creative commons

COMMONS DEED

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

dCollection

[UCI]I804:48009-200000371465

경영학 석사학위 논문

부하직원의 나르시시즘이 직무열의에 미치는 영향:

리더의 감성지능의 조절효과를 중심으로

(Subordinate's Narcissism on Work Engagement: Moderating Role of the Effects of Leader's Emotional Intelligence)

울산대학교 일반대학원

HRD컨설팅학 전공

마 예 인

부하직원의 나르시시즘이 직무열의에 미치는 영향:

리더의 감성지능의 조절효과를 중심으로

지 도 교 수 김 해 룡

이 논문을 경영학 석사학위 논문으로 제출함

2021년 2월

울산대학교 일반대학원

HRD컨설팅학 전공

마 예 인

마예인의 경영학 석사학위 논문을 인준함

심 사 위 원 김 병 직 (인)

심 사 위 원 이 주 일 (인)

심 사 위 원 김 해 룡 (인)

울산대학교 일반대학원

2021년 2월

국 문 초 록

본 연구는 부하직원의 나르시시즘이 직무열의에 미치는 영향과 이 관계에서 리더의 감성지능의 조절효과를 살펴보았다. 각 변수간의 관계에 대해 검증하여 부하직원의 나르시시즘과 리더의 감성지능이 부하직원의 직무열의에 어떠한 영향을 미치는지 규명하고자 하였다. 본 연구에서 수립한 가설을 검증하기 위해 A공공기관에 2015년도 이후 입사하여 현재(2020년) 기준으로 근무 중인 부하직원들을 대상으로 수집한 315부의 설문지 중 비정상적이고 불성실한 응답 데이터를 제거한 298부의 설문지를 활용하여 연구하였다. 가설 검증에 대한 결과는 다음과 같다. 첫째, 부하직원의 나르시시즘과 직무열의 간 상관관계에서는 부하직원의 나르시시즘이 직무열의에 정(+)의 영향을 미친다는 것을 확인하여, 선행연구에서 주장하고 있는 나르시시즘이 직무열의에 미치는 긍정적 영향을 재확인하였다. 그리고 리더의 감성지능이 부하직원의 나르시시즘과 직무열의 간의 관계를 조절하는 것을 검증하여 조절변수로서의 감성지능의 역할을 확인하게 되었다.

본 연구를 통하여 부하직원의 나르시시즘이 직무열의로 이어지는 과정을 확인하며 리더의 감성지능에 따른 부하직원의 직무열의 영향도 변화를 함께 검증함으로써, 직무열의에 있어 부하직원을 단순히 개인적 차원뿐 아니라 나르시시즘의 성격을 지니고 있는 밀레니얼 세대로 적용한다면 리더의 높은 감성지능이 조직 차원의 실익에도 긍정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있었다. 조직에서는 밀레니얼 세대로 대표되는 부하직원의 직무열의를 향상시키고 조직 내 세대 갈등을 해소하기 위해 부하직원의 나르시시즘을 존중하고 적극적으로 수용하여 긍정적인 방향으로 발현시켜야 하고 리더의 감성지능도 개발하여야 함을 확인하였다는데 연구의의가 있다.

주제어 : 나르시시즘, 직무열의, 감성지능, 조절효과

목 차

제1장 서 론 ····· 1
제1절 연구 배경 및 목적 ····· 1
1.1. 연구 배경 ····· 1
1.2. 연구 목적 ····· 3

제2장 이론적 배경 ····· 4
제1절 나르시시즘(Narcissism) ····· 4
제2절 직무열의(Work Engagement) ····· 10
제3절 감성지능(Emotional Intelligence) ····· 15

제3장 연구방법 ····· 24
제1절 연구모형 ····· 24
제2절 가설 설정 ····· 24
2.1. 나르시시즘과 직무열의의 관계 ····· 24
2.2. 감성지능의 조절효과 ····· 26
제3절 변수의 조작적 정의와 측정 ····· 27
3.1. 나르시시즘 ····· 28
3.2. 직무열의 ····· 31
3.3. 감성지능 ····· 33
3.4. 통제변수 ····· 35
3.5. 설문지의 구성 ····· 36

제4장 실증분석 ····· 37
제1절 표본의 선정 및 자료수집 ····· 37
제2절 표본의 일반적 특성 ····· 37
제3절 자료의 분석방법 ····· 39
제4절 자료 처리 및 분석 ····· 39

4.1. 신뢰성과 타당성 분석 ····· 39
4.2. 기초통계와 상관관계 분석 ····· 42
제5절 연구가설의 검증 ····· 44
제6절 추가 분석 ····· 48
제7절 가설 검증결과 요약 ····· 50

제5장 결론 ····· 51
제1절 연구요약 ····· 51
제2절 이론적 및 실무적 시사점 ····· 52
2.1. 이론적 시사점 ····· 52
2.2. 실무적 시사점 ····· 53
제3절 한계점 및 향후 연구방향 ····· 55

참고문헌 ····· 57
Abstract ····· 69
설문지 ····· 70

표 목 차

<표 1> 나르시시즘에 관한 선행연구 ····· 8
<표2-1> 직무열의에 관한 정의 및 개념 ····· 12
<표2-2> 직무열의에 관한 선행연구 ····· 14
<표3-1> 감성지능에 관한 정의 및 개념 ····· 20
<표3-2> 감성지능에 관한 조절 선행연구 ····· 21
<표3-3> 리더의 감성지능과 부하직원의 심리상태에 관한 선행연구 ····· 23
<표 4> 나르시시즘 측정도구 ····· 30
<표 5> 직무열의 측정도구 ····· 32
<표 6> 감성지능 측정도구 ····· 34
<표 7> 설문지의 구성과 출처 ····· 36
<표 8> 설문지 현황 ····· 37
<표 9> 응답자의 인구통계학적 분석 ····· 38
<표 10> 타당성 및 신뢰성 분석 ····· 41
<표 11> 각 변수에 대한 상관관계 분석 결과 ····· 43
<표 12> 나르시시즘과 직무열의의 회귀분석 결과 ····· 46
<표 13> 감성지능의 조절효과에 대한 회귀분석 결과 ····· 45
<표 14> 감성지능의 조절효과에 대한 PROCESS macro분석 결과 ····· 46
<표 15> 감성지능과 직무열의의 회귀분석 결과 ····· 49
<표 16> 가설 검증 결과 요약 ····· 50

그 림 목 차

<그림1> 연구모델 ····· 24

<그림2> 감성지능의 조절효과 ····· 48

<그림3> 수정된 연구모델 ····· 50

Ⅰ. 서 론

제1절 연구 배경 및 목적

1.1. 연구 배경

대한민국을 포함한 전세계적으로 Y세대(Generation Y), ME세대(Generation Me), 디지털 세대(Digital Natives) 등으로 불리우고(Ian et al., 2015) 1980년대 초반부터 2000년대 초반까지 출생한(Wong et al., 2008) ‘밀레니얼 세대’가 조직 내부에 빠른 속도로 유입되고 있다(김영곤, 2016). 밀레니얼 세대는 현재 20대 초반에서 30대 후반의 나이로 사회에 진출하여 지지기반을 구축해 나가거나 사회의 중간계층으로 활발히 영역을 확장해가고 있고(황춘호, 2019), 2024년에는 전체 노동력 중 75% 이상을 차지하는 등(김혜인, 2016) 조직에서 핵심 인적자원으로 중추적 역할을 담당하게 될 것이기 때문에, 조직에서는 인적자원 관리의 방향 설정 및 전략 수립을 위하여 기성세대와 차별화한 밀레니얼 세대만의 특징을 파악하는 것이 중요한 과제가 되었다(황춘호, 2019).

밀레니얼 세대는 정보 기술(IT)을 이용하는 데 능통하고(계재광, 2010; 오세영 외, 2014; Schawbel, 2016) 자기 주관이 강하여(계재광, 2010; Schawbel, 2016) 시장 트렌드를 이끄는 주요 소비자이면서 조직에서는 신입사원으로, 자신에게 ‘호갱’ 취급을 하는 기업이나 ‘꼰대질’을 하는 기성세대를 외면한다(임홍택, 2018). 또한, 이들은 과거의 대가족 및 다자녀를 두는 가족 형태가 아닌 핵가족화 및 자녀를 한 두 명 정도만 두는 가족 형태로의 변화에 따라 집안의 물질과 관심이 그들에게 집중되면서(이경민, 2018) 자존감이 높고(김나정, 2014; 오세영, 2014) 자기 자신의 성공과 행복을 가장 중요하다고 여기는 나르시시즘의 특징을 지닌다(Stein, 2013). 이러한 밀레니얼 세대는 IMF, 외환위기, 저성장의 기조로 인해 청년 실업 및 취업난을 겪으며 어렵게 입사하지만 입사한 조직에서 자신이

더 이상 특별하거나 탁월한 존재가 아니며 원하는 바를 쉽게 성취할 수 없다는 또 한 번의 좌절을 경험하며 자기애적 손상(Narcisstic Injury)을 겪게 되었다. 이러한 자기애적 손상(Narcisstic Injury)을 극복하기 위하여 밀레니얼 세대는 SNS 상에 자신의 사진이나 다른 사람의 경험을 따라 경험한 뒤 '인증샷'을 올리면서 다른 사람들의 반응을 살피고 '잘했다' 혹은 '멋있다'라고 외부에서 인정받음으로써 자존감을 채우려 노력한다(이경민, 2018). Mary Meeker의 인터넷 동향 보고서(2015)에 따르면 밀레니얼 세대가 직장 가치 중에서 가장 중요하다고 생각하는 것은 '높은 임금(27%)'이 아니라 '의미 있는 일(30%)'로 나타났고, 2016년 한국경영자총협회의 연구결과에서 신입사원의 1년 내 퇴직의 가장 큰 이유는 '급여 및 복리후생(20.1%)'이 아닌 '조직 및 직무적응 실패(49.1%)'로 나타나 지위나 직급보다 조직과 직무의 가치에 의미를 부여하는 밀레니얼 세대의 특징을 알 수 있다(진주화, 2016).

