적 특성에 따른 프로그램-만족도	25
[표 4-5] 조사대상자 일반적 특성에 따른 자아존중감-자신인정	26
[표 4-6] 조사대상자 일반적 특성에 따른 자아존중감-타인인정	27
[표 4-7] 조사대상자 일반적 특성에 따른 자기효능감-인지적	28
[표 4-8] 조사대상자 일반적 특성에 따른 자기효능감-정서적	29
[표 4-9] 조사대상자 일반적 특성에 따른 자기효능감-사회적	30
[표 4-10] 조사대상자 일반적 특성에 따른 직무만족도-직무자체	31
[표 4-11] 조사대상자 일반적 특성에 따른 직무만족도-근무환경	32
[표 4-12] 조사대상자 일반적 특성에 따른 직무만족도-팀워크	33
[표 4-13] 상관관계	34
[표 4-14] 구조방정식 적합도지수	35
[표 4-15] 측정모형결과	36
[표 4-16] 구조방정식 모형결과	37

【 그림 목 차 】

<그림 2-1> 교육내용의 변화	10
<그림 2-2> 화성상공회의소 리더십 교육 내용	10
<그림 3-1> 연구모형	16
<그림 4-1> 구조방정식 모형	35
<그림 4-2> 구조방정식 모형결과	39



제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 목적

1997년 IMF외환위기 이후로 기업들은 창조적 변화와 혁신을 통해 경쟁력을 강화해야만 생존경쟁에서 살아남을 수 있는 혹독한 시대적 경영 환경이 되었다. 이러한 기업경영환경의 변화는 기업들에게 경영 합리화, 위기관리, 생산성 제고 등 다양한 방면에서의 경쟁력 강화를 요구하고 있다. 기업들이 살아남기 위해서 확보해야만 하는 경쟁력 부문의 종류가 더욱 방대해졌고, 복잡하게 늘어난 것임을 시사해 준다. 이처럼 기업경쟁력 강화 부문이 복잡하고 방대하게 늘어갈수록 조직을 이끌어가는 리더의 역할도 필연적으로 증대될 수밖에 없는 현실이 되었다.

한 명의 유능한 장수는 능히 그 전쟁을 승리로 이끈다. 이 말은 비단 중세시대에만 국한되는 것이 아니라 무한경쟁시대가 도래한 현대 사회의 혹독한 기업경영 환경에서도 통하는 말이 된 것이다. 그만큼 리더의 중요성은 과거나 지금이나 생존경쟁에서 매우 중요한 요인을 차지해 왔으며, 기업들의 경영환경이 척박해지고 있는 현 시대에는 더욱 더 그들의 역할이 비대해져 갈 수 밖에 없는 상황이다. 따라서 기업들은 ‘유능한 장수’인 경쟁력 있는 리더를 길러내기 위해 리더십에 관한 교육 프로그램에 투자를 아끼지 않고 있다. 또한 각 경제단체나 지방자치단체, 국가기관 등이 기업지원 프로그램의 일환으로 기업들에게 리더십에 관한 많은 교육기회를 부여하고 있다. 이처럼 리더십교육은 무한경쟁시대를 헤쳐 나가야 하는 기업들에게 필요한 각 부문의 경쟁력 확보 방안들을 체계적이고 일정한 방향으로 이끌어 성과를 창출할 수 있도록 하는데 결정적 역할을 수행 할 리더를 양성하는데 그 목적을 두고 있다고 할 수 있다. 따라서 리더십교육이 유능한 리더를 길러내고 있는지, 또는 교육을 통해 얻어진 피교육자의 효용이 기업에 어느 정도의 효과를 발휘하는지에 대한 체계적인 연구가 필요하다 하겠다.

본 연구는 기업들이나 각 경제단체, 또는 지방자치 단체에서 시행되고 있는 리더십 교육을 분석하고, 리더십교육을 통하여 피교육자가 현업에 복귀하였을 때 리더로

서 얼마만큼의 만족도를 얻었는지, 또한 기업의 입장에서는 어떠한 효용가치가 있는지에 대한 영향을 객관화 시켜 알아보고자 하는데 목적이 있다. 특히 화성 상공회의소에서 진행되었던 핵심 리더십 교육 대상자들을 피교육자로 분류한 후 그들의 리더십을 분석하여 리더십 교육 프로그램이 피교육자의 자아존중감, 자기효능감, 직무만족도에 미치는 영향을 각 부문별로 객관화시켜서 살펴보고자 한다. 이는 기업의 리더십 교육에 대한 실질적인 수요와, 정부 및 행정기관, 경제단체 등이 기획하고 있는 리더십교육 프로그램의 효율성 및 효과를 파악하는 기초자료로 활용될 수 있도록 제공하는데 의의가 있다.

제 2 절 연구의 범위

본 연구는 제 2장 1절에서 리더십 교육의 개념 및 목적을 설정하여 여러 가지 리더십 교육 중 위의 개념에 부합하는 리더십 교육들의 특징과 리더십 교육의 방법들을 알아보고, 제 2장 2절에서 리더십 교육이 피교육자에게 영향을 미치는 부분이라고 생각한 자아존중감, 자기효능감, 직무만족도를 정의할 것이다. 제 3장 1절에서는 리더십 교육과 제 2장 2절에서 정의한 자아존중감, 자기 효능감, 직무만족도의 상관관계를 알아보기 위한 연구 모형을 정립할 것이다. 그리고 연구 모형을 바탕으로 성립된 가설을 제 3장 2절을 통해서 정의하고, 제 3장 3절에서 연구가설을 뒷받침해줄 수 있는 데이터 확보 수단인 설문지를 소개하며, 제 3장 4절에서는 설문결과를 바탕으로 한 분석방법을 정의하고 그 분석방법을 통해 결과를 얻는데 그 목적이 있다. 제 4장 연구결과 편에서는 표본의 특성을 분석해보고 타당성 및 신뢰성 검증을 통하여 연구 가설을 입증할 것이며, 제 5장은 이러한 분석결과들을 토대로 리더십 교육이 피교육자의 자아존중감, 자기효능감, 직무만족도에 어떠한 영향을 미쳤는지에 대한 결론을 제시하고 이를 통해 리더십 교육이 어떠한 방향으로 전개되어야 하는지에 대한 시사점을 제시할 것이다.

제 2 장 이론적 배경

제 1 절 리더십교육 프로그램

1. 리더십교육의 개념

리더십은 Burns(1978)에 의해서 본격적인 논의가 시작되었다. 그는 리더십은 가장 흔히 관찰되면서 가장 이해 안 되는 현상이라며 정의 자체도 어렵다고 주장하였다. 그러나 리더십은 학자들에 따라 여러 각도로 리더십이 정의 및 논의되었으며, 종합적으로 조직의 목표 달성과 구성원에 영향력을 미치는 과정이라는 점 등의 공통적인 특성을 지닌다. 이에 관해 추헌(1992)은 리더십에 공통적으로 내포된 기본 속성을 다섯 가지로 요약하여, 리더십의 정의를 포괄적으로 설명하였다. 다섯 가지 기본 속성은 아래와 같다.

첫째, 리더십은 영향력을 미치는 과정이다.

둘째, 개인, 집단, 조직의 목표 달성이 있어야 한다.

셋째, 리더십은 집단 내에서 구성원의 행동을 자극하고 영향을 미치는 과정이므로 공식적인 조직의 책임자만 갖는 것이 아니라 동료 또는 하위직에 있는 자도 가질 수 있다.

넷째, 리더십은 구성원에서 리더가 일방적으로 행동을 강요하는 것이 아니라 상호작용의 과정을 통해 발휘되는 것으로 각자의 자발적 몰입을 요구한다.

다섯째, 리더십은 소속집단 및 조직 내에서 분화된 여러 가지 기능을 수행한다. 이런 과정에서 리더에 대한 요인, 구성원에 대한 요인, 상황적인 요인, 정서적 요인들이 함께 영향을 미친다(한혜영, 2008 : 9).

이처럼 리더십은 조직의 목표 달성을 위해 구성원이 노력하는 행동에 영향력을 미치는 과정이며, 근래, 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 가장 보편적인 리더십으로 영향을 미치고 있다.

한편, 지식정보사회에서 인적 자원은 인적 자본 또는 지적 자본으로서 가장 중요한 조직자원으로 인식되고 있다. 특히 IT 등의 혁명적 발달로 인해 산업과 경쟁의

경계가 불분명해지는 무한경쟁의 시대에 향후 조직경쟁력의 원천은 우수한 인재 확보와 조직원들의 잠재능력 개발이라는 인식이 확산되면서(이준기, 2009) 각 기업체나 공공기관 등은 리더십에 초점을 둔 교육에 열을 올리고 있다.

리더십 교육이 오늘날 나타난 것은 아니다. 1980년대 이전에는 <표 1>과 같이 기능적 지식 위주로 주로 대학에 위탁해 교육이 이루어졌고, 이론적이며 소수의 경영 및 관리자를 대상으로 실시되어 다가가지 힘든 교육이었다면, 1990년대 이후에는 보다 세분화된 지식 위주로 사내 개발 프로그램에 의해 실시된 것이 다른 점이었다. 그러나 현재는 다양한 방식과 내용, 또 교육기관이나 교육자로 인해 교육의 폭과 대상이 넓어졌다. 특히 갈수록 일방적 강의 위주 방식에서 탈피해 참여하는 교육으로서, 리더로서의 역할을 수행할 수 있는 개인 역량을 향상시킬 수 있도록 보다 실질적인 의미를 담고 시행되고 있다고 할 수 있다.

결국, 현대의 리더십 교육은 ‘리더로서의 역할 수행과 리더십 발휘과정에서 요구되는 개인 역량의 향상을 위한 교육’ 이라고 할 수 있다. 그러나 개인 역량의 향상 자체를 리더십 교육의 유일한 목적으로 단정하기 보다는 장기적으로 조직이 함께 개발되는 것으로 보고 리더십 교육은 개인 역량의 향상과 함께 조직의 장기적인 발전을 포함하고 있어야 한다.

[표 2-1] 리더십 교육 특성 비교1)

1980년대 이전	1990년대 이후
기능적 지식 위주	리더십 / 조직변화 / 특화된 지식 위주
대학에 위탁	사내 개발
사례연구 중심	행동학습 프로젝트 중심
여러 산업에 초점	단일 산업에 초점
이론적 / 분석적	도전적 주제 중심의 고도의 응용학습
소수 경영자 / 관리자 대상	경영자 팀 / 미래의 경영자들
계층별 / 기능별 교육	다계층 / 다기능으로 구성

1) 백기복 [리더십 리뷰] 2005

2. 리더십교육의 필요성과 특징

리더십 이론은 리더십이 타고나는 특성론적 입장에서 교육과 훈련을 통해 리더로서 자질개발이 가능하다는 행동이론으로 변화되어왔다. 특히 리더십이 교육으로 통해 개발될 수 있다고 보는 학자로 Ginnett & Curphy(1993)는 리더십은 교육과 경험을 통해 획득되어지며, Parise & Sims(1992)는 사회의 변화에 발맞추어 리더십 능력을 향상시키기 위해 체계적인 교육을 실시해야함을 역설하였다.

이와 같이 리더십이 교육과 훈련을 통해 개발할 수 있는 능력으로 보고 오늘날 대다수의 기업체나 학교, 공공기관 등에서 다양한 프로그램으로 리더십 교육의 필요성이 강조, 실시하고 있다. 특히 기업은 기업 조직의 목표를 성공시키기 위해 리더십을 이용하여 조직과 조직원의 성공을 묶어 강조하고 있고, 청소년, 대학생, 여성, 교사, 정치인, 종교인 등 다양한 계층을 대상으로 한 맞춤형 리더십 교육을 하는 기관들이 생겨나고, 대표적으로 한국리더십센터가 있다. 이 센터는 스티븐 코비의 성공하는 사람들의 7가지 습관을 도입하면서 리더십 교육을 시작하였고, 이후 청소년, 대학생, 시민사회운동가 등 계층을 더욱 세분화한 프로그램을 제공하여 실시하고 있다.

그렇다면, 오늘날 각 계층의 리더십 교육은 왜 필요한지 짚고 넘어가지 않을 수 없다. 이에 대해 한국리더십센터와 학자들이 제시하는 필요성에 대해 김진욱(2007)이 제시한 내용을 살펴보면 아래와 같다.