나르시시즘은 임상심리학이나 정신의학분야에서 일종의 성격장애로 분류되지만 조직행위론 분야에서는 보통 사람들에게도 나타날 수 있는 개인의 성격특성 중 하나(Watson, Grisharm, Trotter & Mideman, 1984; Emmons, 1987; Sedikides et al, 2002, Campbell, Brunell, & Finkel, 2006; Morf & Rhodewalt, 2001)이며 업무 생산성을 높이고(Penney & Spector, 2002) 자기 강화 전략, 자신감, 자기만족을 높이는 긍정적이고 건강한 성질(Campbell, Reeder, Sedikieds, & Elliot, 2000; Kansi, 2003)이라는 연구들이 활발하게 이루어지고 있다. 또한, 최근 학자들의 연구에서 나르시시즘이 직무열의에 정(+)의 영향을 미친다는 것을 실증하면서, 나르시시스트는 직무에 몰두하는 것을 통해 소속감을 충족시키고 이러한 활동으로 본인의 자아의식을 확인하며(Andreassen et al, 2012) 본질적으로 직장에서 활기차고 헌신적인 것으로 나타났다(Falco et al, 2020).

한편 밀레니얼 세대가 원하는 리더 상은 '나를 따르라(Follow me)'고 하는 리더가 아닌 '당신을 지원하겠다(Support you)'라고 하는 리더이며, 리더의 역할은 방향 제시자(Navigator), 피드백 제공자(Provider), 긍정적 분위기 조성 촉진자(Facilitator), 불합리한 관행제거자(Eliminator), 구성

원 성장 지원자(Sponsor)라고 인식하고 있다(김희봉, 2019).

1.2. 연구 목적

본 연구에서는 이러한 선행연구를 바탕으로 A공공기관에서 2015년도 이후 입사하여 현재(2020) 근무하고 있는 부하직원을 대상으로 밀레니얼 세대의 나르시시즘과 직무열의의 관계에 대해 파악하고자 하였다. 특히, 리더의 감성지능의 조절효과에 초점을 맞추어 기성세대인 리더가 밀레니얼 세대와 화합하기 위한 방법에 대해 주로 살펴보고자 한다. 리더가 부하직원의 마음을 공감하고 그들의 업무성과를 인정해주고 격려하는 등 감성지능을 발휘한다면 밀레니얼 세대의 부하직원이 겪은 자기애적 손상(Narcisstic Injury)을 치유하고 나르시시즘의 긍정적인 영향력이 발휘되어 더 높은 수준의 직무열의가 발현될 것이라고 예상하였다.

기존 연구와 다른 점으로는 리더십 측면에서 리더의 나르시시즘을 연구한 것이 아닌 세대(Generation) 개념을 적용한 밀레니얼 세대로 대표되는 부하직원의 나르시시즘에 대해 연구하여 이론적 확장을 시도하고자 하는 것이다. 또한 감성지능이 나르시시즘과 직무열의의 관계를 조절한다는 기존 연구는 거의 존재하지 않는다는 점에 의의가 있을 것이다.

정리하자면 본 연구는 나르시시즘이 성격장애나 조직 또는 개인의 성과에 부정적인 영향을 미치는 변수가 아닌 일반 사람에게도 나타날 수 있는 긍정적인 성질이자 밀레니얼 세대의 특징이라는 것을 재확인하고, 부하직원의 나르시시즘이 직무열의에 미치는 영향과 리더의 감성지능이 두 변수 사이에 미치는 효과를 파악하여 리더의 감성지능이 부하직원의 직무열의를 더 높은 수준으로 끌어낼 수 있는 촉진제 역할이 있음을 실증할 것이다. 이러한 연구는 조직 차원에서 부하직원의 나르시시즘을 인정하는 문화를 만들고 리더의 감성지능을 끌어낼 수 있는 방안을 마련하여 밀레니얼 세대와의 공존 방안에 대한 시사점을 제시할 것이다.

Ⅱ. 이론적 배경

제1절 나르시시즘(Narcissism)

나르시시즘(Narcissism)은 “자아도취적 심리적 태도(Ellis, 1898)”이며 “자기 스스로에게 애착하고 자기 자신의 몸을 바라보는 행위나 태도”를 지칭(Nacke, 1899)하고, 또한 “웅대함(Grandiosity), 자기애(Self-love), 과장된 자기관(Inflated Self-views)으로 이루어진 개인적 차이”로 정의될 수 있다(Campbell et al, 2006; Morf & Rhodewalt, 2001).

나르시시즘은 임상심리학이나 정신의학 분야에서는 일종의 성격장애(Personality Disorder)로 분류되지만 성격심리학이나 조직행위론 분야에서는 산업화가 가속화되고 점차적으로 현대사회로 변화하면서 나르시시즘을 자기중심적이거나 자기 과장적 성향을 가지고 있는 보통 사람들에게서도 나타날 수 있는 개인의 성격특성 중 하나로 연구되어 왔다(Watson, Grisharm, Trotter & Mideman, 1984; Emmons, 1987; Campbell et al, 2002, Campbell, Brunell, & Finkel, 2006; Morf & Rhodewalt, 2001).

나르시시즘의 구성 요소로는 나르시시즘적 자아(Narcissistic Self), 나르시시즘적 관계(Narcissistic Relationship), 나르시시스트의 전략(Narcissistic Strategy)이 있다(Campbell et al., 2011). 첫째, 나르시시즘적 자아(Narcissistic Self)는 자기 자신에 대한 긍정, 특별함, 유일무이함을 비롯하여 이로부터 오는 자만심, 특권의식 및 존중 욕구 등을 특징으로 한다. 둘째, 나르시시즘적 관계(Narcissistic Relationship)는 타인에 대한 공감이 부족하여 정서적인 친밀감을 쌓기는 어려우나 타인을 자기 마음대로 조종하고 이용하는 얕은 대인관계를 유지하는 특징이 있다. 마지막으로 나르시시스트의 전략(Narcissistic Strategy)은 타인으로부터의 관심과 존경을 받을만한 기회를 갈구하고, 자기 자신을 지나치게 과시하거나 다른 사람의 성과를 가로채는 등의 행위를 하는 것을 의미하는데, 이러한 나르시시스트의 전략들이 성공하면 나르시시스트는 기분이 좋아지고 자존

감도 높아지며 자기 자신의 삶에 만족감을 느끼는 등 긍정적인 모습을 보이지만(Sedikides, Rudich, Gregg, Kumashiro, & Rusbult, 2004), 나르시시스트의 전략들이 성공하지 못하면 나르시시스트는 공격성을 나타내고 때때로 불안감과 우울함을 보이게 된다(Bushman & Baumeister, 1998; Miller, Campbell, & Pilkonis, 2007).

이를 정리하면 나르시시시스트는 자신이 타인에 비해서 더 현명하고 매력적이라고 생각하기 때문에(Gabriel, Critelli, & Ee, 1994), 자신의 자존감을 높이거나 유지하기 위하여 다른 사람을 조종하고 이용하기도 하며(John & Robins, 1994; Morf & Rhodewalt, 1993), 나르시시스트에게 부정적인 피드백을 주는 사람에게는 공격적인 모습을 나타내기도 한다(Bushman & Baumeister, 2002).

2000년대 이후 나르시시즘에 관한 연구들에서는 나르시시즘의 주요 형태를 과장성(Grandiose) 나르시시즘과 취약성(Vulnerable) 나르시시즘으로 구분하여 설명하고 있다(Dickinson & Pincus, 2003; Fossati et al., 2005; Miller & Campbell, 2008; Miller, Hoffman, Gaughan, Gentile, Maples, & Campbell, 2011; Russ, Shedler, Bradley, & Westen, 2008). 이러한 선행연구들에 의하면 과장성(Grandiose) 나르시시스트는 자신감과 자존감이 넘치고 외향적이면서 타인의 관심을 추구하고 대인관계의 기술이 뛰어나며, 매사에 주도적이고 매력적인 모습을 보이는 반면 자기 자신에게 특별한 권리가 있다고 생각하면서 다른 사람을 공감하지 못하고 다른 사람을 이용하고 조종하는 대인관계를 만들며 타인의 비판을 쉽게 수용하지 않고 때때로 공격적인 모습을 보인다. 이에 비해 취약성(Vulnerable) 나르시시스트는 적대적인 성향을 나타내고 세상은 자기 자신에게 불공평하게 조작되었다고 생각한다. 취약성(Vulnerable) 나르시시스트는 자신에게 특별한 권리가 주어져있다고 생각하면서도 자존감이 낮고 쉽게 우울함과 불안감을 느낀다. 이러한 두 가지 유형의 나르시시즘은 서로 다른 가정의 원인으로부터 형성되는데, 먼저 자녀를 떠받드는 부모의 성향이 자녀의 과장성(Grandiose) 나르시시즘을 조장할 수 있고 자녀에게 차갑게 대하고 자녀를 통제하는 부모는 자녀의 취약성(Vulnerable) 나르

시시즘을 형성할 수 있다(Otway & Vignoles, 2006).

또한, 최근 20여 년 동안 나르시시즘은 리더십 분야에서 연구되며 리더의 나르시시즘에 대한 부정적 연구결과도 다수 존재한다. Rosenthal & Pittinsky(2006)는 비전과 카리스마를 지닌 리더에게 나르시시즘적 성향이 높게 나타난다고 주장하며 나르시시즘이 대부분의 리더에게서 나타나는 일반적 성향이라는 연구(Gladwell, 2002; accoby, 2000; Race, 2002; Taylor, 2008)들이 이루어져왔다. Higgs(2009)는 CEO의 나르시시즘이 긍정적으로 사용된다면 기업의 재무성과도 긍정적으로 나타날 수 있지만 CEO의 나르시시즘적 성향은 남용될 가능성이 크므로 결국 기업 성과에 부정적 영향을 미친다고 하였고, Kets de Vries(1994)도 나르시시즘이 효과적 리더십 형성에는 유익할 수 있으나 남용의 위험성이 있으므로 나르시시스트 CEO는 기업 성과에 부정적 영향을 주고 있다고 지적하였다. 나르시시즘 성향을 띄는 CEO는 자기 자신의 능력을 지나치게 과신하는 경향이 있으므로 다소 무리한 수준의 리스크를 적극적으로 수용하게 되고(Campbell et al, 2004), 특히 높은 과시형(Exhibitionism) 나르시시스트 CEO는 자신의 강점은 적극적으로 표출하나 약점은 가급적 외면하려 하며(Ross & Campbell, 2004), 자신의 긍정적인 이미지를 유지하기 위하여 많은 노력을 기울이는 동시에 다양한 과시적인 활동으로 성과를 부풀리는(Farwell & Wohlwend-Lloyd, 1998) 등의 선행 연구로 미루어 보았을 때 나르시시즘이 기업의 성과에 긍정적이지 못한 결과를 초래하는 부정적인 요인으로 나타나기도 한다.

이제 밀레니얼 세대와 나르시시즘과의 관계에 대하여 알아보고자 한다. '밀레니얼 세대'라는 용어는 미국에서 1991년 William Strauss와 Neil Howe가 펴낸 'Generations: The History of America's Future'라는 책에서 처음 사용되었고, 2013년 5월 타임지는 밀레니얼 세대를 '나'를 중심으로 사고하는 나르시시즘 성향이 강한 '나나나 세대(Me Me Me Generation)'로 정의하면서 밀레니얼 세대가 사회적 기준을 따르던 이전의 기성세대와는 다르게 자기 자신을 중심으로 성공과 행복의 기준을 잡고 있다고 분석하였다(Stein, 2013). 현재 밀레니얼 세대는 1980년대 초반부터

2000년대 초반까지 출생한(Wong et al., 2008) 자존감이 높고 정보 기술(IT)을 이용하는 데 능통하며 대학교 진학률이 높은 특징을 가지고 있으나 2008년 글로벌 금융위기 이후에 사회에 진출할 무렵 기업의 고용 감소와 일자리 질의 저하 등 어려움을 겪게 된 세대를 의미하며 Y세대(Generation Y), ME세대(Generation Me), 디지털 세대(Digital Natives), 넥스터(Nexter)로 사용되기도 한다(Ian et al., 2015).

밀레니얼 세대의 특징 중 자존감이 높은 점(김나정, 2014; 오세영, 2014)은 앞서 살펴본 과장성(Grandiose) 나르시시즘의 특징과 유사하기에 밀레니얼 세대가 나르시시즘적 특징을 지닌다고 판단할 수 있고 다음의 선행연구들로 밀레니얼 세대들이 높은 나르시시즘을 지니고 있다는 것이 검증되었다. 먼저 Twenge, Konrath, Foster, Campbell, & Bushman(2008)의 연구에서도 1979년부터 2006년까지 미국 대학생들의 나르시시즘 변화에 대해 분석한 결과, 젊은 층의 나르시시즘이 약 25년간 꾸준히 증가해온 것으로 나타났고, 이선경·허용회·박선웅(2014)은 1999년부터 2014년까지 우리나라의 대학생 대상으로 나르시시즘을 연구한 논문들을 추출하여 시교차적 메타분석(Cross-temporal Meta-analysis)을 실시한 결과 13,450명의 조사대상자의 나르시시즘 평균점수가 약 15년간 계속해서 증가하는 것으로 나타났다.

조직 차원에서 나르시시즘의 성향을 가진 직원이 미치는 영향을 알아보기 위한 연구들을 살펴보자면, Andreassen et al(2012)는 어느 정도의 나르시시즘은 자기 강화 전략, 자신감, 자기만족을 위한 필수조건으로 건강한 것으로 생각될 수도 있으므로(Campbell, Reeder, Sedikieds, & Elliot, 2000; Kansi, 2003) 많은 사람들은 업무 공간을 야망과 성공을 표현하기 위한 환경으로서 사용하는데 건강한 나르시시즘이 업무 환경을 생산적으로 만들 수 있다(Penney & Spector, 2002)고 주장하였다. 그리고 그는 일부 사람들이 직장 내에서 보상과 인정을 갈구하게 만드는 것은 나르시시즘적 성향일 수도 있다(Killinger, 1991; Robinson, 1998)고 하였으며, 나르시시즘이 직무열의 및 일중독에 정(+)의 영향을 미친다는 것을 증명하면서 나르시시즘을 지닌 일 중독자는 대부분의 시간을 직장에서

보내거나 업무와 관련된 활동을 하는 등 직무에 몰두하고 이러한 환경이 직장 내 소속감을 충족시키고 자아의식을 확인시켜준다고 하였다. Falco et al(2020)은 나르시시즘은 일 중독과 직무열의에 정(+)의 영향을 미치고 업무량이 그 영향을 더 강화한다는 것을 검증하며, 나르시시스트는 본질적으로 직장에서 활기차고 헌신적이므로 요구 조건이 까다롭고 업무량이 많은 환경에서 나르시시스트의 직무열의는 높아지지만 일 중독의 위험에 처할 수 있다고 설명하였다. 국내에서는 이현재·정예지(2018)가 2010년대 이후 '나나나 세대(Me Me Me Generation)'의 세계적 트렌드 속에서 나르시시즘이라는 개념을 팀 수준에 대해 적용하여 긍정적 나르시시즘의 효과를 살펴보기 위하여 팀 단위 업무를 수행하고 있는 다양항 산업 조직의 162개 팀을 대상으로 설문조사를 실시하여 긍정적 나르시시즘을 지닌 팀장이 팀 혁신성과에 미치는 정(+)의 영향과 그 관계에서 팀 효능감 및 팀 에너지에 대한 완전매개 효과를 검증하였다.

지금까지 정리한 나르시시즘에 대한 선행 연구를 살펴보면 <표 1>과 같다.

<표 1> 나르시시즘에 관한 선행연구

연구자	연구내용
Farwell & Wohlwend-Lloyd (1998)	과시형 나르시시스트 CEO는 자신의 이미지를 긍정적으로 유지시키기 위하여 성과를 부풀리는 등 과시적 활동 감행
Penney & Spector (2002)	분노는 나르시시즘과 CWB(생산성을 저해하는 비윤리적인 행동)을 매개하고, 나르시시즘은 직업 제약과 CWB의 관계를 조절함
Dickinson & Pincus (2003)	인격 장애, 대인관계 문제, 성인 애착 유형 분석을 통해 나르시시즘을 과장성 나르시시즘과 취약성 나르시시즘으로 구분
Otway & Vignoles (2006)	어린 시절 부모의 냉혹하거나 찬미적인 태도가 자식의 취약성 나르시시즘이나 과장성 나르시시즘을 형성함
Miller & Campbell (2008)	나르시시즘의 측정도구 PDQ-4 및 NPI에 따라 도출되는 개념을 비교하고 DSM-V에 대한 함의 논의

연구자	연구내용
Russet et al (2008)	자기애성 인격 장애를 과장하는 악의적인 유형, 유약한 유형, 기능이 좋은 자기과시적인 유형, 세 가지로 재정의
Twenge et al (2008)	1979년부터 2006년 사이에 미국 대학생의 나르시시즘 수준이 상승하였고 최근 대학생의 3분의 2가 평균 나르시시즘 점수를 초과하고 있음을 증명
Higgs (2009)	CEO의 나르시시즘이 긍정적으로 사용된다면 기업의 재무성과도 긍정적으로 나타날 수 있지만 나르시시즘적 성향은 남용될 가능성이 크므로 결국 기업 성과에 부정적 영향을 미침
Campbell et al (2011)	나르시시즘을 리더십부터 메타조직적 문제에 이르기까지 다양한 조직적 맥락에서 살펴봄
Andreassen et al (2012)	나르시시즘은 직무열의 및 일중독에 정(+)의 영향을 미친다는 것을 증명
박희태·손승연·윤석화 (2013)	상사의 비인격적인 행동에 대한 선행요인으로서 상사·구성원의 나르시시즘과 갈등 고찰
이선경·허용회·박선웅 (2014)	1999년부터 2014년 사이에 한국 대학생들의 나르시시즘에 대해 NPI를 사용하여 시교차적 메타분석을 실시하여 검증
이현재·정예지(2018)	팀장의 긍정적 나르시시즘이 팀 효능감과 팀 에너지를 완전 매개로 하여 팀 혁신성과에 미치는 정(+)의 영향 검증
Falco et al(2020)	나르시시즘은 직무열의의 하위차원인 몰두를 제외한 활력과 헌신에 미치는 정(+)의 영향 검증

나르시시즘이 자기 자신을 과시한 나머지 기업의 성과를 떨어뜨린다는 부정적인 선행 연구도 존재하고 정신의학 분야에서는 나르시시즘을 성격장애(Personality Disorder)로 정의하기도 하지만, 본 연구에서는 나르시시즘을 핵가족 형태의 사회에서 부모에게 사랑 받고 자라며 자기중심적으로 사고하고 자기 자신을 표현하며 인정받고 싶어 하는 밀레니얼세대에게 나타날 수 있는 하나의 긍정적 성격 특성으로 간주하여 과장성(Grandiose) 나르시시즘의 긍정적 효과에 보다 초점을 맞추어 연구하고자 한다.