첫째, 리더십 교육은 궁극적인 차원에서 교육의 모든 목적과 일치하는 방향을 지니고 있다. 교육이 바람직한 인간 생활현상에 나타나는 필수적인 과정이라면 리더십 교육도 당연한 필수적인 과정이라고 할 수 있으며, 교육이 자아실현과 이상사회 건설을 지향하듯이 리더십 교육도 자기의 완성과 함께 사회의 궁극적인 목표를 지향하여 이루어지는 활동이라 할 수 있다. 둘째, 리더십은 후천적 특성과 학습적 특성을 지니고 있다. 셋째, 리더십은 발전의 원동력이 될 수 있다. 다시 말해 리더십이 개인, 조직, 국가 사회수준의 각 분야의 목표를 성취하게 하는 원천인 것이다. 넷째, 리더십은 보다 체계적인 연구와 접근이 필요하다. 우리나라에서의 리더십에 대한 연구는 주로 경영학계에서 주도하였고 행정학, 정치학, 조직행동 등에서도 연구되고 있으나 교육학분야나 평생교육분야에서는 리더십을 체계적으로 연구하고 이를 리더

십교육프로그램으로 연결시켜 교육현장에 적용하는 노력이 더욱 필요할 것이다. 다섯째, 이상적인 사회를 이루기 위한 교육적 사명이라고 할 수 있다. 리더십에 대한 체계적 이해를 바탕으로 리더십능력을 발휘한다면 교육의 질이 높아짐은 물론 나아가 21세기를 위한 새로운 교육패러다임을 만들어 낼 수 있을 것이다(김진욱, 2007 : 11-12).

즉, 리더십 교육은 자기와 조직의 완성을 위해 필요하며 교육과 훈련을 통해 적용해야 하는 노력의 과정이라고 할 수 있다.

그러나, 리더십 교육이 장점을 가진 이면에 문제점도 지적되고 있다. 유영만(2000)은 기업의 리더십교육에 대해 네 가지로 압축해 지적하고 있는데, 첫째, 기존의 리더십 교육은 개인의 역량 강화에만 초점을 맞추어 리더십을 촉진하거나 방해할 수 있는 환경적 매커니즘이나 구조 등을 간과하여 왔다는 점이다. 둘째, 리더십 교육은 타율적 교육, 훈련 중심의 접근 방법보다 성인 학습자 스스로 자신이 고정관념을 깨고 느끼며, 자각하고 체험하는 자율적 학습을 진제로 행해지지 않는 한 개인의 변화는 물론 조직의 변화도 기대하기 어렵다는 점이다. 셋째, 리더십은 짧은 기간 안에 습득되기 어려운 역량임에도 불구하고 대부분이 리더십 교육이 단기 집중 교육 훈련의 형태로 이루어지고 있으며 리더십 교육과 현업과의 연계성 부족으로 인해 일회성 교육으로 끝나고 있다는 점이다. 넷째, 리더십 교육 상황과 리더십 실천 현장간의 격차 문제로 강의실 상황에서 이루어지는 리더십 교육 내용이 실제 리더십이 발휘되어야 할 역동적이고 복잡한 업무의 상황 속에 쉽게 적용되어지기 힘들며, 이로 인해 직원들에게 시간저게 제한과 심리적 압박감이 가중되는 고통스러운 상황이 업무 현장에서 전개될 수 있다는 점이다(오현아, 2008 : 20).

따라서, 이런 문제점 등으로 인해 현재의 리더십 교육은 보다 세분화되고 변화하는 사회에 대응하기 위해 다각적으로 실시되고 있다. 본 연구대상의 화성상공회의소에서 실시하는 리더십 교육도 마찬가지로 변화된 교육을 통해 다양한 계층에 다양한 교육 프로그램으로 보다 실질적인 효과를 거두기 위해 실시하고 있다.

3. 리더십교육의 방법

리더십교육은 전략적으로 인적자원을 개발하는 것으로 이에 대한 전문가나 프로

그럼들이 비 이론적이라는 비판을 받아왔다. 이에 대해 국내 기업의 교육사례를 연구해온 장영철(2001)은 한국기업의 인적자원개발체계 또한 학문적으로 매우 흥미한 상태에 빠져 있는 것으로 이러한 리더십 프로그램이나 정책들이 일관성이 결여되고 유형화하기 어렵다고 주장하였다. 그러나 리더십교육을 통한 인적 자원의 개발은 조직 목표를 달성하기 위해 구성원들의 지식과 기술을 최대한 활용함과 동시에 훈련 및 개발 활동이 전략경영이라는 차원에서 다루어질 때 가장 효과를 발휘한다고 하여 기업전략과 연계성을 강조하였다.

현대경영연구소(2003)에 따르면, 전략적 인적자원개발 체계 하에서의 교육을 5가지로 구분하고 있는데, 첫 번째가 리더선발 육성형이다. 이는 인재육성의 핵심을 리더에 맞추고 차세대 리더를 조기에 선발하여 육성하는 방법이다. 이에 대한 사례로는 소니의 차세대 육성프로그램, 도요타의 글로벌 리더 육성프로그램 등이 있고, 한국 기업에는 삼성전자 리더십센터, SK 미래경영연구원 등이 있다. 두 번째는 리더 맞춤교육형이다. 개인의 자발적 참여와 관리자의 철저한 후원, 조직의 시스템적 지원을 통한 리더를 만드는 것이다. 우리나라 기업중에는 삼성전자의 경력개발센터가 있다. 세 번째는 근로자 실천유도형이다. 근로자들에 대해 현장에서 직접적이고 자발적인 학습실천을 통한 개인능력의 향상을 유도한다. 이 유형의 특징은 직접적이고 자발적이라는 점이다. P&G의 Learning By Doing 프로그램이 대표적이며, 유한킴벌리의 평생학습체계, CJ의 Action Learning이 우리나라 대표 예이다. 네 번째는 근로자 집단교육형이다. 이는 회사의 기본방침을 전사원이 철저히 인식한 후 실천할 수 있도록 집단적 교육을 실시하는 방법 등을 말하는 것으로 Marriot 호텔의 관리자 훈련, 홀리데이인대학, LG인화원, SK아카데미 등이 있다. 다섯 번째는 혼합형이다. 앞의 4가지 방법을 각각의 기업환경에 맞게 혼합하여 인재를 육성하는 방법이다. 삼성전자와 LG전자가 대표적이다.

이처럼 리더십 교육은 전략적 인적자원이 개발이라는 차원 하에서 기업교육과 긴밀한 관계를 맺으며 실시되어 왔고, 연간교육체계, 핵심인재육성, 역량기반교육체계 등을 통해 구체화된다. 또, 기본역량, 직무역량, 리더십역량 등으로 구분하여 교육을 통해 각각의 역량을 강화시키도록 하고 있다. 특히 리더십의 경우는 자사형, 직급별 리더십모델을 개발하고 교육프로그램화하여 전사적인 교육을 통해 실시하고 있다.

4. 화성상공회의소 리더십교육프로그램 특징

1) 우리나라 기업의 리더십교육

보통 우리나라 기업의 리더십교육은 한국리더십센터나 LG인화원, 그리고 삼성 리더십개발센터의 프로그램을 중심으로 하여 이루어져왔다. 이에 대해 간단히 살펴보면 아래와 같다.

LG인화원의 경우는 3가지 주요 서비스를 중심으로 이루어졌는데, 교육프로그램 제공서비스, 교육컨설팅 서비스, 시설제공 서비스 등이다. 이 중 교육프로그램 제공 서비스는 교육 요구에 맞추어 개발된 주문식 교육프로그램을 온라인과 오프라인에 걸쳐 제공하였으며, 기업 내부 교육은 신입사원으로부터 신입임원교육까지 담당하고 있다. 여기에서 특징적인 것은 기업의 핵심인재를 식별하고 육성하기 위해 다양한 노력을 하고 있으며, 교육체계의 측면에서는 진급 후 교육이 아니라 진급 전 교육체계로서 진급 후에 실무에 바로 투입시킬 수 있는 점이 장점이라 할 수 있다.

교육은 전체적인 사내교육 프로그램을 리더십프로그램화하여 운영하고 있다. 리더의 육성이 단순히 짧은 시간의 리더십 기법의 교육만으로 이루어질 수 없으며 기업의 핵심인재로서 요구되는 역량을 구비하였을 때 진정한 리더십이 발휘될 수 있다는 것이다. 크게 기본 공통역량 교육과 개인 및 조직관리 능력개발로 구분할 수 있으며 리더가 되기 위해 갖추어야 할 기본 역량으로 마케팅, 환경감시, 재무와 회계, 변화관리 및 리더십 등을 제시하고 있다.

이에 대해 삼성전자는 사내에 리더십 개발센터를 운영하면서 조직과 조직구성원의 리더십 개발을 위해 전사적인 노력을 기울이고 있다. 삼성전자의 리더십 교육의 개념은 체계적인 리더십 교육을 통해 혁신리더를 양성하고 이를 통해 변혁적 기업문화를 창조하는 것이다. 즉, 삼성전자 리더십개발센터가 표방하는 비전은 디지털 기업문화를 선호하는 Global Leadership Creator로써, 이를 달성하기 위해 혁신을 주도하는 슈퍼리더를 양성하고 초일류 기업문화의 구현을 통하여 회사를 시대에 앞서서 변혁시키고자 하는 것이다.

삼성전자의 리더십 교육은 한마디로 변화와 혁신을 주도하는 리더육성이다. 세부적으로 임원을 대상으로 한 교육과정에서는 조직의 장기비전과 목표를 설정하고 자

원을 효과적으로 활용하는 사업가의 양성, 부장 및 과정을 대상으로 한 교육과정은 혁신 주도자와 해당 업무분야의 전문가 육성, 사원 및 신입사원 교육은 새로운 패러다임에 부응하는 다기능 및 전문역량의 구비를 목적으로 하고 있다. 교육은 LG 인화원과 마찬가지로 온라인과 오프라인으로 실시되고 있으며, 평가에 있어 성과 평가도 포함한다는 것이 특이하다. 삼성전자는 교육부문에서도 KMS(Knowledge Management System)을 구축하여 ISD(Instructional System Design)을 활용한 교육과정 개발은 물론, 교육과 관련된 각종정보의 공유, 교육과정에 대한 안내 및 신청, Cyber Library 구축 등을 통해 각종 Data의 DB를 구축하였고 이 정보들을 실시간으로 열람할 수 있는 시스템으로 구성되어 있다.

삼성전자가 IMF의 어려운 경제 하에서도 높은 성장을 지속할 수 있었던 이유를 리더십의 개발에 투자한 결과라고 한 것과 같이 LG 그룹도 인화원을 기업혁신의 견인차로 인식하고 있으며 이 두 기업은 리더십 교육을 위해 전사적인 투자를 아끼지 않는다. 이는 여전히 리더십 교육에 소극적으로 대응하는 기업들의 현실에 시사하는 바가 크다고 할 수 있다.

2) 화성상공회의소 리더십교육

이에 대해 화성상공회의소는 지역기업과 근로자들을 위한 핵심인력양성을 위해 자체적으로 리더십교육프로그램을 실시하고 있으며, 근래 보다 세분화된 프로그램의 실시로 교육생의 만족도를 높이고 있다.

종래 화성상공회의소의 리더십교육은 리더십의 한 면에만 초점을 맞춘 교육프로그램으로 집합교육과 이론에 중점을 둔 강의식 교육이나 주어진 환경에서의 주어진 주제의 교육에 한정되어 있었고, 인원모집 확보의 어려움과 여성 교육생 참여도 저조한 문제가 있었다. 특히 예산 부족으로 인해 질 높은 강사를 섭외하는 데도 어려움이 있어서 리더십교육프로그램을 실시하는 데에 적지 않은 문제를 안고 있었다. 그러나 최근 글로벌 안목으로 지역사회를 리드하는 핵심인재 양성을 목표로 하여 리더십 역량과 전문역량을 키우는데 초점을 두고 있다. 즉, 핵심인재로서 필요한 도전, 열정, 창조 등 핵심 이행 교육으로 지역발전을 이끌어 갈 열린 사고를 가진 전문 리더십을 함양하고 변화를 주도할 수 있는 글로벌 마인드와 전문역량을 배양시

키는 데 교육의 중점적 방향을 제시하고 있다.

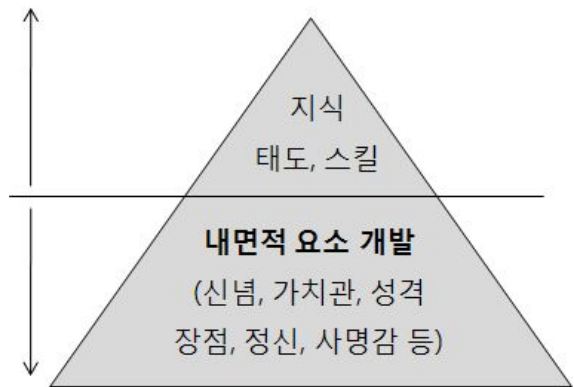
특히 기존 중간관리자, 신입직원 과정의 두 교육과정에서 탈피하여 직급별, 부서별, 교육과정별로 세분화하여 아래와 같이 차세대 리더교육, 여직원 능력개발, 세일즈 리더십 등 리더십교육프로그램을 보다 강화하였다.