제2절 직무열의(Work Engagement)

직무열의(Work Engagement)의 개념은 Kahn(1990)에 의해 처음 정립되었는데(Rich, Lepine & Crawford, 2010), 그는 직무열의를 “직원들이 과업수행에 있어서 육체적, 인지적, 정서적으로 자기 자신의 정체성을 표현하는 것”이라고 정의하였다. 또한 그는 조직의 부하직원이 직무성과에 대해 주의를 기울이며 집중할 때 혹은 직무의 역할에 완전히 몰입할 때 직무열의의 심리적 상태를 경험하게 된다고 하면서, 직무열의를 높이기 위해서는 직무에 대하여 의미성(Meaningfulness), 안정성(Safety), 가용성(Availability) 세 가지의 심리상태를 경험해야 한다고 주장하여 직무에 대한 경험이 직무열의에 어떻게 영향을 미치는지에 대하여 개인 수준의 심리적 상태에 초점을 맞추어 연구하였다. 첫 번째 심리상태인 의미성(Meaningfulness)은 자신이 하고 있는 일이 자기 자신에게 얼마나 의미 있는지의 정도이고, 둘째 안정성(Safety)은 자신의 직무활동이 본인의 경력, 이미지, 지위에 부정적인 영향을 미치지 않는다고 생각하는 정도를 말하며, 마지막으로 가용성(Availability)은 직무를 수행하는데 있어서 신체적, 인지적, 정서적 자원을 활용하여 성과를 낼 수 있다고 생각하는 개인적인 믿음의 정도를 의미한다. Kahn(1990)은 Goffman(1961)의 역할이론(Role Theory)을 바탕으로 직무열의를 동기적 모델을 기반으로 설명하였는데, 그는 사람들이 직무역할을 수행하는 과정에서 자기 자신을 자신의 직무역할에 순간적으로 밀착 혹은 분리시키는 자신(Self)과 역할(Role)의 상호 역동적인 관계를 이루고 있으므로 외부적 조건과 내부적 심리상태에 따라 역할 내 자기 자신(Self-In-Role)을 투입하는 정도를 변화시킬 수 있다고 주장하였다. 그는 이러한 역할 내 자기 자신을 투입하는 정도를 열의(Engagement)와 비열의(Disengagement)로 정의하였고, 그의 주장에 따르면 직무열의 수준이 높은 상태는 자신의 직무 역할을 수행하면서 자기 자신의 에너지를 많이 사용할 때이고 직무열의 수준이 낮은 상태는 반대로 직무역할에 에너지를 덜 투입할 때이다. 또한 그는

직무열의가 높으면 부하 직원의 성장과 발전에 긍정적인 영향을 미치고 결과적으로 조직의 성과도 증대시킬 수 있으나, 직무태만(Disengagement)의 상태에 있는 부하 직원들은 수동적이고 방어적으로 업무를 수행하면서 자신의 에너지를 모두 발휘하지 않는다고 하였다.

한편, Maslach와 Leiter(1997)는 직무열의를 "직무소진(Work Burnout)의 반대개념"이라고 주장하였다. 직무소진(Work Burnout)은 오랜 시간 동안 정서적으로 부담이 되는 환경에 노출되면서 발생하는 정서적, 정신적, 생리적으로 소진되는 상태로 정의되고(Pine & Aronson, 1988), 그 구성요인으로는 고갈(Exhaustion), 냉소(Cynicism), 무능(Ineffectivemess), 세 가지가 있다고 하였다. 첫째, 고갈(Exhaustion)은 에너지가 모두 다 소진된 상태로 업무를 수행하기에 너무 지쳐버려 일하러 가는 것 자체가 어려운 상태이고 둘째, 냉소(Cynicism)는 자신의 일을 소극적으로 수행하면서 대인관계에서도 무심한 태도로 임하는 것이며 마지막으로, 무능(Inefficacy)은 자신의 업무수행능력에 대해 자신감이 상실되어 업무를 잘 수행할 수 없다고 부정적으로 자신의 업무수행능력을 평가하는 것을 의미한다.

Maslach et al(2001)은 직무열의와 직무소진은 개인의 직무환경 적합성에 영향을 받기 때문에 개인과 직무환경이 적합하지 않으면 직무소진이 발생할 가능성이 크고 반대로 개인과 직무환경이 적합할수록 직무열의가 발생할 가능성이 많다고 주장하였다. 이에 따라 그는 직무소진에 대비되는 개념인 직무열의의 요인도 각각 그 반대개념인 에너지(Energy), 참여(Involvement), 효능(Efficacy)으로 보았다.

그러나 최근 연구에서는 직무열의를 개인의 대내외적 조건에 따라 그 수준이 변화하는 것(Khan, 1990)처럼 일시적인 것이 아니라 직무에 대해서 개인이 지속적으로 가지고 있는 감정 상태라고 주장하고(Schaufeli et al.,2002; Bakker & Geurts, 2004), 직무소진의 반대개념(Maslach & Leiter, 1997)으로 생각하기보다는 두 가지 개념이 서로에게 강하게 부정적 영향을 미치는 독립적 개념이라는 주장(Schaufeli & Bakker, 2004)이 제기되었다. Schaufeli et al(2002)은 직무열의를 "업무와 관련된 긍정적이고 성취적인 마음상태"라는 하나의 독립적인 개념으로 정의하였다. 그들

은 직무열의의 구성요인으로 활력(Vigor), 헌신(Dedication), 몰두(Absorption) 세 가지를 제시하였는데 첫째, 활력(Vigor)이란 높은 수준의 정신력 회복력과 에너지로 기꺼이 자신이 수행하고 있는 일에 노력을 투입하며 고난 속에서도 인내력을 가지고 일에 임하는 것을 의미하고 둘째, 헌신(Dedication)은 업무를 수행하는 것에 대한 의미부여, 열정, 자부심, 도전의식 정도를 의미하며 마지막으로, 몰두(Absorption)는 시간이 얼마나 흘러가는지 모를 정도로 하고 있는 일에 완전히 몰입하는 것이라고 하였다.

이와 같이 직무열의(Engagement)에 대해서는 다양한 정의가 있으므로 아래의 <표 2-1>과 같이 기존 연구자들의 정의 및 개념을 정리하였고, 본 연구에서는 부하직원의 나르시시즘이 부하직원의 직무열의에 영향을 미치는지 알아보는 것이 목적이기 때문에 매사에 주도적이고 자기 자신에게 몰두하여 자신감이 넘치는 나르시시스트의 심리적 성격이 직무열의의 수준을 증가시킬 수 있도록 Schaufeli et al(2002)이 정의한 직무열의 개념을 사용하고자 한다.

<표 2-1> 직무열의에 관한 정의 및 개념

연구자	정의 및 개념
Kahn (1990)	직원들이 과업수행에 있어서 육체적, 인지적, 정서적으로 자기 자신의 정체성을 표현하는 것이며 역할 내 자기 자신을 투입하는 정도에 '열의'와 '비열의'로 구분
Maslach & Leiter (1997)	개인과 직무환경의 관계에 따라 발생하고 고갈, 냉소, 무능으로 구성된 '직무소진'의 반대개념이며 에너지, 참여, 효능으로 구성됨
Rothbard (2001)	개인의 현재 심리상태이며 집중 및 몰두로 구성됨
Schaufeli et al (2002)	업무와 관련된 긍정적이고 성취적인 마음상태이며 활력, 헌신, 몰두로 구성됨
Macey & Schneider (2008)	직무 수행에 투입하는 심리적 에너지와 자발적 노력이며 상태, 특성, 행동으로 구성됨
Christian et al (2011)	스스로를 높은 수준으로 투입하여 업무를 진취적으로 수행하려는 상태

직무열의에 대해서는 약 30년 동안 기존의 많은 학자들이 독립변수, 종속변수, 매개변수 및 조절변수로 사용하는 등 다양하게 활용하여 연구해왔으며, 본 연구에서는 부하직원의 나르시시즘이 부하직원의 직무열의에 대해 미치는 영향을 알아보기 위함으로 직무열의를 종속변수로 활용한 선행연구들을 살펴보았다.

직무열의를 종속변수로 활용한 선행연구들은 다음의 <표 2-2>와 같이 직무자원이나 개인자원과 직무열의 간의 인과관계를 검증하기 위한 연구들이 대부분이었다.

Schaufeli & Bakker(2004)는 긍정심리학을 바탕으로 조직 구성원이 직무 목표를 달성하기 위해서 기술 습득, 업무의 중요도, 업무의 자율성과 같은 직무자원이 직무열의를 증가시킨다고 하며 직무요구-자원 모형을 제시하였고, 직무요구와 직무자원 등과 같은 직무특성이 직무열의와 직무소진에 미치는 영향에 대해 연구하여(황승미, 2017) 직무와 관련된 개인의 긍정적 혹은 부정적 결과를 설명하여 직무열의에 대한 연구 중 가장 널리 인용되고 있다. Schaufeli, Bakker & Salanova(2006)는 직무통제, 감독적 지원 및 조직 분위기가 직무열의와 정(+)의 관계가 있다고 하였고, Macey & Schneider(2008)는 조직 구성원이 리더십, 성격특성, 직무특성을 통해 개인적 에너지를 직무수행에 활용한다고 하였다(김연규, 2016). Xanthopoulou et al.(2007, 2009)는 개인의 자기존중, 낙관주의, 자기효능감이 Albrecht(2010)은 자기존중, 자기효능감, 정서인지가 직무열의에 미치는 영향을 검증하였고, Ouweneel et al.(2011)는 희망, 낙관주의, 자기효능감으로 이루어진 개인적 자원이 활력, 헌신, 몰두로 구성된 직무열의에 미치는 영향을 증명하였다.

국내에서는 박노윤(2011)이 직무열의에 긍정적인 영향을 미치는 내재적 직무환경, LMX, 학습지향성 및 성과지향성이 직무열의의 선행요인이라는 것을 검증하였고, 허창구·신강현(2012)은 개인과 직무 간의 부합이 직무열의를 증가시키고 직무탈진을 감소시킨다고 하였다. 하준철·이준우·정현선(2019)은 시장지향문화와 변혁적 리더십이 직무열의에 대해 미치는 정(+)의 효과를 검증하였고 김일·정득부·류태모(2019)는 전국에 있

는 기업체 근무 종사자 533명을 대상으로 직무자율성이 직무열의 하위요인 활력, 헌신, 몰두에 정(+)의 영향을 미치는 것을 검증하였다.

<표 2-2> 직무열의에 관한 선행연구

연구자	연구내용
Schaufeli & Bakker (2004)	기술 습득, 업무의 중요도, 업무의 자율성과 같은 직무자원이 직무열의를 증가시킨다고 하며 직무요구-자원 모형을 제시
Schaufeli et al (2006)	직무통제, 감독적 지원 및 조직 분위기가 직무열의와 정(+)의 관계가 있음을 검증
Macey & Schneider (2008)	직무열의의 선행요인으로 조직 구성원의 리더십, 성격특성, 직무특성을 제시
Xanthopoulou et al (2007, 2008)	개인의 자기존중, 낙관주의, 자기효능감이 직무열의에 미치는 영향 검증
Albrecht (2010)	개인의 자기존중, 자기효능감, 정서인지가 직무열의에 미치는 영향을 검증
Ouweneel et al (2011)	희망, 낙관주의, 자기효능감으로 이루어진 개인적 자원이 활력, 헌신, 몰두로 구성된 직무열의에 미치는 영향 검증
박노윤 (2011)	내재적 직무환경, LMS, 학습지향성 및 성과지향성이 직무열의의 선행요인이라는 것을 검증
허창구·신강현 (2012)	개인-직무 부합이 직무탈진을 감소시키고 직무열의를 증가시키며 LMX의 조절효과를 검증
하준철·이준우·정현선 (2019)	시장지향문화와 변혁적 리더십이 직무열의에 미치는 영향 검증
김일·정득부·류태모 (2019)	직무자율성이 활력, 헌신, 몰두로 구성된 직무열의에 미치는 영향 검증

제3절 감성지능(Emotional Intelligence)

사람의 정신능력은 이성적 정신능력과 감성적 정신능력 두 가지로 구분되는데(정은정, 2010), 이성적 정신능력이란 계산력, 이해력, 기억력, 추리력, 창의력 등과 같은 합리적인 사고능력을 말하며 학습이 누적될수록 영리한 사람일수록 그 수준이 높게 나타난다(강희락, 2010). 반면, 감성적 정신능력이란 절제, 충동억제력, 인내심, 지구력, 용기 등과 같이 감정을 조절할 수 있는 통제력으로 정의되고(전유정, 2012), 이는 신념, 용기, 자기절제력이 높은 사람일수록 높은 수준으로 나타난다(정은정, 2015). 감성적 정신능력은 Howard Gardner(1983) 교수에 의해 처음 개념화되었는데, 그는 사람에게 자연지능, 언어지능, 논리수학지능, 공간지각능력, 신체운동능력, 음악지능, 대인지능 및 대내지능과 같은 여러 가지 우월한 지능이 내재되어 있다고 주장하면서 이들 중 대인지능 및 대내지능은 감성적 정신능력이라는 개념의 근원이라고 하였다(전유정, 2012).

이후, 감성지능(Emotional Intelligence)이라는 용어는 Salovey & Mayer(1990)가 처음으로 제시하여 개념화되었는데, 그들은 감성지능을 “사회적 지능의 하위요소로서 자신과 타인의 감성을 파악하고 효과적으로 조절하며, 생각하고 행동함에 있어 정서를 활용하는 능력”이라고 정의하였다. 이들은 감성지능이 자신이 느끼고 있는 감정을 정확하게 인식하고 표현하는 것으로부터 시작된다고 하였으며 세 가지 요인인 감정인식·표현, 감정조절, 감정활용으로 구분하였다. 첫째 요인인 감정인식·표현이란 자신의 감정을 정확히 인식할 뿐만 아니라 이를 언어·비언어적으로 표현할 수 있는 능력을 의미하며, 감정을 표현함에 있어 비언어적 표현까지 포함시킨 이유는 감정적 소통이 비언어적 방식으로 이루어지는 경우가 많기 때문이다. 또한 감정인식·표현으로는 다른 사람의 감정을 파악하고 공감하는 것도 해당되는데, 이러한 공감은 감성지능을 이용하여 나타나는 행동 중에서 가장 핵심적인 특성이라고 하였다. 두 번째 요인인 감정조절은 자신과 다른 사람의 감정에 영향을 미치기도 하고 이를 통제할

수 있는 능력을 의미하는데, 주변의 분위기(Mood)에 영향을 미쳐서 타인의 감정을 긍정적이거나 부정적인 방향으로 조절한다고 하였다. 마지막 요인인 감정활용은 문제를 해결할 때 자신의 감정을 활용하는 것을 의미하는데, 융통성 있는 기획(Flexible Planning), 창의적 사고, 동기부여 등의 부분을 기반으로 개인마다 느끼고 활용하는 감정에 따라서 문제를 해결하는 역량이 달라질 수 있다는 것이다.

Bar-On(1997)은 감성지능을 역량모델 관점으로 보았을 때 "현재 자신이 처한 환경에 적응하고 환경적 요구에 대응하여 성공할 수 있도록 하는 개인적, 감정적, 사회적 능력"으로 정의하고, 개인 내 지능(Intrapersonal Skills), 개인 간 지능(Interpersonal Skills), 스트레스 관리(Stress Management), 적응능력(Adaptability), 일반적 기분(General Mood)의 다섯 가지 요인으로 구성된 감성지능검사(EQ-i: Emotional Quotient Inventory)를 개발하였다. 첫째, 개인 내 지능(Intrapersonal Skills)은 자기주장, 감성적 자기인식, 자기존중, 독립성, 자기실현으로 구성되며 둘째, 개인 간 지능(Interpersonal Skills)은 공감, 사회적 책무, 대인관계 능력으로 구성된다. 셋째, 스트레스 관리(Stress Management)는 스트레스 인내 및 충동 통제로 구성되고 넷째, 적응능력(Adaptability)은 현실 검증력, 융통성, 문제해결능력으로 구성되며, 마지막으로 일반적 기분(General Mood)은 낙관주의 및 행복으로 구성된다(Matthews, Zeidner & Roberts, 2004).

한편, Davies et al(1998)은 감성지능을 자기감정 인식 요인, 타인감정 인식 요인, 자신과 타인의 감정조절 요인, 성과창출을 위한 감정활용 요인 네 가지로 구분하였다.

이러한 감성지능의 개념과 구성요인은 Mayer & Caruso, Salovey(2000)에 의해 발전되었고 그들은 감성지능을 감정인식, 감정을 활용한 사고 촉진, 감정이해, 감정관리 요인으로 재구분하였다. 첫째, 감정인식은 자신과 다른 사람의 감정을 정확하게 파악하면서 감정들 사이의 차이를 구별하는 능력이다. 둘째, 감정을 활용한 사고 촉진은 감정정보를 생각 등 인지적 과업에 연결하는 능력이다. 셋째, 감정이해는 감정에 관한 언어적 정보 혹은 하나의 감정이 다른 감정으로 전환되는 과정 등을 이해하는

능력이고, 마지막 요인인 감정관리는 대인관계 부분에서 자신과 타인의 감정을 효과적으로 관리하는 능력을 의미하고 이는 사회에 적응하거나 문제를 해결할 때에 도움을 준다(Caruso & Salovey, 2004; Mayer, Caruso, Salovey & Sitarenios, 2001)고 하였다. 감성지능의 측정도구로 크게 두 가지 자기보고식 측정도구와 수행기반식 측정도구가 있는데, Mayer et al(2000)이 개발한 디자인, 음악, 시나리오, 삽화 등을 12개의 척도로 사용하는 다요인 감성지능 검사(MEIS: Multifactor Emotional Intelligence Scale)는 대표적인 수행기반식 측정도구이다. 그들은 후속연구를 거치면서 MEIS를 개정하여 검사의 정교성과 편리성을 향상시키기 위해 MSCEIT(Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test)를 개발하였으나 연구에서 널리 활용되지는 않고 있다.

Ciarrochi et al(2000)은 감성지능에 관련된 선행연구를 바탕으로 감성지능의 개념을 정리하였는데, 감성지능의 정의 및 개념이 학자에 따라 다양하게 나타나고 있기는 하지만 그 개념들이 대조적인 것이 아니라 상호보완적이며 대체적으로 감정인식, 이해, 조절, 활용의 4개 구성요인으로 이루어진다고 하였다.

Wong & Law(2002)는 감성지능을 “개인이 자신의 감성에 대하여 그 실체와 원인을 인식하고, 다른 사람의 감성을 이해하고 공감하면서, 상황에 적절한 감성으로 조절하고, 문제를 해결하고 성과를 달성하기 위해 조절된 감성을 행동으로 표출하여 활용하는 것”으로 정의하였으며 이는 심리적인 좌절에서 빠르게 정상으로 회복할 수 있는 능력을 의미한다고 하였다(강재구, 2014). 또한, 그들은 Salovey & Mayer(1990)가 개발한 모델에 기초하고 Davies 등(1998)이 제시한 구성요인을 활용하여 이전보다 단순화한 감성지능 측정도구인 WLEIS(Wong & Law Emotional Intelligence Scale)를 개발하였는데(정은정, 2015), 이는 자기보고식 측정도구로 감성지능을 자기감정이해(Self Emotion Appraisal), 타인감정이해(Others’ Emotion Appraisal), 감정조절(Regulation Of Emotion), 감정활용(Use Of Emotion) 4개 척도에서 설문문항 응답방식으로 측정된다. 4개 요인 중 첫째, 자기감정이해(Self Emotion Appraisal)는 자신의 감정을

이해하고 이를 자연스럽게 표현하는 능력이다. 둘째, 타인감정이해(Others' Emotion Appraisal)는 주변에 있는 다른 사람들의 감정을 인지하고 이해하는 능력으로, 이 능력이 뛰어난 사람은 타인의 감정에 민감하여 그들의 감정 반응을 쉽게 예측할 수 있다. 셋째, 자신과 타인의 감정 조절(Regulation Of Emotion)은 감정을 조절할 뿐 아니라 심리적 갈등 상황에서 고통으로부터 회복할 수 있는 능력을 말한다. 이 능력이 뛰어난 사람은 화가 나더라도 자기 통제 능력이 뛰어나다. 넷째는 성과창출을 위한 감정활용(Use Of Emotion)인데 자신의 감정을 건설적인 활동과 개인의 성과에 연결시키는 능력이며, 이 능력이 우수한 사람들은 자신을 계속해서 긍정적으로 독려한다고 하였다.

Law, Wong & Song(2004)은 기존 연구된 감성지능의 개념을 정리해 보면 감정(Emotion)과 지능(Intelligence)을 단어 그대로 결합한 개념이 아니라 개인적 성향, 동기부여, 사회적 기능 등을 고려하고 있으므로 감성지능을 역량(Competence)의 측면으로도 볼 수 있다고 주장하였다.