<그림 2-1> 교육내용의 변화(출처: 화성상공회의소, 2010)

직 책	팀 원			팀 장		부서장
기존교육과정	사원	주임 계장	대리	과장	차장	부장
2010년 교육 세분화	신입사원	중견사원	차세대리더	팀장능력개발	고급 관리자	
	여직원능력개발			부서별 역량 강화		

이는 현시대가 개개인의 숨겨진 내재적 역량을 이끌어내는 새로운 학습과 방향이 요구되는 데에 따라 기업성과와 모두의 가치성장을 향상시키고, 기업경영과 사회환경에 맞는 가치 중심의 교육내용의 필요에 의해서이다. 리더십 교육내용은 보나 내면적 요소를 개발하는 데 치중하는 것으로서 아래 <그림 2-2>와 같다.

<그림 2-2> 화성상공회의소 리더십 교육 내용



제 2 절 자아존중감 · 자기효능감 · 직무만족도의 개관

1. 자아존중감

자아존중감은 인간의 행동과 가치관 발달에 있어서 중요한 역할을 하는 것으로, 개인이 자신의 특성과 능력에 대해 지니고 있는 생각, 판단, 태도, 감정 및 기대 등을 포함하는 개념이며, 자아개념, 자아존중, 자아정체감, 자아평가, 자아효능감, 자아 가치감 등으로 다양하게 사용되어 오고 있다(박영애, 1995 : 2).

자아존중감의 형성은 다른 사람들 간의 상호작용에 의해 형성되며, 특히 자기 자신이 중요하다고 생각하는 사람들의 관심 있는 대우와 성공적인 경험에 의해 계속적으로 영향을 받으면서 형성되어간다. 이에 대해 Joseph(1974)은 지각된 수용과 관련하여 중요한 타인들에 의한 무조건적 사랑과 수용이 긍정적 자아 존중감 형성에 가장 중요함을 강조하고 있다. 또, Rosenberg(1965)는 자아존중감은 반영된 평가, 사회적 비교, 자아 귀인, 심리적 중요성의 원리에 의해 형성된다고 하고 있다. 이렇게 자아존중감을 타인과의 상호작용으로 보는 사람들은 자아존중감이 타인의 평가에 의해 발달된다는 반영이론을 펴는 사회심리학자들에 의해서인데, 자아존중감 형성 과정이 주위 사람과의 계속적인 상호작용을 거쳐 발달하게 되며 그 중에서도 중요한 관계를 형성하고 있는 타인과의 상호작용을 통해 발달된다고 하고 있다. 즉, 자신이 중요하다고 생각하는 타인이 자신을 중요하고 가치 있게 평가하게 되면 자아존중감은 높아지고, 반대로 열등하게 평가하게 되면 자아존중감이 낮아지는 것을 말한다. 하지만, 본 연구대상인 성인의 자아존중감은 발달적인 것보다 자신을 의미 있게 평가하는 것과 연결된 것으로 본다.

이에 대해 지카스와 쉬왈브(1986)는 자아존중감을 자신을 가치 있다고 여기는 것으로 자신에 대한 도덕적 평가와 관련되어 있다고 본다. 또한 쿠퍼 스미스는 개인이 자기 자신을 평가, 습관적으로 유지하는 것으로 스스로를 능력 있고, 성공적이고 의미 있고, 가치 있다고 믿는 것으로 정의한다. 즉, 자아존중감은 타인이 자신을 받아들이고 존중하며 가치있다고 느끼는 것을 말하는 것이다.

방지연(2009)도 자아존중감을 사람들이 자신에 대하여 관념적으로 가지는 것으로 보고, 자신을 인정하는 태도나 불신하는 태도를 나타내며 자신의 능력, 성공, 중요

성, 가치 등에 대하여 스스로 어느 정도 믿고 있는지를 나타내는 것이라고 정의하였다. 그리고 자아존중감을 긍정적 자아존중감과 부정적 자아존중감으로 구성하여 자아존중 정도와 자아승인 양상을 측정하는데 초점을 두었다.

홍혜연(2009)의 경우는 자아존중감은 자기 자신에 대한 생각, 타인이 자신에 대해 갖는 태도, 다른 사람 혹은 집단과의 비교를 통해 평가한 자신의 총체적으로 형성되는 정의적 반응이라고 정의하여 자신을 높이 평가하는 것 이외에 타인이 자신을 소중하게 대해 주는 것에서도 형성된다고 하였다. 이러한 개념 정의는 직장 내에서 관계를 유지하고 업무를 수행해 나감에 있어 매우 중요한 역할을 하는 항목이라는 것을 유추할 수 있다.

2. 자기효능감

자기효능감은 Bandura(1977)에 의해 본격적인 논의가 되었는데, 그는 구체적 자신감을 자기효능감이라 칭하고 이는 심리학적 체계구성을 위한 중심적 개념으로 수용하였다. 인간의 행동 변화가 결국 행위 자신이 그 행동을 능히 해낼 수 있다는 자신감을 갖고 있기 때문에 일어난다는 것이다. 또한 그의 자기효능감 이론은 개인이 자기효능감을 높게 지각할 때 그 행동을 보다 자주 선택하고 지속하며 효능기대가 높으면 높을수록 동기수준이 높아진다는 것을 규명했다. 즉, 주어진 영역에 있어서 스스로의 능력에 대해 의심하는 사람은 어려운 과제를 피하고 그것에 대한 열성이 낮고 그 영역에 대해 설정한 목적에 최소한의 책임만을 지려는 경향을 보인다는 것이다. 그러나 특정영역에 강한 자기효능감을 가진 사람은 주어진 과제를 도전으로 받아들이 자신의 노력이 허사로 돌아갔다고 해도 포기하지 않고 해낼 수 있다는 믿음을 버리지 않고 목적에 대한 강한 책임감을 가진다는 것이다.

자기효능감을 자기존중감과 혼용하기도 하는데, 자기존중감은 자신이 지각된 성격 또는 특징에 대한 스스로의 평가이며 자신의 속성이나 단면에 대하여 은연중에 배정한 자기평가의 총체로 정의되는데 자기효능감과 차이점은 이 두 개념이 자기창조적 사고의 다른 측면으로 서로 다른 현상을 나타낸다(Bandura, 1986). 즉, 자기존중감은 자기가치에 대한 평가이며 자신의 행동이 개인의 가치기준과 얼마나 일치하는가에 따른 것이지만, 자기효능감은 자기능력의 판단 또는 기대에 관한 것이 다

르다고 할 수 있다. Bandura(1986)은 이렇게 자기효능감과 혼동할 수 있는 유사개념을 자아, 지각된 능력 등과 함께 제시하고 있으며(표 2-2), 행위가 자신이 개인적으로 가지고 있는 행동수행가능성에 대한 기대인 자기효능감이 행동의 변화를 가져오는 것이라고 하였다. 도상욱(1996)의 경우, 자기효능감을 자신감과 구분 지었는데, 자신감은 수행을 성공적으로 해낼 수 있는 능력에 대한 개인의 믿음 또는 확신의 강도는 설명되지만 인지된 능력의 구체화된 수준에 대해서는 설명되지 않으며, 자기효능감은 그 믿음의 강도와 인지된 능력 수준의 구체화를 의미하는 것으로 보다 확정적인 능력의 기대로 구분하고 있다.

[표 2-2] 자기효능감과 유사한 개념

개념	정의
자아 (self concept)	한 개인의 자기에게 부여하는 자기평가와 관련된 모든 특성들의 구조물로 대부분이 전반적인 자기 이미지에 관련된 것
자기존중감 (self esteem)	자신의 지각된 능력 또는 특징에 대한 스스로의 평가이며 자신의 속성이나 단면에 대해 은연중에 배정한 자기가치에 대한 평가의 총애
자기효능감 (self efficacy)	개인의 어떤 행동이 활동을 성공적으로 수행할 수 있다는 자신의 능력에 대한 구체적인 확신 또는 기대

즉, 자기효능감은 자기 조절, 인내심, 실패에 대한 대응, 내재적 흥미와 동기의 증진, 성취노력, 직업선택과 같은 어려운 행동에 대한 대처행동을 유발시킴으로서 수행에 영향을 준다. 만약 과학이나 수학을 이해할 능력이 없다고 인식하는 사람은 결국 과학이나 수학과 관련된 분야의 직업을 가지려고 하지 않을 것이다. 따라서 자기효능감의 핵심은 다른 모든 조건이 동일할 경우 자기효능감이 높은 사람일수록, 어떤 행동을 성공적으로 수행할 자신이 많은 사람일수록 그 행동을 시도하고 지속할 가능성이 많다는 것이다(서소영, 1996). 홍혜연(2009)은 자기효능감에 대해 보다 구체적으로 정의하여 특정업무를 성취하기 위해 필요한 행동을 조직하고 수행하는 자

신의 능력에 대한 개인의 판단이며 특정상황에서 특정행위를 수행하는 능력에 대한 개인의 신념(홍혜연, 2009 : 51)으로 말하고 있다.

종합하면, 자기효능감은 자신의 능력에 대한 확신이나 기대를 의미하는 것으로, 자기효능감이 높은 사람은 자신의 수행능력과 결과 발생의 통제 능력을 높게 평가하는 것으로 설명할 수 있다.

3. 직무만족도

직무만족에 관한 연구는 1940년대 이래로 최근까지 조직의 원활한 운영을 평가하는 중요한 기준이 되어오고 있으며, 가장 오랜 연구의 역사를 지니고 있는 사회과학 연구 분야 중 하나이다(최병우, 2004).

직무 만족이란 개인의 욕구와 필요를 충족시켰을 때 느끼는 정도를 의미하는 것으로, 과거 Porter & Lawler(1973)는 직무만족을 실제로 얻은 보상이 정당하다고 인지되는 수준을 충족하거나 초과하는 것으로 보고, 이러한 수준에 미달할수록 주어진 상황에 대한 불만은 더 커진다고 하였으며, Smith(1995)는 직무 만족/불만족은 각 개인이 자기의 직무와 관련하여 경험하게 되는 모든 좋고 나쁜 감정의 총화, 또는 이와 같은 감정의 균형 상태에서 기인되는 태도라고 정의하여 감정과 태도의 관련성을 나타내고 있다.

최근 Schermerhorn 등(2000)은 ‘자신의 직무에 대해 긍정적으로 혹은 부정적으로 느끼는 정도로서 조직에 있어 물리적이고 사회적인 상황에 대한 감정적 반응이나 태도’라고 정의하였는데, Vecchio(2002)는 ‘직무에 대한 감정적 반응으로써 특히 기대와의 상호 작용에 따른 개인의 경험’이라고 정의하여 차이를 보였다.

한편, Quin & Magine(2005)은 어떤 특별한 직무내용 즉, 보상, 안전 등에 대한 만족도를 근거로 수량화된 개선의 정도로 정의하고 있으며, McCormick & Tiffin(2005)은 그 직무에서 얻어지거나 또는 경험되는 욕구만족에 대한 정도의 함수라고 하였다. 또, Beatty & Schier(2005)는

Locke의 정의를 인용하여 종업원의 직무 가치를 달성하고 촉진하는 것으로 그 사람의 직무 평가에서 얻어지는 유쾌한 감정적 태도라고 하여 직무 만족을 행동이 아닌 감정의 의미로 파악하였다.

국내학자의 경우 신유근(1989)은 ‘직무만족은 직무에 대한 한 개인의 직무나 직무경험 참가 시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태’라고 정의하였고, 양창삼(1994)은 ‘직무만족은 종업원이 직무와 관련하여 갖게 되는 태도, 가치, 신념, 욕구 등 감정적 상태’라고 정의하였다. 김종성(2008)은 직무만족을 한 개인이 자신의 직무에 대한 기대치에서 오는 경험적 만족의 정도로 설명 할 수 있으며, 이는 각 개인이 자신의 직무에 대해서 가지는 일종의 태도라고 정의하였다.

위와 같이 직무 만족에 대해 선행 연구자들의 정의를 살펴보았으며, 이를 통해 직무 만족은 직무를 통해 내적으로 개인의 감정과 신면, 태도, 성취감을 주고, 외적으로 보상이나 거래, 근무환경, 인간관계 등에 만족을 주는 것으로 정의할 수 있다.

본 연구에서는 내적으로 능력발휘, 가치 인정, 성취감 등을 주는가, 외적으로는 동료와의 인간관계, 협력, 근무환경 등을 주는가와 같은 내용을 중심으로 연구하고자 한다.