한편, Goleman(1995)은 Salovey & Mayer(1990)의 정의를 응용해서 감성지능이 충동을 억제하여 합리적인 사고를 할 수 있으며 타인에게 공감하고 사회적 요구에 적절하게 대응할 수 있는 능력이라고 하였다(강현진, 2016). 또한 Goleman et al(2002)은 감성지능을 역량(Competence)의 관점에서 감성역량검사(ECI: Emotional Competence Inventory)를 개발하였고 존슨앤존슨 경영현장 관리자의 감성지능을 측정하여 우수한 성과를 창출하는 리더들은 감성지능의 요인별 최소 한 가지 이상의 역량을 보유하였으나, 보통의 리더는 감성지능 역량을 거의 보유하고 있지 않음을 실증하였고, 조직에서 성공하기 위해서는 감성역량이 IQ나 전문성보다도 약 2배 정도가 더 중요하다고 주장하였다. 또한, 감성지능은 노력에 비례하기 때문에 관리자들은 감성지능을 꾸준히 개발해야 한다고 강조하면서(Goleman, Boyatzis & Mckee, 2002) 감성지능을 경영현장에서의 리더십 연구로 발전시켰다. 이들은 리더의 감성 역량이 우수한 리더십 도구라고 주장하였으며 감성지능을 자기인식(Self-awareness), 자기관리(Self-management), 사회인식(Social Awareness), 관계관리(Relationship

Management)의 네 가지 요인으로 구성하고 18개의 역량을 그 하위요소로 두었다. 첫째, 자기인식(Self-awareness)은 자신의 감정, 동기, 가치, 강점, 한계를 깊이 이해하는 능력이며, 역량으로는 정확한 자기평가, 자기확신, 감정적 자기인식이 있다. 둘째, 자기관리(Self-management)는 자신의 감정을 조절하고 부정적 감정으로부터 벗어날 수 있는 능력이고, 역량으로는 감정적 자기통제, 적응력, 성취추구, 낙관주의가 포함된다. 셋째, 사회인식(Social Awareness)은 다른 사람이 느끼는 감정을 공감하는 능력이며, 역량으로는 고객서비스, 공감, 조직 인식이 있다. 마지막으로 관계관리(Relationship Management)는 다른 사람과 좋은 관계를 형성하는 능력이고, 역량으로는 영향력, 타인에 대한 코칭, 갈등 관리, 팀워크와 협력, 영감 제공이 포함된다.

국내 연구자들의 선행연구를 바탕으로 감성지능의 정의를 살펴보면, 이화용·장영철(2004)은 감성능력을 감성을 조절할 줄 아는 통제력으로 정의하며 용기와 신념이 있는 사람과 자기절제력이 뛰어난 사람이 높게 나타난다고 하였다. 최금창·최우성(2006)은 감성지능을 타인의 감성을 이해하고 자신의 감성을 조절하고 활용할 줄 아는 능력이라고 하였고, 정규엽·김원동(2008)은 좌절 속에서도 개인을 동기화시켜 이겨낼 수 있게 하고 충동 제어, 만족 지속, 기분 조절, 타인 공감 능력이라 정의하였다. 이수정·윤정구(2012)는 감성지능을 자기 자신의 감정을 인식하고 조절하여 동기화하며 다른 사람의 감정을 이해하고 공감하며 타인에게 감정이입을 원활하게 하여 발전적 대인관계를 실행하는 능력으로 정의하였다.

이와 같이 국내외에서 감성지능에 대한 개념과 구성요소는 학자 간 조금씩 다르게 정의되므로, 아래의 <표 3-1>과 같이 기존 연구자들의 정의 및 개념을 정리하였다. 본 연구에서는 부하직원의 나르시시즘이 부하직원의 직무열의에 미치는 영향을 리더의 감성지능이 조절하는 지 알아보는 것이 목적이기 때문에 자기감정 이해, 타인감정 이해, 감정 조절, 감정 활용으로 이루어진 Wong & Law(2002)가 정의한 감성지능 개념을 사용하고자 한다.

<표 3-1> 감성지능에 관한 정의 및 개념

연구자	정의 및 개념
Salovey & Mayer (1990)	사회적 지능의 하위요소로서 자신과 타인의 감성을 파악하고 효과적으로 조절하며, 생각하고 행동함에 있어 정서를 활용하는 능력이며, 감정인식·표현, 감정조절, 감정활용으로 구성됨
Bar-On (1997)	현재 자신이 처한 환경에 적응하고 환경적 요구에 대응하여 성공할 수 있도록 하는 개인적, 감정적, 사회적 능력이며, 개인 내 지능, 개인 간 지능, 스트레스 관리, 적응능력, 일반적 기분으로 구성됨
Davies et al (1998)	자기감정 인식 요인, 타인감정 인식 요인, 자신과 타인의 감정 조절 요인, 성과창출을 위한 감정활용 요인으로 구성됨
Mayer et al (2000)	감정인식, 감정을 활용한 사고 촉진, 감정이해, 감정관리로 구성됨
Ciarrochi et a l(2000)	감정인식, 감정이해, 감정조절, 감정활용으로 구성됨
Wong & Law (2002)	개인이 자신의 감성에 대하여 그 실체와 원인을 인식하고, 다른 사람의 감성을 이해하고 공감하면서, 상황에 적절한 감성으로 조절하고, 문제를 해결하고 성과를 달성하기 위해 조절된 감성을 행동으로 표출하여 활용하는 능력이며, 자기감정이해, 타인감정이해, 감정조절, 감정활용으로 구성됨
Goleman (1995)	충동을 억제하여 합리적인 사고를 할 수 있으며 타인에게 공감하고 사회적 요구에 적절하게 대응할 수 있는 능력이며, 자기인식, 자기관리, 사회인식, 관계관리로 구성됨
이화용·장영철 (2004)	감성을 조절할 줄 아는 통제력
최금창·최우성 (2006)	타인의 감성을 이해하고 자신의 감성을 조절하고 활용할 줄 아는 능력
정규엽·김원동 (2008)	좌절 속에서도 개인을 동기화시켜 이겨낼 수 있게 하고 충동 제어, 만족 지속, 기분 조절, 타인 공감 능력
이수정·윤정구 (2012)	자기 자신의 감정을 인식하고 조절하여 동기화하며 다른 사람의 감정을 이해하고 공감하며 타인에게 감정이입을 원활하게 하여 발전적 대인관계를 실행하는 능력

본 연구는 부하직원의 나르시시즘과 부하직원의 직무열의 간 관계에서 리더의 감성지능의 조절효과를 알아보기 위함으로, 감성지능을 조절변수로 활용한 국내 선행연구를 다음의 <표 3-2>과 같이 살펴보았다.

한지현·유태용(2005)은 상사의 감성지능이 부하의 이직의도 및 상사로 인한 스트레스에 대하여 부(-)적 상관관계를 나타냈으나 부하의 감성지능이 상사의 감성지능 및 부하의 태도의 관계 혹은 상사의 과업수행 간 관계를 조절하지는 않는 것으로 검증하였으며, 박혜정·유태용(2006)은 상사의 감성지능과 부하의 감성지능이 변혁적 리더십과 정(+)의 관계를 나타내며 변혁적 리더십과 부하의 상사에 대한 만족도 간의 관계에서 부하의 감성지능의 조절효과를 검증하였다. 강희락·박동수(2009)는 중소기업 CEO의 감성리더십이 직무만족, 조직몰입, 이직의도, 혁신행동, 조직시민행동으로 구성된 조직유효성에 유의한 영향을 미치면서 CEO 감성리더십과 조직유효성 간 관계를 CEO에 대한 구성원의 신뢰 및 구성원의 감성지능이 조절할 것이라고 하였으나 CEO에 대한 구성원의 신뢰만이 조절효과가 있음을 밝혔다. 임유신·박오수(2012)의 연구에서는 상사의 감성지능이 높을수록 변혁적 리더십이 높아지지만 그 관계를 부하의 감성지능이 조절하지는 않는 것으로 검증되었고, 정은정(2015)의 연구에서는 서울 및 경기지역의 호텔 종사원 433명을 대상으로 감성리더십이 자기효능감에 정(+)의 영향을 미치며 종사원의 감성지능이 감성리더십과 자기효능감 간의 관계에 대하여 부분 조절작용을 하는 것으로 검증하였다.

선행연구에서 감성지능의 조절효과를 검증하지 못한 결과들이 있었기 때문에 본 연구에서 감성지능이 조절변인의 역할을 한다는 것을 실증하는데 의의가 있다고 보인다.

<표 3-2> 감성지능에 관한 조절 선행연구

연구자	연구내용	조절효과 채택여부
한지현·유태용 (2005)	상사의 감성지능이 LMX, 부하의 상사신뢰, 상사로 인한 스트레스, 부하 이직의도, 상사 과업수행에 미치는 영향에 대해 부하 감성지능의 조절효과 검증	기각

연구자	연구내용	조절효과 채택여부
박혜정·유태용 (2006)	상사의 감성지능이 상사만족, 직무만족, 과업수행에 미치는 영향에 대해 변혁적 리더십 및 부하 감성지능의 조절효과 검증	채택
강희락·박동수 (2009)	최고경영자의 감성리더십과 조직효과성 간의 관계 연구에서 종업원 감성지능의 조절효과 검증	기각
임유신·박오수 (2012)	상사의 감성지능이 LMX에 미치는 영향에 대해 변혁적 리더십 및 부하 감성지능의 조절효과 검증	기각
정은정 (2015)	호텔종사원의 감성리더십이 자기효능감 및 조직성과에 미치는 영향에 대해 감성지능의 조절효과 검증	채택

추가적으로 리더의 감성지능이 부하직원의 심리적 상태에 영향을 미치는 국내 선행연구를 조사하여 <표 3-3>과 같이 정리해보았다.

김지연(2010)은 자아효능감을 개인에게 주어진 상황에서 유능함의 정도에 대한 판단(Peterson & Stunkard, 1992)이고 특정 행동 수행 능력에 대한 개인의 신념(Owen & Froman, 1988)이며 유사 개념으로는 자존감(Self Esteem) 등 인간의 행동에 영향을 미칠 수 있는 내적 요인으로 자신에 대한 주관적 개념이라고 하며(곽호근, 2007), 초등학교장의 감성지능이 초등학교 교사의 자아효능감을 증가시킨다는 사실을 규명하였다. 김해룡(2014)은 부하 간호사 대상으로 상사의 감성지능을 측정하여 상사의 감성지능 중 자기감정이해, 타인감정이해, 감정조절이 부하의 직무스트레스에 부(-)적 영향을 미치고 감성지능의 하위차원 모두가 부하의 이직의도에 부(-)적 영향을 미치는 것을 규명하면서, 감성지능이 높은 상사는 부하직원의 업무수행 및 직장생활 적응 등 부하직원의 태도와 행동에 영향을 주며(George, 2000) 최종적으로는 조직에 긍정적 영향을 미친다는 사실을 객관적으로 증명하였다. 임효창·정무관(2009)은 상사신뢰가 구성원이 조직의 목표달성을 위한 자발적 행동을 유발하거나(Robinson

& Morrison, 1995) 조직 몰입을 높이고(Wong, Ngo & Wong, 2002; Wagner & Rush, 2000) 변화 수용도를 높이며(Rossear & Tijoriwala, 1999) 상사와의 갈등을 줄이는(Morgan & Hunt, 1994) 요소라고 하면서, 상사의 감성지능이 팀 유효성에 미치는 영향을 상사신뢰의 매개효과를 중심으로 연구하였는데 각 변수 모두 하위차원으로 나누어 연구하여 가설이 부분적으로 채택되기는 하였지만 상사의 감성지능이 상사신뢰에 정(+)적 영향을 미친다는 것을 일부 증명하였다.

이러한 선행연구를 리더의 감성지능이 부하직원의 내적요인 및 심리적 상태에 유의한 영향을 미칠 수 있다는 객관적 토대로 하여, 본 연구에서 리더의 감성지능이 부하직원의 나르시시즘과 직무열의 간의 관계에 대한 조절효과를 검증하기로 하였다.

<표 3-3> 리더의 감성지능과 부하직원의 심리상태에 관한 선행연구

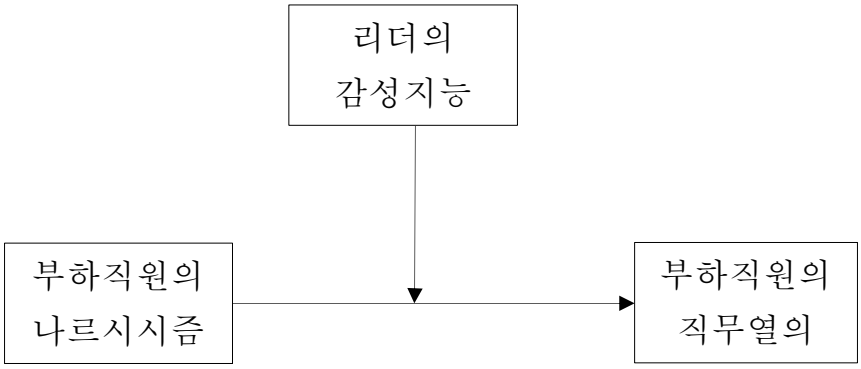
연구자	연구내용	부하직원 심리상태
김지연 (2010)	초등학교장의 감성지능이 교사의 자아효능감, LMX의 질, 학교조직유효성에 긍정적 영향 검증	자아효능감
김해룡 등 (2014)	상사의 감성지능이 부하의 직무스트레스와 이직의도 감소에 유의한 영향 검증	직무스트레스 이직의도
임효창·정무관 (2009)	최고경영자의 감성리더십과 조직효과성 간의 관계 연구에서 종업원 감성지능의 조절효과 검증	상사신뢰

Ⅲ. 연구방법

제1절 연구모형

본 연구는 A공공기관의 부하직원들을 대상으로 부하직원의 나르시시즘이 직무열의에 미치는 영향과 리더의 감성지능의 조절효과가 있는지 규명하고자 하였다. 부하직원의 나르시시즘을 독립변수로 설정하고, 부하직원의 직무열의는 종속변수로 설정하며, 리더의 감성지능을 조절변수로 설정하여 [그림 1]과 같이 연구 모형을 설정하고, SPSS 23.0으로 요인분석 및 회귀분석을 실시하였다.

<그림 2> 연구모델



제2절 가설 설정

2.1. 나르시시즘과 직무열의의 관계

Y세대(Generation Y), ME세대(Generation Me), 디지털 세대(Digital Natives), 넥스터(Nexter)로 불리는 밀레니얼 세대는 사회적 기준을 따르

던 이전의 기성세대와는 다르게 '나'를 중심으로 사고하는 나르시시즘 성향이 강한 특성을 나타내며 조직에서 점차 중간계층을 차지하며 지지기반을 확장하고 본인의 영역을 구축하고 있다.

나르시시즘적인 성향을 지닌 사람들의 특징은 자신에 대한 몰입이 강하고 자신이 다른 사람에 비해 우월하다고 생각하기 때문에, 자신에 대한 긍정심리로부터 기인하여 스스로를 표현하고 표출하고자 하는 욕구가 높다(Emmons, 1984; Raskin & Terry, 1988; Raskin, Novacek & Hogan, 1991). 이러한 욕구는 다른 사람에게 자신을 돋보이려고 하는 강한 표현적 행동으로 이어진다(Buss & Chiodo, 1991).

어느 정도의 나르시시즘은 자기 강화 전략, 자신감, 자기만족을 위한 필수조건으로 건강한 것으로 생각될 수도 있으므로(Campbell, Reeder, Sedikieds, & Elliot, 2000; Kansi, 2003) 많은 사람들은 업무 공간을 야망과 성공을 표현하기 위한 환경으로서 사용하는데 건강한 나르시시즘은 업무 환경을 생산적으로 만들 수 있다(Penny & Spector, 2002). 그래서 일부 사람들이 직장 내에서 보상과 인정을 갈구하게 만드는 것은 나르시시즘적 성향일 수도 있다(Killinger, 1991; Robinson, 1998)는 주장이 있다.

직무열의는 업무와 관련된 긍정적이고 성취적인 마음상태이며 활력, 헌신, 몰두로 구성되어 있는데(Schaufeli et al, 2002), Schaufeli & Bakker(2004)는 직무자원이 직무열의를 증가시킨다고 하며 직무요구-자원 모형을 제시하였고, Xanthopoulou et al(2007, 2008)은 개인의 자기존중, 낙관주의, 자기효능감이 직무열의에 미치는 영향을 검증하였으며, Ouweneel et al(2011)은 개인의 희망, 낙관주의, 자기효능감이 직무열의에 미치는 영향을 검증하였다.

한편, Andreassen et al(2012)는 나르시시즘은 직무열의 및 일중독에 정(+)의 영향을 미친다는 것을 증명하면서 나르시시즘을 지닌 일 중독자는 대부분의 시간을 직장에서 보내거나 업무와 관련된 활동을 하는 등 직무에 몰두하고 이러한 환경이 직장 내 소속감을 충족시키고 자아의식을 확인시켜준다고 하였다. Falco et al(2020)은 나르시시즘은 일 중독과

직무열의의 하위차원인 몰두를 제외한 활력과 헌신에 정(+)의 영향을 미치므로 나르시시스트는 본질적으로 직장에서 활기차고 헌신적이라고 주장하였다.

나르시시즘과 직무열의에 대한 선행연구가 많지는 않지만 나르시시스트의 활기찬 모습과 몰입하는 특성은 직무열의에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상되므로 이를 규명하기 위해 다음과 같은 가설을 수립하였다.

가설 1. 부하직원의 나르시시즘은 부하직원의 직무열의에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.2. 감성지능의 조절효과

박혜정·유태용(2006)은 상사의 감성지능과 부하의 감성지능이 변혁적 리더십과 정(+)의 관계를 나타내며 변혁적 리더십과 부하의 상사에 대한 만족도 간의 관계에서 부하의 감성지능의 조절효과를 검증하였고, 정은정(2015)은 감성리더십이 자기효능감에 정(+)의 영향을 미치며 종사원의 감성지능이 감성리더십과 자기효능감 간의 관계에 대하여 부분 조절작용을 하는 것을 검증하였으나, 본 연구의 독립변수인 나르시시즘과 종속변수인 직무열의에 대하여 연구된 기존 문헌이 존재하지 않았다.

그러나 리더의 감성지능이 자아효능감(김지연, 2010)을 높이고, 직무스트레스 및 이직의도(김해룡 등, 2014)를 줄이며, 상사신뢰(임효창·정무관, 2009)를 높이는 등 부하직원의 내적요인 및 심리적 상태에 유의한 영향을 미친다는 선행연구에 따라 리더의 감성지능이 부하직원의 나르시시즘과 직무열의 간의 관계에도 유의한 영향을 미칠 수 있다고 가정하였다.

감성지능은 자기감정을 이해하는 것뿐만 아니라 타인감정을 이해하고 공감하면서 상황에 적절하게 감정을 조절하고 활용하여 문제를 해결하고 성과를 달성하는 특징(Wong & Law, 2002)을 가지고 있으며, Ashkanasy & Daus(2002)는 감성지능이 개인의 마음을 움직이면서 구성원들 상호

작용에도 영향을 미쳐 조직성과에 유의한 영향을 미친다고 하였고, Copper & Sawaf(1997)은 감성지능이 높은 수준의 사람은 업무수행 중 발생하는 문제에 대한 해결방안을 찾는다고 하였다.

이는 감성지능이 높은 리더라면 타인의 관심을 추구하고 스스로를 표현하고 표출하고자 하는 욕구가 높은 나르시시스트(Emmons, 1984; Raskin & Terry, 1988; Raskin, Novacek & Hogan, 1991; Buss & Chiodo, 1991; Miller, Hoffman, Gaughan, Gentile, Maples, & Campbell, 2011)의 마음을 공감하고 나르시시스트의 능력을 인정해줄 것이고, 나르시시스트인 부하직원과의 갈등이 생기더라도 원만하게 해결하여 부하직원이 높은 수준의 에너지로 기꺼이 자신이 수행하고 있는 일에 에너지를 사용할 수 있도록, 업무에 대해 열정과 자부심을 지닐 수 있도록, 업무에 몰입할 수 있도록 부하직원의 직무열의를 높여줄 것으로 예상하였다.

이상의 논의를 바탕으로 부하의 감성지능은 부하직원의 나르시시즘이 부하직원의 직무열의에 미치는 영향력을 조절할 것으로 예상되므로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2. 리더의 감성지능은 부하직원의 나르시시즘과 부하직원의 직무열의 간 관계를 조절할 것이다.