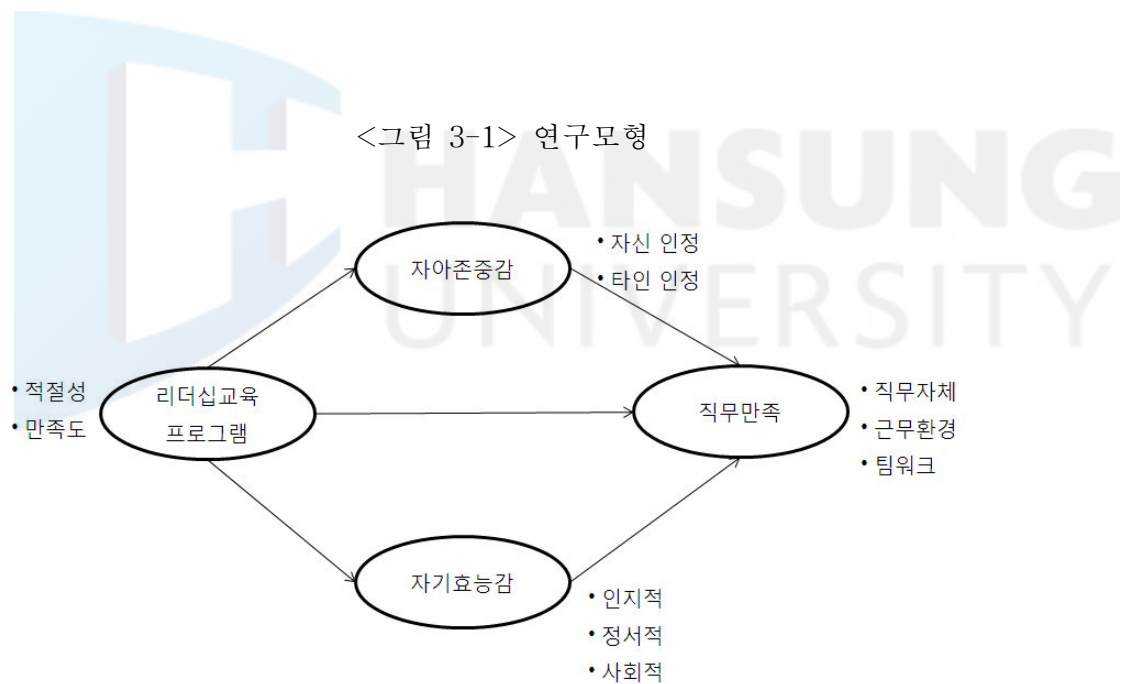
HANSUNG
UNIVERSITY

제 3 장 연구 방법

제 1 절 연구모형

본 연구는 리더십 교육프로그램이 자아존중감, 자기효능감, 직무만족도에 미치는 영향을 알아보는 것으로, 이를 위해 교육 훈련의 하위 변수로 적절성과 만족성, 직무만족의 하위 변수로 직무자체, 근무환경, 팀워크, 자아존중감의 하위 변수로 자신인정, 타인인정, 자기효능감의 하위 변수로 인지적, 정서적, 사회적 요소를 구성하였다. 인구통계학적 특성 6가지 요인은 통제요인으로서 각 변수에 어떠한 차이가 있는지 파악하도록 하였다.

이와 같은 변수 구성을 통해 아래 [그림 3-1]과 같이 연구모형을 제시한다.



제 2 절 연구가설

본 연구는 연구목적을 통해 제시된 연구모형의 검증 및 타당성을 살펴보기 위하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

1. 리더십교육프로그램과 자아존중감

리더십 교육 프로그램은 리더십 향상을 위한 교육 훈련에서 교육에 관하여 피대상자가 주관적으로 느끼는 교육의 적절성과 만족성을 의미하며, 자아존중감은 자신이 자기자신을 존중하는 정도와 타인이 자신을 존중하는 정도를 의미한다. 본 연구에서는 이 두 변수간의 영향을 확인하기 위하여 아래와 같은 가설을 설정하였다.

가설1. 리더십교육프로그램은 자아존중감에 영향을 미칠 것이다.

2. 리더십교육프로그램과 자기효능감

자기효능감은 자기 자신의 인지적·정서적·사회적 능력에 대한 주관적 만족도를 의미하는 것으로 이를 통하여 본 가설에서는 자기효능감과 리더십 교육 프로그램간의 영향을 확인하고자 한다.

가설2. 리더십교육프로그램은 자기효능감에 영향을 미칠 것이다.

3. 리더십교육프로그램과 직무만족도

직무만족도는 직무에 대한 정서적인 태도의 하나로서 구성원 자신이 자신의 직무나 직무경험을 평가한 결과에서 얻어지는 만족감이나 즐겁고도 긍정적인 정서 상태(Locke, 1976)로써 본 연구에서는 직무자체, 근무환경, 팀워크의 세 가지 하위 변수로 구성하였다. 리더십교육프로그램이 직무만족도에 미치는 영향을 확인하고자 한다

가설3. 리더십교육프로그램은 직무만족도에 영향을 미칠 것이다.

4. 자아존중감과 직무만족도

자아존중감은 자신이 자기자신을 존중하는 정도와 타인이 자신을 존중하는 정도로써 직무만족에 미치는 영향을 파악하고자 한다.

가설4. 자아존중감은 직무만족에 영향을 미칠 것이다.

5. 자기효능감과 직무만족도

자기효능감이 직무만족에 미치는 영향을 파악하고자 한다.

가설5. 자기효능감은 직무만족에 영향을 미칠 것이다.

제 3 절 실험설계

1. 조사도구와 설문지 구성

본 연구는 설문지법을 이용하여 조사하였으며, 설문지 내용은 자체교육설문지와 관련 선행연구(방지연, 2009; 홍혜연, 2009; 주수홍, 2008 등)를 참고하여 구성하였다.

설문내용은 리더십교육프로그램에 관한 적절성과 만족도 5문항, 직무만족도(직무 자체, 근무환경, 팀워크)에 관한 9문항, 자아존중감(자신/타인 인정)에 관한 6문항, 자기효능감(인지적/정서적/사회적)에 관한 9문항, 인구통계학적 특성 7문항 등 총36 문항으로 구성하였다.

[표 3-1]] 설문지의 구성표

구성지표	구성내용	문항번호	출처
리더십교육프로그램	적절성	1~3번	자체교육 설문지
	만족도	4~5번	
직무만족	직무자체	6~8번	주수홍 (2008)
	근무환경	9~11번	
	팀워크	12~14번	
자아존중감	자신인정	15~17번	방지연 (2009)
	타인인정	18~20번	
자기효능감	인지적	21~24번	홍혜연 (2009)
	정서적	25~26번	
	사회적	27~29번	
인구통계학적특성	성별	7문항	
	나이		
	결혼여부		
	학력		
	근속연수		
	직급		

2. 표본의 설정 및 조사방법

본 연구를 위해 화성상공회의소에서 실시하는 핵심리더십교육프로그램에 참가한 교육수료생들 중 임의로 표집하였으며, 조사기간은 2009년 10월부터 2010년 11월까지이며, 총 200부를 배포하여 144부를 회수하여 분석에 사용하였다. 전반적 조사방법은 [표 3-2]와 같다.

[표 3-2]] 표본의 설정

구 분	내 용
표본의 범위	화성상공회의소 핵심리더교육프로그램
피험자 선정	핵심리더교육 수료생들
조사기간 및 표본크기	- 조사기간 : 2009.10.07~2010.11.09 - 설문지 총 200부 중 144부 회수
설문지 배포, 회수 및 조사 방법	- 면접원이 응답자에게 설문조사의 내용을 설명한 후, 설문지를 배부하고, 표준화된 설문을 이용한 자기기입식 조사 방법으로 함 - 설문지 회수 시, 미비한 사항은 면접원이 응답자에게 재 질문함으로써 내용을 보완토록 함

3. 분석방법

본 연구에 수집된 자료의 처리를 위해 SPSS 18.0 프로그램을 이용하였으며, 연구가설을 검증하기 위해 사용한 자료분석방법은 다음과 같다.

첫째, 조사대상자의 인구통계학적 특성을 알아보기 위해 빈도분석을 실시하여 빈도와 백분율을 산출하였다.

둘째, 각 변수의 문항별 내적 합치도를 파악하기 위해 신뢰도 분석을 실시하여 Cronbach's 알파계수를 산출하였다.

셋째, 각 변수 간 상관관계를 파악하기 위해 Person's 상관계수를 산출하였다.

넷째, 각 변수 간 미치는 영향력을 파악하기 위해 회귀분석을 실시하였다.

제 4 장 연구 결과

제 1 절 표본의 일반적인 특성

본 연구를 위한 설문지에 응답한 응답자 144명의 일반적 특성을 성별, 연령, 결혼 여부, 학력,, 근속연수, 직급 등으로 살펴보면 표[4-1]과 같다.

먼저 성별로는 남자가 98명(68.1%), 여자가 46명(31.9%)로 나타났다.

연령으로는 30세 이하가 35명(24.3%), 31세~40세는 64명(44.4%), 41세~50세는 32명(22.2%)로 나타났다.

결혼여부는 미혼이 60명(41.7%), 기혼이 84명(58.3%)이었다.

학력은 고졸이 25명(17.4%), 전문대졸이 37명(25.7%), 대졸이상이 82명(56.9%)로 나타났다.

근속연수는 3년 미만 48명(33.3%), 3~5년 미만이 43명(29.9%), 5~10년 미만이 43명(29.9%), 10년 이상이 27명(18.8%)로 나타났다.

직급으로는 사원은 71명(49.3%), 중간 간부 60명(41.7%), 임원 13명(9.0%)이었다.

HANSUNG
UNIVERSITY

[표 4-1] 조사 대상자의 일반적 특성

일반적 특성		n	%
성 별	남 자	98	68.1
	여 자	46	31.9
연 령	30세 이하	35	24.3
	31 ~ 40세	64	44.4
	41 ~ 50세	32	22.2
	51세 이상	13	9.0
결혼 여부	미 혼	60	41.7
	기 혼	84	58.3
학 력	고 졸	25	17.4
	전문대 졸	37	25.7
	대졸 이상	82	56.9
근속 연수	3년 미만	48	33.3
	3~5년 미만	26	18.1
	5~10년 미만	43	29.9
	10년 이상	27	18.8
직 급	사 원	71	49.3
	중간 간부	60	41.7
	임 원	13	9.0

제 2 절 척도의 신뢰도 분석

[표 4-2] 척도의 신뢰도 분석

변 수		설문지 문항	Cronbach's α	
리더십 프로그램	적 절 성	1 ~ 3	.851	.902
	만 족 도	4 ~ 5	.795	
직무만족	직 무 자 체	6 ~ 8	.835	.904
	근 무 환 경	9 ~ 11	.862	
	팀 위 크	12 ~ 14	.749	
자아존중감	자 신 인 정	15 ~ 17	.840	.860
	타 인 인 정	18 ~ 20	.768	
자기효능감	인 지 적	21 ~ 24	.640	.782
	정 서 적	25 ~ 26	.530	
	사 회 적	27 ~ 29	.554	

척도의 신뢰도를 알아보기 위하여 문항내적 일치도를 측정하는 Cronbach's alpha를 이용한 신뢰도 분석을 실시하였다. 리더십 프로그램의 신뢰도는 .902, 직무만족은 .904, 자아존중감 .860, 자기효능감은 .782로 나타나 모두 높게 나타나, 신뢰도가 있는 것으로 나타났다.

제 3 절 일반적 특성에 따른 차이 분석

표본의 일반적 특성에 따른 각 변수에 대한 차이 분석은 다음과 같다.

1. 일반적 특성에 따른 차이 분석

1.1. 일반적 특성에 따른 리더십 프로그램

[표 4-3] 조사 대상자의 일반적 특성에 따른 프로그램 - 적절성

일반적 특성		M	SD	t or F	p
성 별	남 자	4.06	0.62	4.338	.000
	여 자	3.61	0.49		
연 령	30세 이하	3.95	0.53	.646	.587
	31 ~ 40세	3.84	0.64		
	41 ~ 50세	4.00	0.56		
	51세 이상	4.00	0.86		
결혼 여부	미 혼	3.89	0.61	-.363	.717
	기 혼	3.93	0.63		
학 력	고 졸	3.84	0.65	.243	.785
	전문대 졸	3.92	0.62		
	대졸 이상	3.94	0.61		
근속 연수	3년 미만	4.01	0.61	.713	.546
	3~5년 미만	3.86	0.59		
	5~10년 미만	3.91	0.57		
	10년 이상	3.81	0.73		
직 급	사 원	3.88	0.63	.542	.583
	중간 간부	3.92	0.56		
	임 원	4.08	0.81		

조사 대상자의 일반적 특성에 따른 리더십 프로그램의 적절성에 대한 차이를 분석한 결과, 성별($p<.001$)에 따른 적절성은 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 남자의 적절성은 4.06으로 여자의 3.61보다 높게 나타났다.

[표 4-4] 조사 대상자의 일반적 특성에 따른 프로그램 - 만족도

일반적 특성		M	SD	t or F	p
성 별	남 자	4.03	0.69	3.445	.001
	여 자	3.60	0.70		
연 령	30세 이하	3.94	0.59	.209	.890
	31 ~ 40세	3.84	0.79		
	41 ~ 50세	3.92	0.61		
	51세 이상	3.92	0.98		
결혼 여부	미 혼	3.83	0.69	-.899	.370
	기 혼	3.93	0.74		
학 력	고 졸	3.80	0.79	.240	.787
	전문대 졸	3.89	0.75		
	대졸 이상	3.91	0.69		
근속 연수	3년 미만	4.01	0.66	1.434	.236
	3~5년 미만	3.79	0.80		
	5~10년 미만	3.94	0.66		
	10년 이상	3.69	0.81		
직 급	사 원	4.00	0.56	.703	.497
	중간 간부	4.07	0.53		
	임 원	4.36	0.63		

일반적 특성에 따른 프로그램 만족도의 차이를 분석한 결과, 성별($p=.001<.01$)에 따른 프로그램 만족도는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 남자의 프로그램 만족도는 4.03으로 여자의 3.60보다 높게 나타나, 남자가 여자보다 프로그램 만족도가 높은 것으로 드러났다.

1.2. 일반적 특성에 따른 자아존중감

[표 4-5] 조사 대상자의 일반적 특성에 따른 자아존중감 - 자신 인정

일반적 특성		M	SD	t or F	p
성 별	남 자	4.08	0.57	.492	.624
	여 자	4.03	0.53		
연 령	30세 이하	4.12	0.54	1.356	.259
	31 ~ 40세	3.96	0.58		
	41 ~ 50세	4.19	0.52		
	51세 이상	4.08	0.56		
결혼 여부	미 혼	4.01	0.59	-.932	.353
	기 혼	4.10	0.54		
학 력	고 졸	3.89	0.28	1.403	.249
	전문대 졸	4.11	0.69		
	대졸 이상	4.09	0.55		
근속 연수	3년 미만	4.11	0.49	.277	.842
	3~5년 미만	3.99	0.64		
	5~10년 미만	4.05	0.61		
	10년 이상	4.06	0.53		
직 급	사 원	4.00	0.55	2.250	.109
	중간 간부	4.07	0.53		
	임 원	4.36	0.63		

일반적 특성에 따른 자신 인정의 자아존중감 차이를 분석한 결과, 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

[표 4-6] 조사 대상자의 일반적 특성에 따른 자아존중감 - 타인 인정

일반적 특성		M	SD	t or F	p
성 별	남 자	3.96	0.53	1.310	.192
	여 자	3.84	0.50		
연 령	30세 이하	3.86	0.54	.465	.707
	31 ~ 40세	3.92	0.49		
	41 ~ 50세	3.95	0.53		
	51세 이상	4.05	0.64		
결혼 여부	미 혼	3.83	0.53	-1.876	.063
	기 혼	3.99	0.51		
학 력	고 졸	3.80	0.35	1.197	.305
	전문대 졸	4.01	0.63		
	대졸 이상	3.92	0.51		
근속 연수	3년 미만	3.99	0.49	.363	.779
	3~5년 미만	3.87	0.63		
	5~10년 미만	3.91	0.53		
	10년 이상	3.89	0.49		
직 급	사 원	3.85 ^b	0.53	3.090	.049
	중간 간부	3.94 ^b	0.46		
	임 원	4.23 ^a	.67		

※ Duncan의 사후검정 : 같은 문자가 있는 행은 유의한 차이가 없다($\alpha=.05$).

일반적 특성에 따른 타인 인정 자아 존중감의 차이를 분석한 결과, 직급 ($p=.049<.05$)에 따른 타인 인정 자아 존중감은 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

Duncan의 사후검정 결과, 직급은 임원의 타인 인정 자아 존중감은 4.23으로 중간 간부 이하보다 높게 나타났다.

1.3. 일반적 특성에 따른 자기 효능감

[표 4-7] 조사 대상자의 일반적 특성에 따른 자기효능감 - 인지적

일반적 특성		M	SD	t or F	p
성 별	남 자	3.82	0.48	2.701	.008
	여 자	3.59	0.44		
연 령	30세 이하	3.74	0.58	1.710	.168
	31 ~ 40세	3.73	0.44		
	41 ~ 50세	3.67	0.40		
	51세 이상	4.02	0.51		
결혼 여부	미 혼	3.71	0.51	-.807	.421
	기 혼	3.77	0.46		
학 력	고 졸	3.50 ^b	0.34	4.278	.016
	전문대 졸	3.77 ^{ab}	0.58		
	대졸 이상	3.81 ^a	0.45		
근속 연수	3년 미만	3.78	0.54	.250	.861
	3~5년 미만	3.78	0.49		
	5~10년 미만	3.71	0.44		
	10년 이상	3.71	0.44		
직 급	사 원	3.70 ^b	0.51	4.984	.008
	중간 간부	3.72 ^b	0.38		
	임 원	4.13 ^a	0.61		

※ Duncan의 사후검정 : 같은 문자가 있는 행은 유의한 차이가 없다($\alpha=.05$).

조사 대상자의 일반적 특성에 따른 인지적 자기효능감의 차이를 분석한 결과, 성별($p=.008$), 학력($p=.016<.05$), 직급($p=.008$)에 따른 인지적 자기효능감은 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

성별은 남자의 인지적 자기효능감이 3.82로 여자의 3.59보다 높았으며, Duncan의 사후검정 결과, 학력은 대졸이상이 3.81로 고졸의 3.50보다 높게 나타났다. 직급에서는 임원의 인지적 자기효능감은 4.13으로 가장 높게 나타났다.

[표 4-8] 조사 대상자의 일반적 특성에 따른 자기효능감 - 정서적

일반적 특성		M	SD	t or F	p
성 별	남 자	3.80	0.60	4.699	.000
	여 자	3.30	0.54		
연 령	30세 이하	3.63	0.71	2.005	.116
	31 ~ 40세	3.64	0.59		
	41 ~ 50세	3.50	0.57		
	51세 이상	4.00	0.61		
결혼 여부	미 혼	3.65	0.62	.179	.858
	기 혼	3.63	0.64		
학 력	고 졸	3.40	0.54	2.879	.060
	전문대 졸	3.59	0.68		
	대졸 이상	3.73	0.61		
근속 연수	3년 미만	3.70	0.64	2.087	.105
	3~5년 미만	3.81	0.62		
	5~10년 미만	3.45	0.62		
	10년 이상	3.67	0.59		
직 급	사 원	3.56 ^b	0.64	7.024	.001
	중간 간부	3.61 ^b	0.55		
	임 원	4.23 ^a	0.63		

※ Duncan의 사후검정 : 같은 문자가 있는 행은 유의한 차이가 없다($\alpha=.05$).

일반적 특성에 따른 정서적 자기효능감의 차이를 분석한 결과, 성별($p<.001$), 직급($p=.001<.01$)에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

남자의 정서적 자기효능감은 3.80으로 여자의 3.30보다 높았으며, Duncan의 사후검정 결과, 직급은 임원이 4.23으로 가장 높게 나타났다.

[표 4-9] 조사 대상자의 일반적 특성에 따른 자기효능감 - 사회적

일반적 특성		M	SD	t or F	p
성 별	남 자	3.67	0.59	.971	.333
	여 자	3.57	0.50		
연 령	30세 이하	3.79	0.52	1.391	.248
	31 ~ 40세	3.58	0.63		
	41 ~ 50세	3.56	0.44		
	51세 이상	3.72	0.56		
결혼 여부	미 혼	3.73	0.57	1.612	.109
	기 혼	3.58	0.55		
학 력	고 졸	3.48	0.44	1.868	.158
	전문대 졸	3.59	0.55		
	대졸 이상	3.71	0.59		
근속 연수	3년 미만	3.74	0.56	1.384	.250
	3~5년 미만	3.63	0.61		
	5~10년 미만	3.64	0.57		
	10년 이상	3.47	0.49		
직 급	사 원	3.69 ^b	0.54	4.295	.015
	중간 간부	3.51 ^b	0.55		
	임 원	3.97 ^a	0.62		

※ Duncan의 사후검정 : 같은 문자가 있는 행은 유의한 차이가 없다($\alpha=.05$).

조사 대상자의 일반적 특성에 따른 사회적 자기효능감의 차이를 분석한 결과, 직급($p=.015<.05$)에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

Duncan의 사후검정 결과, 직급은 임원의 사회적 자기효능감은 3.97로 중간간부 이하보다 높게 나타났다.

1.4. 일반적 특성에 따른 직무만족

[표 4-10] 조사 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도 - 직무 자체

일반적 특성		M	SD	t or F	p
성 별	남 자	3.78	0.63	2.131	.035
	여 자	3.54	0.63		
연 령	30세 이하	3.78	0.55	2.180	.093
	31 ~ 40세	3.55	0.68		
	41 ~ 50세	3.83	0.56		
	51세 이상	3.87	0.70		
결혼 여부	미 혼	3.59	0.66	-1.679	.095
	기 혼	3.77	0.61		
학 력	고 졸	3.65	0.63	.078	.925
	전문대 졸	3.71	0.68		
	대졸 이상	3.71	0.62		
근속 연수	3년 미만	3.68	0.65	.364	.779
	3~5년 미만	3.72	0.58		
	5~10년 미만	3.64	0.69		
	10년 이상	3.80	0.59		
직 급	사 원	3.62	0.66	2.198	.115
	중간 간부	3.73	0.56		
	임 원	4.00	0.75		

일반적 특성에 따른 직무자체의 직무만족에 대한 차이를 분석한 결과, 성별 ($p=.035<.05$)에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

남자의 직무자체 만족도는 3.78로 여자의 3.54보다 높게 나타났다.

[표 4-11] 조사 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도 - 근무 환경

일반적 특성		M	SD	t or F	p
성 별	남 자	3.71	0.71	2.275	.024
	여 자	3.43	0.65		
연 령	30세 이하	3.71	0.65	1.679	.174
	31 ~ 40세	3.49	0.74		
	41 ~ 50세	3.70	0.69		
	51세 이상	3.87	0.54		
결혼 여부	미 혼	3.53	0.75	-1.337	.183
	기 혼	3.69	0.65		
학 력	고 졸	3.53	0.58	.314	.731
	전문대 졸	3.61	0.75		
	대졸 이상	3.66	0.71		
근속 연수	3년 미만	3.60	0.76	.114	.952
	3~5년 미만	3.60	0.64		
	5~10년 미만	3.63	0.73		
	10년 이상	3.69	0.61		
직 급	사 원	3.53	0.72	3.004	.053
	중간 간부	3.66	0.65		
	임 원	4.03	0.69		

조사 대상자의 일반적 특성에 따른 근무환경의 직무만족에 대한 차이를 분석한 결과, 성별($p=.024<.05$)에 따른 근무환경 만족도는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

남자의 근무환경에 대한 직무만족은 3.71로 여자의 3.43보다 높게 나타났다.

[표 4-12] 조사 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도 - 팀워크

일반적 특성		M	SD	t or F	p
성 별	남 자	3.96	0.56	2.306	.023
	여 자	3.74	0.48		
연 령	30세 이하	3.88	0.55	2.383	.072
	31 ~ 40세	3.82	0.54		
	41 ~ 50세	3.89	0.48		
	51세 이상	4.26	0.56		
결혼 여부	미 혼	3.81	0.53	-1.567	.119
	기 혼	3.95	0.54		
학 력	고 졸	3.73	0.40	1.419	.246
	전문대 졸	3.96	0.55		
	대졸 이상	3.90	0.57		
근속 연수	3년 미만	3.88	0.53	.839	.474
	3~5년 미만	3.88	0.52		
	5~10년 미만	3.81	0.59		
	10년 이상	3.82 ^b	0.55		
직 급	사 원	3.82 ^b	0.55	5.313	.006
	중간 간부	3.88 ^b	0.48		
	임 원	4.33 ^a	0.62		

※ Duncan의 사후검정 : 같은 문자가 있는 행은 유의한 차이가 없다($\alpha=.05$).

일반적 특성에 따른 팀워크에 대한 직무만족의 차이를 분석한 결과, 성별($p=.023<.05$), 직급($p=.006<.01$)에 따른 팀워크의 직무만족은 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

남자의 팀워크 직무만족은 3.96으로 여자의 3.74보다 높았으며, Duncan의 사후검정 결과, 직급은 임원이 4.33으로 가장 높게 나타났다.

제 4 절 변수 간 상관관계

[표 4-13] 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.적절성	1.00									
2.만족도	.808***	1.00								
3.자신인정	.350***	.356***	1.00							
4.타인인정	.312***	.262**	.634***	1.00						
5.인지적	.421***	.411***	.586***	.550***	1.00					
6.정서적	.324***	.243**	.464***	.363***	.572***	1.00				
7.사회적	.404***	.418***	.503***	.387***	.499***	.441***	1.00			
8.직무자체	.560***	.438***	.482***	.332***	.392***	.369***	.348***	1.00		
9.근무환경	.415***	.411***	.441***	.379***	.449***	.344***	.358***	.713***	1.00	
10.팀워크	.426***	.380***	.549***	.530***	.575***	.423***	.390***	.590***	.648***	1.00

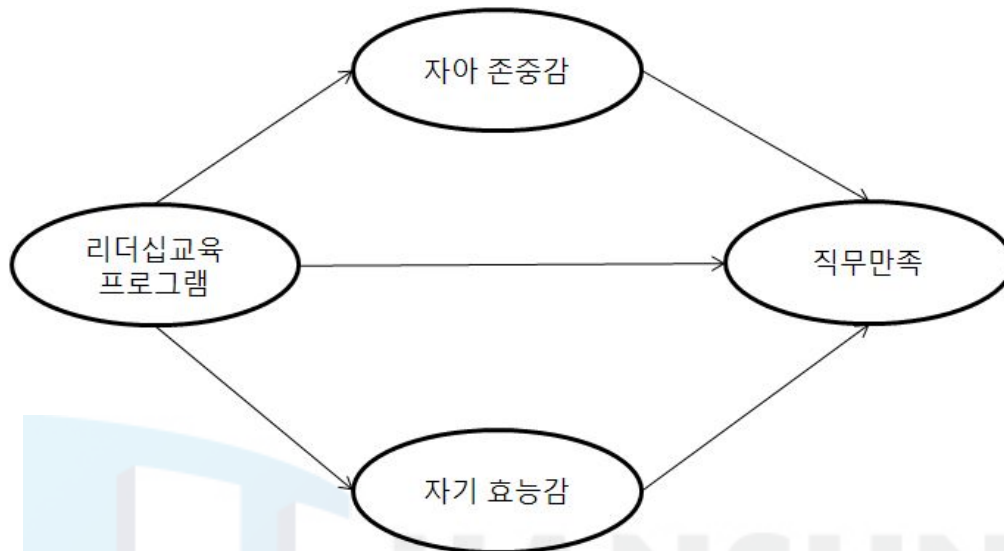
** p<.01 *** p<.001

변수들간의 관계를 알아보기 위하여 Pearson의 상관관계 분석을 실시한 결과, 모든 변수간에는 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

제 5 절 가설 검정

연구모형에 대한 가설을 검정하기 위하여 구조방정식 모형을 이용하여 가설을 검정하였다.

<그림 4-1> 구조방정식 모형



[표 4-14] 구조방정식 적합도 지수

지수	χ^2	df	p	GFI	CFI	NFI	NNFI	RMSEA
통계량	52.564	29	.005	.933	.968	.932	.950	.075

연구모형에 대한 구조방정식의 적합도 검정 결과, GFI .933, GFI .968, NFI는 .932, NNFI는 .950으로 모두 .90 이상으로 나타났으며, RMSEA는 .075로 .08 이하로 나타나 모형이 적합한 것으로 나타났다. 따라서 본 연구자가 설정한 연구모형이 적합한 것으로 드러나, 연구모형에 대한 구조방정식을 실시 하였으며, 그 결과는 다음과 같다.

[표 4-15] 측정모형 결과

	B	SE	β	t	p
리더십 프로그램 → 적절성	1.000		.916		
리더십 프로그램 → 만족도	1.109	.097	.872	11.468	.000
자아존중감 → 자신인정	1.000		.874		
자아존중감 → 타인인정	.777	.121	.725	6.416	.000
자기효능감 → 인지적	1.000		.810		
자기효능감 → 정서적	1.101	.156	.682	7.062	.000
자기효능감 → 사회적	.933	.138	.645	6.764	.000
직무만족 → 직무자체	1.000		.805		
직무만족 → 근무환경	1.120	.112	.823	10.031	.000
직무만족 → 팀워크	.821	.087	.774	9.463	.000

구조방정식 모형에서 측정 변수들과 잠재 변수들간의 관계를 나타낸 측정모형의 결과는 [표 4-15]와 같다.

측정모형 분석 결과, 모든 측정변수는 잠재변수에 유의한 영향을 받는 것으로 나타났다($p < .001$), 표준화 계수가 모두 .50 이상으로 나타나 측정모형이 적합한 것으로 드러났다.

리더십 프로그램에서 적절성($\beta = .916$)은 만족도($\beta = .872$) 보다 더 중요한 요인으로 나타났으며, 자아존중감에서는 자신인정 자아존중감($\beta = .874$)이 타인인정 자아존중감($\beta = .725$) 보다 더 중요한 것으로 나타났다. 자기효능감에서는 인지적 자기효능감($\beta = .810$)이 가장 중요한 요소이었으며, 정서적 자기효능감($\beta = .682$), 사회적 자기효능감($\beta = .645$)은 순으로 나타났다.

직무만족에서는 근무환경 직무만족($\beta = .823$)이 가장 높은 적재치를 보였으며, 직무 자체 직무만족($\beta = .805$), 팀워크 직무만족($\beta = .774$) 순으로 나타났다.

[표 4-16] 구조방정식 모형 결과

	B	SE	β	t	p
리더십 프로그램 → 자아존중감	.423	.081	.491	5.214	.000
리더십 프로그램 → 자기효능감	.417	.067	.609	6.250	.000
리더십 프로그램 → 직무만족	.251	.104	.284	2.408	.016
자아존중감 → 직무만족	.397	.109	.386	3.633	.000
자기효능감 → 직무만족	.351	.144	.272	2.434	.015

구조방정식 모형에 대한 분석 결과는 [표 4-16]과 같이 나타났다.

가설 1> 리더십 교육 프로그램은 자아존중감에 영향을 미칠 것이다.

가설 1에 대한 구조방정식 모형 검정 결과, 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다($p < .001$). 리더십 프로그램이 높을수록($B = .423$), 자아존중감이 높아지는 것으로 나타났다. 자아존중감에 대한 설명력은 37.0%로 나타났다.

따라서 “리더십 교육 프로그램이 자아존중감에 영향을 줄 것이다”라는 가설 1은 지지되었다.

가설 2> 리더십 프로그램은 자기효능감에 영향을 미칠 것이다.

가설 2에 대한 구조방정식 모형 분석 결과를 살펴보면, 리더십 교육 프로그램은 자기효능감에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다($p < .001$). 리더십 교육 프로그램이 높을수록($B = .417$) 자기효능감이 높아지는 것으로 나타났으며, 자기효능감을 설명하는 설명력은 24.1%로 나타났다.

따라서 가설 2인 “리더십 교육 프로그램은 자기효능감에 영향을 미칠 것이다”라는 가설 2는 지지되었다.

가설 3> 리더십 프로그램은 직무만족도에 영향을 미칠 것이다.

가설 3에 대한 검정을 위해 구조방정식 모형을 실시한 결과, 리더십 교육 프로그램은 직무만족도에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났으며($p=.016<.05$), 리더십 교육 프로그램 효과가 높을수록($B=.251$), 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다.

따라서 “리더십 교육 프로그램이 직무만족도에 영향을 미칠 것이다”라는 가설 3은 지지되었다.

가설 4> 자아존중감은 직무만족에 영향을 미칠 것이다.

가설 4에 대한 검정 결과, 자아존중감은 직무만족도에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다($p<.001$). 자아존중감이 높을수록($B=.397$) 직무만족도가 높아지는 것으로 나타났다.

가설 4의 “자아존중감은 직무만족도에 영향을 미칠 것이다”는 지지되었다.

가설 5> 자기효능감은 직무만족에 영향을 미칠 것이다.

가설 5에 대한 구조방정식 모형 분석 결과, 자기효능감은 직무만족도에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다($p=.015<.05$). 자기효능감이 높을수록($B=.351$) 직무만족도가 높아지는 것으로 나타났다.

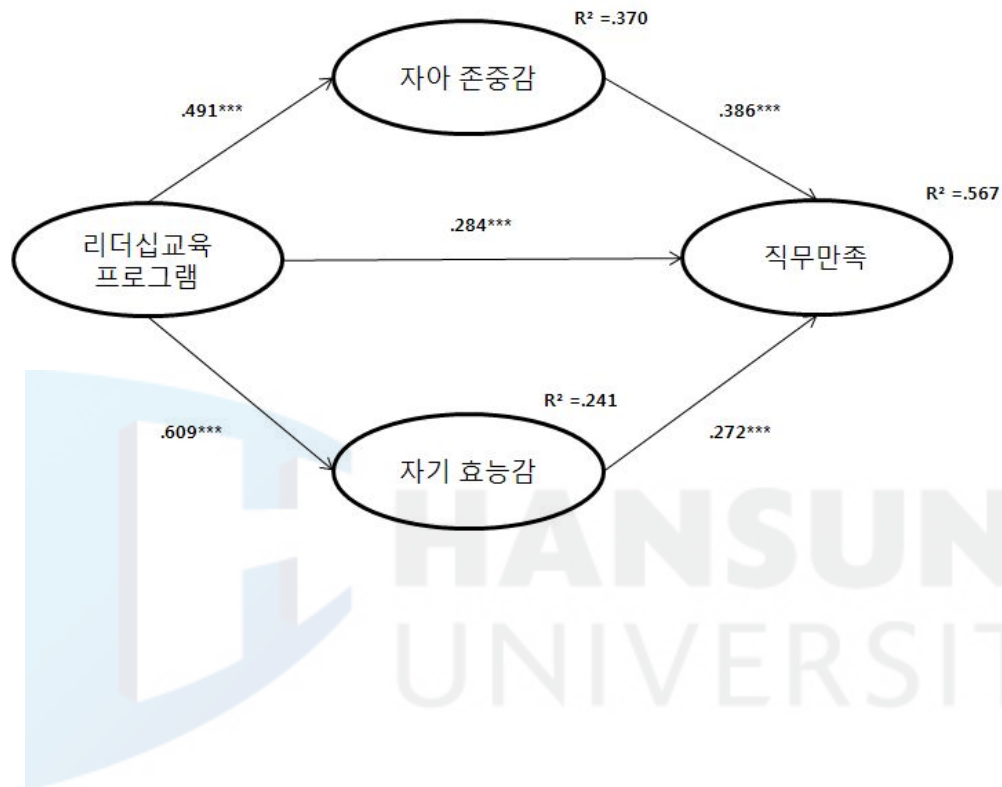
따라서 “자기효능감은 직무만족도에 영향을 미칠 것이다”라는 가설 5는 지지되었다.

가설 3~5에서 리더십 교육 프로그램, 자아존중감, 자기효능감은 모두 직무만족도에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났으며, 자아존중감($\beta=.386$)이 직무만족도에 가장 높은 영향을 주었으며, 리더십 교육 프로그램($\beta=.284$), 자기효능감($\beta=.272$) 순으

로 직무만족에 영향을 주는 것으로 드러났다.

리더십 교육 프로그램, 자아존중감, 자기효능감이 직무만족을 설명하는 설명력은 56.7%로 나타났다.

<그림 4-2> 구조방정식 모형 결과



제 5 장 결 론

제 1 절 요약 및 결론

본 연구는 화성상공회의소가 회원업체를 대상으로 실시하는 리더십교육프로그램이 교육을 수료한 회원업체 종사원의 자아존중감, 자기효능감, 직무만족도에 긍정적 영향을 미치는가에 대해 분석하고자 한 것이다. 이는 지방자치단체에서 시행되고 있는 리더십 교육을 분석하고, 교육 후 피교육자가 만족하는지와 교육의 효용가치에 대해 인식하는 정도를 파악하여 향후 관련 교육 프로그램의 기획 및 효과 파악에 자료를 제공하고자 하는데 의의가 있다.

연구의 목적을 수행하기 위해 1차적으로 리더십교육프로그램과 관련변수인 자아존중감, 자기효능감, 그리고 직무만족도에 대한 이론적 배경을 고찰하고, 선행연구를 통해 관련변수 간의 관계와 변수의 측정항목을 설정하였다. 2차적으로 설정한 관계를 구조방정식 모형 분석을 실시하여 관계의 타당성을 증명하고, 이를 바탕으로 조사한 설문내용을 분석하였다. 연구 결과를 종합하면 다음과 같다.

첫째, 화성상공회의소에서 실시하고 있는 리더십교육프로그램을 조사한 결과, 과거에는 리더십의 한 면에 초점을 맞춘 강의 중심의 교육에서 최근 지역사회를 리드하는 핵심인재양성을 목표로 직급별, 부서별, 교육과정별로 세분화하여 글로벌 마인드와 전문역량을 배양시키는데 중점을 둔 참여 중심의 교육을 지향하고 있다. 또한, 종래의 지식이나 이론 중심에서 가치 중심의 내면적 요소를 개발하는 데 보다 역점을 두고 있다.

이는 LG나 삼성전자 등 우리나라 굴지의 기업들이 인재양성에 전사적 노력을 아끼지 않으면서 보다 발전적으로 도약하는 데에 힘입은 것으로 이제는 자치단체나 지역기업들도 외국도시나 기업들과 제휴하는 곳이 늘어나고 글로벌화하는 지구촌의 방향과 같은 맥락에서 리더십을 가진 핵심인재의 필요성이 보다 중요함을 보여주는 것이라 하겠다. 결국 지역경제발전을 이끌어 갈 핵심인재를 양성할 목적으로 지역단

체가 앞장서는 것을 보여주며, 이를 통해 교육자들은 마인드와 역량을 보다 확장시켜 기업과 지역경제, 그리고, 자기자신의 발전을 도모할 수 있는 것이다. 즉, 자기완성과 직무만족을 통해 중국에는 경영성과를 높이도록 하기 위함이다.

둘째, 조사대상자가 교육 후 리더십교육프로그램의 적절성과 만족도는 전반적으로 만족한 수준으로 나타났다. 조사대상자의 일반적 특성에 따른 차이분석 결과, 통계적으로 유의한 차이를 나타내는 변수는 성별이었으며, 남자가 여자보다 리더십교육 프로그램에 대해 더 적절하고 만족하게 인식하는 것으로 나타났다.

남자가 여자보다 높게 인식하는 것은 여성능력개발과정도 있긴 하지만, 지역적, 기업적, 특성상 핵심리더교육과정이 다소 남자에 초점을 맞추어져 진행되고 있는데 기인한 것으로 추론된다.

셋째, 조사대상자가 교육 후 느끼는 자아존중감은 자신이나 타인 인정하는 영역 모두 만족하게 느끼는 것으로 나타났다. 특히 타인 인정 영역보다 자신 인정 영역이 더 높게 나타나 자신이 느끼는 자아존중감을 높게 인식하는 것을 알 수 있었다. 일반적 특성에 따라 차이분석한 결과, 자신 인정 영역은 차이가 없으나 타인 인정 영역은 직급에 따라 통계적으로 유의한 차이가 나타났으며, 임원 직급의 타인 인정 영역이 중간 간부 이하 직급보다 높게 나타났다.

임원 직급의 타인 인정 영역이 중간 간부 이하 직급의 타인 인정 영역이 높게 나타난 것은 높은 직급일수록 기업이나 동료 등에 미치는 영향력이 더 크기 때문으로 추론된다.

넷째, 조사대상자가 교육 후 느끼는 자기효능감은 전체적으로 보통에서 만족에 가까운 수준으로 나타났다. 자기효능감의 영역별로는 인지적 자기효능감이 가장 높게 나타났으며, 사회적 자기효능감, 정서적 자기효능감 순으로 나타났다. 일반적 특성에 따른 인지적 자기효능감의 차이분석결과, 성과 학력, 직급에 대해 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 남자가 여자보다, 대졸 이상 학력집단이 고졸 학력집단보다, 임원이 중간 간부 이하 직급보다 인지적 자기효능감을 높게 인식하는 것으로, 대졸 이상의 남자 임원이 높은 인지적 자기효능감을 보이는 것을 알 수 있었다. 정서적 영

역에 대한 차이분석결과는 성별과 직급에서 차이를 보였으며, 남자가 여자보다, 임원이 중간 간부 이하 직급보다 인지적 자기효능감을 높게 인식하는 것으로 나타났다. 사회적 영역에 대한 차이분석결과는 직급에 대해서만 차이를 보였으며, 임원이 중간 간부 이하 직급보다 높게 인식하는 것으로 나타났다.

전체적으로 남자가 여자보다, 임원이 중간 간부 이하 직급보다 자기효능감이 높게 나타났다. 특히 임원의 자기효능감이 높은 것은 현재까지 성공적으로 수행한 경험에 비추어 자신의 능력에 대해 아래 직급보다 보다 구체적으로 확신하고 있기 때문으로 추론된다.

다섯째, 조사대상자에 대한 직무만족도는 전체적으로 보통에서 만족에 가까운 수준으로 나타났으며, 영역별로는 팀워크 영역이 가장 높게 나타났고, 직무 자체, 근무환경 영역의 순으로 나타났다. 일반적 특성에 따른 차이분석 결과, 전 영역에서 성에 따라 차이를 보였으며 남자가 여자보다 직무 자체나 근무환경, 팀워크에 대해 더 만족하는 것으로 나타났다. 특히 팀워크 영역에 대해서는 직급에 대해 차이를 보였는데, 임원이 중간 간부 이하 직급보다 높게 나타났다.

팀워크 영역에서 임원이 높게 인식하는 것으로 나타난 것은 리더 입장에서 직무 자체나 근무환경보다 팀워크의 중요함을 인지하고 그에 대한 교육효과에 대해 만족한 것으로 추론된다.

여섯째, 변수 간 상관관계를 분석한 결과 모든 변수 간 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

이는 리더십교육프로그램이 적절하고 만족하다고 느낄수록 자아존중감과 자기효능감, 직무만족을 보다 커짐을 의미한다. 따라서 보다 질적으로 우수한 리더십교육 프로그램을 실시하면 자아존중감이나 자기효능감, 그리고 직무만족이 높아져 성과에 영향을 줄 수 있을 것으로 추론할 수 있다.

일곱째, 가설검정을 위해 설정한 구조방정식 모형의 적합도 분석 결과, 타당한 것으로 나타났다. 특히 리더십교육프로그램에 대해서는 만족도보다 적절성이 보다 중요한 요인이며, 자아존중감은 자신 인정 영역이, 자기효능감은 인지적 영역이, 직무

만족에서는 근무환경 영역이 가장 중요한 요인으로 작용하는 것으로 나타났다.

여덟째, 회귀분석결과, 리더십교육프로그램은 자아존중감, 자기효능감 그리고, 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 자아존중감과 자기효능감은 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

즉, 리더십교육프로그램이 보다 적절하고 만족할수록 교육 후 느끼는 자아존중감이나 자기효능감, 직무만족은 높아지며, 자아존중감과 자기효능감이 높을수록 직무만족이 높아짐을 알 수 있다. 특히 자아존중감이 직무만족도에 가장 영향력이 높은 것으로 나타나 리더십교육프로그램을 통해 자아존중감을 높일수록 직무만족이 높아질 것임을 추론할 수 있다.

종합하면, 리더십교육프로그램은 직접적으로도 직무만족에 긍정적 영향을 줄 수 있으나, 리더십교육프로그램을 통해 자아존중감과 자기효능감을 높일수록 직무에 대한 만족이 높아질 수 있음을 보여주는 결과로써 최근의 리더십교육프로그램이 가치를 지향하는 내면적 요소 중심이라는 데에 대해 인정하고 이러한 요인이 긍정적인 영향력이 있음을 보여주는 것이라 할 수 있다.

제 2 절 시사점 및 한계

본 연구는 리더십교육프로그램의 직무만족도, 자아존중감, 그리고 자기효능감에 대해 미치는 영향을 파악한 것으로 연구결과를 통해 리더십교육프로그램은 직무만족의 결정요인이며, 리더십교육프로그램과 함께 자아존중감과 자기효능감도 직무만족의 결정요인임을 확인할 수 있었다. 즉, 자아존중감과 자기효능감은 리더십교육프로그램과 직무만족의 중간요인으로 매개할 수 있음을 추론할 수 있다.

따라서, 지역의 기업들도 리더십교육프로그램의 중요성을 인지하고 이에 대한 교육을 적극 활용하여 기업의 종사원들을 핵심인재로 양성할 필요가 있음을 시사한다. 많은 지역의 기업들이 경제가 어렵고 비용과 시간적 영유 등의 문제로 기업의 종사

원들에 대한 교육제공에 적극적이지 않은 문제점이 있었지만, 글로벌 기업으로 향하는 지역 기업들도 기업의 성장을 위해 중요한 것이 바로 핵심인재양성이라는 것을 인지하고 종사원들 각각에 적절한 교육과 인프라를 제공하는 데 투자해야 함을 보여준다.

특히 참고한 기존의 관련 선행연구들은 서비스교육훈련이나 조직활성화교육을 통한 직무만족의 영향을 파악하거나 리더십교육이 직접적으로 직무만족이나 직무몰입에 영향을 보는 연구에 제한되었으며, 리더십교육을 통해 자아존중감이나 자기효능감의 영향을 분석한 경우는 대부분 연령이 낮은 대상을 중심으로 이루어져 왔다. 즉, 본 연구와 같이 성인 직장인을 대상으로 한 리더십교육이 자아존중감과 자기효능감에 영향을 주는 데에 대한 연구가 미흡하였으며, 직무만족을 통해 경영성과를 높이는 데에 대한 중요한 영향변수가 존재함을 확인하고, 연령이 낮은 성인이건 자신의 능력을 인정하는 힘이 무엇보다 큼을 시사 한다고 할 수 있다.

이를 통해 본 연구가 향후 기업의 교육프로그램의 방향설정에 필요한 근거의 틀을 제시할 수 있으며, 글로벌 마인드를 지닌 핵심인재를 양성하는 리더십교육이 효율적이며 실용적인 교육프로그램으로 효용성이 있음을 보여주어 교육기획 및 수립에 영향을 미칠 수 있음을 보여준다 하겠다. 더욱이 리더십교육프로그램이 자아존중감과 자기효능감을 높일 수 있는 데 초점을 두게 될 때 보다 직무만족도가 높아질 수 있어 이에 대한 교육프로그램의 활성화가 필요함을 시사한다. 이를 위해서는 무엇보다도 지역 기업들이 종사원에 대한 리더십교육에 대한 인식이 개인의 만족 및 직무만족을 이끌어내는 장기적인 측면의 투자라는 것을 인식할 필요가 있다.

마지막으로, 이러한 요소들을 증가시킬 수 있기 위해서는 우선적으로 경제적으로 약한 처지에 있는 지역 기업들에 대해 정책적 지원이 있어야 하며, 구체적인 관련프로그램들이 중소기업의 경쟁력 제고를 위해 다양하게 세분화되어 배포되어야 한다. 이를 위해 홍혜연(2008)의 연구에서 교육생들이 강사가 환경이나 기타 요인보다 영향력을 준다는 결과를 통해 보다 질적으로 우수한 강사를 활용할 수 있도록 지원해야 할 필요가 있다.

하지만, 본 연구에서는 화성상공회의소라는 일부 지역에서 시행하고 있는 리더십 교육프로그램으로 한정된 조사 분석으로 다른 리더십교육 모두를 대변한다는 데에 한계성을 보이고 있어, 이 연구결과를 일반화하기에는 약간의 무리가 있을 수 있다.



【참고문헌】

1. 국내문헌

- 권명란(2007). 여행업 종업원 교육훈련이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 안양대학교 석사학위논문.
- 김문경(2008). CS교육 프로그램이 직무만족과 직무성과에 미치는 영향. 숙명여자대학교 호스피탈리티 경영전문대학원 석사학위논문.
- 김용일(2008). 셀프리더십이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향. 숭실대학교 석사학위논문.
- 김용재, 김종완(2008). 리더십이 자기효능감을 통해 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향, 『인적자원개발연구』, Vol.11 No.2, 1-23.
- 김종성(2005). 직무만족의 영향요인에 관한 연구 : 1999-2003 패널데이터의 실증분석을 중심으로. 중앙대학교 석사학위논문.
- 김현식(2007). 사회체육 교육,역사,철학 : 스포츠지도자의 리더십과 지도자 신뢰 및 선수만족의 관계, 『한국사회체육학회지』, Vol.29, 45-55.
- 민혜영(2008). 보육시설장의 리더십 및 의사결정유형에 따른 자기 효능감 연구. 『미래유아교육학회지』, Vol.16 No.1, 123-143.
- 박영애(1995). 부모의 양육행동이 자녀의 자아존중감에 미치는 영향. 고려대학교 박사학위논문.
- 박은식 외(2007). 농촌 리더십 교육의 효과 및 만족도 분석. 『한국농촌지도학회지』, Vol.14 No.2, 329-349.
- 방지연(2009). 여자대학생의 완벽주의,자아존중감 및 사회적 지지가 신체만족도에 미치는 영향. 카톨릭대학교 석사학위논문.
- 배윤미(2010). 40대 남성의 몸이미지의 인식과 자아존중감의 상관관계에 관한 연구. 동아대학교 석사학위논문.
- 백종섭, 홍성애(2007). 종합병원 근로자의 직무만족도,경영만족도 및 조직몰입도 분석, 『정치정보연구』, Vol.10 No.2, 279-296.

- 신유근(1985). 조직행동론. 다산출판사.
- 양참삼(1994). 조직행동의 이해. 법문사.
- 오종철, 양태식(2009). 상사의 서번트 리더십이 구성원의 자기효능감, 리더신뢰 및 서비스지향성에 미치는 영향, 『대한경영학회지』, Vol.22 No.3, 1245-1268.
- 오현아(2008). 인지된 리더십 교육의 유용성이 구성원의 조직 신뢰 및 조직몰입에 미치는 영향. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이동준(2004). 초급장교 리더십 교육의 발전방안 : 육군의 학군, 학사장교를 중심으로. 전남대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 이만표(2009). 중소기업 근로자의 핵심직무능력 향상교육의 학습동기 요인 분석, 『ANDRAGOGY TODAY』 Vol.12 No.2, 123-151.
- 이은용 외(2007). 항공사 기내승무원의 인지된 서번트리더십, 교육훈련 관련요인과 고객지향성 및 자긍심과의 관련성 분석. 관광연구저널, Vol.21 No.1, 83-99.
- 장영철(2001). 해외근무 관리자의 리더십 특성드링 이문화 적응 및 해외근무 성과와의 상관관계에 관한 연구. 한국인사관리학회, 『조직과 인사관리연구』, Vol.24 No.2, 291-315.
- 정미숙(2008). 호텔기업의 서비스교육훈련이 직무만족도와 서비스지향성에 미치는 영향. 경희대학교 관광대학원 석사학위논문.
- 주수홍(2008). 조직활성화 교육이 직무만족에 미치는 영향 : 자기효능감의 매개작용. 창원대학교 석사학위논문.
- 홍혜연(2009). 서비스교육훈련이 자아존중감과 자기효능감 및 직무만족에 미치는 영향 : 서울소재 병원을 중심으로. 경희대학교 관광대학원 석사학위논문.

2. 국외문헌

- Bandura, A.(1977). A self-efficacy : Toward a unifying theory behavior change psychologicaln Review. 191-215.
- . (1986). Social Foundation of thought and action. a social cognitive theory. N.J. prentice-Hall.
- Beaty, R. W. & Schneider, C. E.(1981). Personnal Administration : An Experiential Skill-Building Approach, 2nd de. Addison-Wesley Publishing Company. 392-393.
- Florida, R. 2002. The rise of the creative class: And how it's transforming work, leisure, community, and everyday life. New York: Basic Books.
- Fukuyama, F. 1995. Trust: The social virtues and the creation of prosperity. New York: Free Press.
- Gecas, Victor and Michael L. schwalbe. (1986). Parental Behavior and Adolescent self-esteem, Journal of Marriage and Family 48 pp37-46. Rosenberg, Morris. (1979), Conceiving the Self. New York : Basic Books. 31; 윤상근(2004). 부모의 자녀양육방식. 자아존중감과 정치적 효력감과 집합적 사회행동. 부산대 박사학위논문. 24.
- McCormick. (1979). Ernest J. & Tiffen, J. Industrial Psychology 6th ed, London : Georgy Allen & uniwin.
- Poter, L. W and E. E. Lawler III. (1967). The Effect of Performance on Job Satisfaction. Industrial Relation. 7(23). Oct. 23.
- Schermerhorn, Hunt & Osborn. (2000). Organizational Behavior. 7th ed. New York. John Willey and Sons. Inc.
- Smith, H. C. (1995). Psychology of Industrial Behavior. New York : Auckland : McGraw-Hill Book Co. Inc. 114-115.
- Vecchio, R. P. (2002). Organizational Behavior : Core Concept. South-Western.

- _____. 2005a. Cities and the creative class. Oxford, Oxfordshire: Routledge.
- _____. 2005b. The flight of the creative class: The new global competition for talent. New York: HarperCollins.



【부 록 1 설문지】

리더십 교육 프로그램이 직무만족도 및 자아존중감, 자기효능감에 미치는 영향

안녕하십니까?

설문의 작성을 위하여 바쁘신 중에도 귀중한 시간을 내주셔서 대단히 감사드립니다.

본 설문지는 "리더십 교육 프로그램이 자아존중감과 자기효능감 및 직무만족도에 미치는 영향"에 대한 연구로 귀하의 소중한 의견을 연구 자료로 사용하기 위해 만들어졌습니다.

본 연구는 최근 최근 화성상공회의소가 창조적인 변화와 혁신을 통해 급변하는 환경 속에서 바람직한 리더의 역할을 제시하고 소속기업의 발전을 위해 지난 2008년부터 현재까지 시행하고 있는 "핵심리더교육" 과정을 마치고 현업에 복귀한 후 귀하의 생각들을 파악하기 위한 것입니다.

귀하의 솔직하고 성의 있는 대답은 본 연구를 위해 소중한 자료로써 좋은 연구결과를 얻기 위한 기초가 될 것입니다. 귀하의 설문 응답결과는 통계법 제 13조에 의거하여 연구목적에 위한 통계분석 이외에는 절대로 사용되지 않을 것을 약속드립니다.

질문은 총 35개이며, 응답하는데 걸리는 시간은 약 5분입니다. 모든 설문에 평소 생각하신 대로 빠짐없이 응답해 주시기를 부탁드립니다. 응답과 관련하여 의문사항이 있으시면 아래의 연락처로 문의해 주시기 바랍니다.

바쁘신 가운데도 불구하고 귀중한 시간을 내주신 점에 대해 거듭 감사드립니다.

2009. 10

한성대학교 대학원 지식서비스&컨설팅학과

지도교수 나도성

연구자 황윤민

1. 다음은 귀하께서 이수하신 핵심리더교육 과정에 관한 전반적인 질문입니다.

해당하는 곳에 체크하여 주십시오.

설 문 문 항		매우 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	교육에 대하여 전반적으로 만족한다.					
2	교육 프로그램 구성이 적절하며 학습 내용은 만족스럽다					
3	교육 프로그램이 지속적으로 필요하다					
4	교육 프로그램이 업무의 효율성을 높였다					
5	교육 프로그램을 통해 내 자신을 다시 한 번 되돌아볼 수 있는 기회였다.					

2. 다음은 귀하가 이수하신 핵심리더교육 과정을 마치고 현업에 복귀한 후 학습한 내용을 통해 귀하의 상황이나 느낌을 묻는 질문입니다. 해당하는 곳에 체크하여 주십시오.

설 문 문 항		매우 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	현재 맡고 있는 직무에 대해 만족 한다					
2	나는 업무에서 즐거움과 성취감을 느낀다					
3	현재의 업무에서 나의 기술과 능력을 충분히 발휘할 수 있다					
4	회사의 업무는 나의 발전에 기회를 준다					
5	나는 회사로부터 업무에 필요한 지원을 충분히 받고 있다					
6	우리 회사는 나의 개인 성장에 도움을 준다					
7	나는 직장동료들과 원만한 인간관계를 이루고 있다					
8	직무 수행에 있어 동료들 간의 의사소통이나 업무협조가 잘 이루어지고 있다					

9	동료 간에 의견 불일치가 있을 경우, 우리는 문제 해결을 위해 협력 한다					
10	나는 가치 있고 매우 필요한 사람이라고 생각 한다					
11	나는 내 자신에 대하여 긍정적인 태도를 가지고 있 다					
12	나는 대부분의 다른 사람들과 같이 일을 잘 할 수 있다					
13	나는 다른 사람들에게 괜찮은 사람으로 알려져 있다					
14	사람들이 나를 필요로 할 때가 많다					
15	친구들은 오랜만에 만나도 여전히 나를 신뢰한다					
16	나는 계획대로 일을 수행할 수 있다					
17	어떤 일을 첫 번에 잘 못했더라도 나는 될 때까지 해 본다					
18	나는 어려운 일에 부딪히는 것을 피한다 *					
19	나는 예기치 못한 문제가 일어나면 잘 대처할 수 있 다					
20	나는 내 자신을 믿는다. 자심감이 있다.					
21	어떤 일을 할 때 내 능력에 불안감을 느낄 때가 있 다 *					
22	나는 어떤 사람이 보고 싶으면 그 사람이 와주기를 기다리는 대신 내가 간다					
23	나는 지금의 모든 친구들을 내 사교성 덕분으로 사 귀였다					
24	나는 사회적, 사교적 모임에서 내 자신을 어찌하면 좋을지 모르겠다 *					

3. 다음 항목은 귀하에 관한 일반적인 내용으로 통계분석에 사용됩니다. 해당하는 곳에 번호를 써주세요.

1	귀하의 성별은?	①남 ②여	
2	귀하의 연령은?	①30세 이하 ②31세 ~ 40세 ③40세 ~ 50세 ④51세 이상	
3	귀하의 결혼여부는?	①미혼 ②기혼	
4	귀하의 학력은?	①고졸 ② 전문대학졸 ③4년대학졸 ④대학원이상	
5	귀하의 근속연수는 ?	①1-3년 ②3-5년 ③5-10년 ④10년 이상	
6	귀하의 직급은 ?	①일반사원(대리급 이하) ②중간간부(과장, 부장급) ③임원급	



【부 록 2】

[1기 핵심리더교육 프로그램]

	1 일 차	2 일 차	3 일 차
08:00 ~ 09:00	입소 및 등록	조 식	조 식
09:00 ~ 10:00		변화관리 (리더십 코칭 : 리더의 유형과 스타일 분석)-3H (김인건 원장)	[특강]함께 가는 길 (의식개혁을 통한 조직변화와 상생에너지 창출)-2H (황인태 교수)
10:00 ~ 11:00	오리엔테이션-1H		이것만은 실천합시다-1H (김도산 팀장)
11:00 ~ 12:00	마음의 문을 열고 (Ice Breaking)-2H (김도산 팀장)		
12:00 ~ 13:00		중 식	중 식
13:00 ~ 14:00	중 식	직장인의 웰빙건강 (요가를 중심으로)-2H (황선아 강사) GE Town Meeting 기법 (생산성 향상, 품질개선활동을 위한 Town Meeting)-3H (김인건 원장)	설문 및 과정 정리-1H
14:00 ~ 15:00	정신교육-1H 30M (조부연 베네딕트)		퇴 소
15:00 ~ 16:00	자기변화혁신 (자아인식을 통한 자기변화) -2H 30M (김인건 원장)		
16:00 ~ 17:00			
17:00 ~ 18:00			
18:00 ~ 19:00	석 식	석 식	
19:00 ~ 20:00	어울림 한마당(레크레이션)-2H (양성민 본부장)	Work-Out (분임조 활동 : 분임별토의)-2H	
20:00 ~ 21:00			

【부 록 3】

[9기 핵심리더교육 프로그램]

구 분	1일차	2일차
07:00 ~ 08:00		조 식
08:00 ~ 09:00		
09:00 ~ 10:00		자신의 미래와의 거래 (주)늘푸른 안상교 대표이사
10:00 ~ 11:00	TA를 이용한 자기이해와 성찰 H&T 컨설팅 김순영 팀장	변화를 위한 대응력 T.S 컨설팅 신태현 소장
11:10 ~ 12:00		
12:00 ~ 13:00	중 식	
13:00 ~ 14:00	효과적인 의사소통 (경청의 기술과 말하는 기술 익히기) 볼보건설기계교육센터 이재실 원장	그랜드캐년 대모험 (조직활성화 시뮬레이션 게임) 서울경영아카데미 구열희 소장
14:10 ~ 15:00		
15:10 ~ 16:00		
16:10 ~ 17:00	새로운 시대의 승리를 위한 열정과 창조 아더컨설팅그룹 오근호 대표	발표 및 수료식
17:10 ~ 18:00		
18:00 ~ 19:00	석 식	
19:00 ~ 20:00	변화의 길을 여는 리더 엠에스티코리아 조명순 대표	
20:00 ~ 21:00	팀 빌딩	

ABSTRACT

The Effect of Leadership Program on Job Satisfaction and
Self-Esteem, Self-Efficacy

-Focused on Hwaseong Chamber of Commerce &
Industry Leadership Program-

Hwang Yun Min

Major in Management Consulting

Dept. of Knowledge Service & Consulting

Graduate School of Knowledge Service

Consulting

Hansung University

This study was conducted targeting people who completed a training of a member company of Hwaseong Chamber & Commerce Industry to explore effects of leadership training program on job satisfaction and self-esteem, self-efficacy. Followings are results of this study.

Firstly, when analyzing differences in propriety and satisfaction of leadership training program by general characteristics of research participants, generally, men recognized it is proper for them and were satisfied with leadership training program more than women.

Secondly, when analyzing differences in self-esteem by general characteristics of research participants, board members had higher self-esteem than employees in positions below middle executives in the scope of recognition of other people. Also, in the cognitive scope, men, people who graduated from universities, and

board members had higher self-efficacy than women, people graduating from high schools and employees in other positions. In the emotional scope, men and board members had higher self-efficacy than women and people in other positions. Lastly, in the social scope, board members had higher self-efficacy than positions below middle executives. In relation to differences in job satisfaction, men were satisfied with their tasks, work environment and team work more than women. Especially, board members had higher satisfaction of team work than other positions.

Thirdly, it was found that there was a positive correlation among every variable.

Fourthly, in this study, every hypothesis was proven to be right, when verifying them. That is, leadership training program took positive effect on self-esteem, self-efficacy and job satisfaction, and of them, self-esteem and self-efficacy had positive effect on job satisfaction. In particular, self-esteem had the biggest influence on job satisfaction, followed by leadership training program and self-efficacy.