제3절 변수의 조작적 정의와 측정

본 연구에서는 연구모형 및 가설 검증을 위하여 독립변수로 부하직원의 나르시시즘을 종속변수로 부하직원의 직무열의를 사용하였으며 조절변수로 리더의 감성지능을 사용하였다. 이에 대하여 선행연구를 바탕으로 각 변수들의 조작적 정의를 측정하였다. 변수의 개념 및 조작적 정의는 다음과 같이 설정하였다.

3.1. 나르시시즘

나르시시즘(Narcissism)은 자아도취적 심리적 태도(Ellis, 1898)이며 자기 스스로에게 애착하고 자기 자신의 몸을 바라보는 행위나 태도를 지칭(Nacke, 1899)하고 '자기애(Slef-love)'라고 불린다. 또한 나르시시즘은 웅대함(Grandiosity), 자기애(Self-love), 과장된 자기관(Inflated self-views)으로 이루어진 개인적 차이로 정의될 수 있고(Campbell et al, 2006; Morf & Rhodewalt, 2001), 자기 자신에 대한 긍정, 특별함, 유일무이함을 비롯하여 이로부터 오는 자만심, 특권의식 및 존중 욕구 등이 특징인 나르시시즘적 자아(Narcissistic Self), 타인에 대한 공감이 부족하여 정서적인 친밀감을 쌓기는 어려우나 타인을 자기 마음대로 조종하고 이용하는 얕은 대인관계를 유지하는 나르시시즘적 관계(Narcissistic Relationship), 타인으로부터의 관심과 존경을 받을만한 기회를 갈구하고, 자기 자신을 지나치게 과시하거나 다른 사람의 성과를 가로채는 등의 행위를 하는 것을 특징으로 하는 나르시시스트의 전략(Narcissistic Strategy)의 세 가지 요소로 구성되어 있다(Campbell et al., 2011).

나르시시즘은 임상심리학이나 정신의학 분야에서는 일종의 성격장애(Personality Disorder)로 분류되지만 성격심리학이나 조직행위론 분야에서는 산업화가 가속화되고 점차적으로 현대사회로 변화하면서 나르시시즘을 자기중심적이거나 자기 과장적 성향을 가지고 있는 보통 사람들에게서도 나타날 수 있는 개인의 성격특성 중 하나로 연구되어 왔다(Watson, Grisharm, Trotter & Mideman, 1984; Emmons, 1987; Campbell et al, 2002, Campbell, Brunell, & Finkel, 2006; Morf & Rhodewalt, 2001).

나르시시즘의 측정도구는 Raskin & Hall(1979)이 NPI(Narcissistic Personality Inventory)라는 성격검사를 도입하면서 활발히 연구되기 시작하였다. 그들은 자기애성 인격장애로 나르시시즘을 바라보고 측정하는 DSM-Ⅲ를 이용하여 자기애적 인격장애와 관련된 특성들이 존재한다는 사실을 발견하고 이를 바탕으로 나르시시즘에 대한 경험적 연구들이 발전

하게 되었다. 정신병리학적 개념에서 자기애를 인격장애의 한 종류로 분류한 DSM-Ⅲ(Dignostic & Statistical Manual of Mental Disorders-Ⅲ, APA 1980)는 자기애성 성격장애(Narcissistic Personality Disorder)의 진단 범위를 제시한 검사방법이다. Raskin & Hall(1979)은 자기애적 특성 중에서 일반적인 성격 특질이 존재한다는 것을 발견하여 DSM-Ⅲ에서 제시하는 자기애 성향에 대한 특징 및 행동적 준거를 이용하여 일반 사람들에게도 나타날 수 있는 일반적 나르시시즘을 측정하는 NPI(Narcissistic Personality Inventory)를 개발하였다. NPI가 DSM-Ⅲ와 다른 부분은 나르시시즘을 정신병리학적 개념 기반의 자아도취적 인격장애가 아닌 정상적인 사람에게서 발견될 수 있는 성격심리학 차원으로 개념화하고 이를 측정하는 것이다(Raskin & Terry, 1988). 정상범위의 나르시시즘은 극단적인 형태로 자기애적 행동들이 나타나는 것이 아닌 일반적 성격 특질로서 자기애를 반영하는 것이다. NPI는 초기 연구에서는 54개의 문항으로 이루어졌으나, 상관관계와 요인부하량을 고려하여 점차적으로 항목들을 제거하고 40개의 문항으로 재구성되었다.

그러나 Campbell et al.(2011)는 주로 과장성 나르시시즘을 측정하는'NPI-40'이 심리학적으로 신뢰할만한 측정도구이지만 그 구성요인들이 2개에서부터 3개, 4개, 7개라는 논쟁이 있는 등 불안정한 요인 구조를 갖는다고 주장하였으며, Ames, Rose, & Anderson(2006)은 기존 'NPI-40'가 나르시시즘의 특성과 요인을 추출하고 반영할 수 있지만 설문문항 수가 많기 때문에 응답자에게 시간적 압박을 주거나 피로를 유발할 수 있고 수집된 자료 관리에 있어서도 비효율적인 측면이 있기 때문에 측정 정확도가 떨어질 수 있다고 주장하며 'NPI-40'의 문항을 짧게 재구성한 단차원의 'NPI-16'을 개발하였다.

이에 본 연구에서는 나르시시즘을 "자신감과 자존감이 넘치고 외향적이면서 타인의 관심을 추구하고 대인관계의 기술이 뛰어나며, 매사에 주도적이고 매력적인 모습을 보이는 반면 자기 자신에게 특별한 권리가 있다고 생각하면서 다른 사람을 공감하지 못하고 다른 사람을 이용하고 조종하는 대인관계를 만들며 타인의 비판을 쉽게 수용하지 않는 성격 특

성"이라고 정의하며 측정도구로는 Ames et al(2006)의 'NPI-16'을 번역하여 활용하면서 응답자 본인의 나르시시즘 정도를 리커트 5점 척도로 측정하였다. 설문항목은 <표 4>과 같다.

<표 4> 나르시시즘 측정도구

문 항	측 정 (1~5)
1. 모든 사람의 끊임없는 칭찬 덕분에 나는 스스로가 뛰어나다는 사실을 알고 있다.	
2. 나는 관심이 집중되는 것을 좋아한다.	
3. 나는 내가 특별하다고 생각한다.	
4. 나는 권위를 부여받고 싶다.	
5. 다른 사람들을 조종하기는 쉽다.	
6. 나는 마땅히 받아야 할 존중을 요구하는 편이다.	
7. 나는 기회가 있으면 나를 돋보이고자 한다.	
8. 나는 항상 내가 무엇을 하고 있는지 알고 있다.	
9. 누구나 내 이야기를 듣는 것을 좋아한다.	
10. 나는 다른 사람들에게 많은 것을 기대한다.	
11. 나는 관심의 중심이 되는 것을 좋아한다.	
12. 사람들은 나의 권위를 인정하는 것처럼 보인다.	
13. 나는 멋진 사람이 될 것이다.	
14. 나는 다른 사람들에게 내가 원하는 것을 믿게 만들 수 있다.	
15 나는 다른 사람들보다 능력이 뛰어나다.	
16. 나는 대단한 사람이다.	

3.2. 직무열의

직무열의(Work Engagement)는 직원들이 과업수행에 있어서 육체적, 인지적, 정서적으로 자기 자신의 정체성을 표현하는 것(Kahn, 1990)이라고 하였고 정서적으로 부담이 되는 환경에 노출되면서 발생하는 정서적, 정신적, 생리적으로 소진되는 상태(Pine & Aronson, 1988)인 직무소진의 반대개념(Maslach & Leiter, 1997)이며 업무와 관련된 긍정적이고 성취적인 마음상태(Schaufeli et al., 2002)라고도 정의할 수 있다.

그 구성요인으로는 활력(Vigor), 헌신(Dedication), 몰두(Absorption) 세 가지가 있으며 첫째, 활력(Vigor)이란 높은 수준의 정신력 회복력과 에너지로 기꺼이 자신이 수행하고 있는 일에 노력을 투입하며 고난 속에서도 인내력을 가지고 일에 임하는 것을 의미하고 둘째, 헌신(Dedication)은 업무를 수행하는 것에 대한 의미부여, 열정, 자부심, 도전의식 정도를 의미하며 셋째, 몰두(Absorption)는 시간이 얼마나 흘러가는지 모를 정도로 하고있는 일에 완전히 몰입하는 것을 말한다.

이에 본 연구에서는 직무열의를 “자신이 수행하고 있는 일에 기꺼이 노력을 투입하여 헌신하고 몰입하는 상태”라고 정의하며 측정도구로는 Schaufeli & Bakker(2003)의 ‘UWES(Utrecht Work Engagement Scale)’을 번역하여 활용하면서 응답자 본인의 직무열의 정도를 활력 6문항, 헌신 5문항, 몰두 6문항을 리커트 5점 척도로 측정하였다. 설문항목은 <표 5>과 같다.

<표 5> 직무열의 측정도구

구 분	문 항	측 정 (1~5)
활력	1. 나는 아침에 일어났을 때 회사에 가고 싶다.	
	2. 일을 할 때, 나는 넘치는 힘을 느낀다.	
	3. 일을 할 때, 일이 뜻대로 되지 않아도 나는 언제나 인내심을 갖는다.	
	4. 나는 한 번에 오랜 시간동안 계속 일을 할 수 있다.	
	5. 나는 일을 하면서 정신적으로 쉽게 활력을 회복한다.	
	6. 나는 직장에서 에너지가 왕성함을 느낀다.	
헌신	7. 내가 맡은 직무는 도전적이라고 생각한다.	
	8. 나의 업무는 나를 열심히 일하도록 만든다.	
	9. 나의 업무를 수행하는데 있어서 열정적이다.	
	10. 나는 내 일에 대해 자부심을 느낀다.	
	11. 나의 업무는 매우 의미 있고 가치 있는 일이다.	
몰두	12. 업무를 수행할 때, 나는 업무 이외의 주변의 모든 것을 잊는다.	
	13. 업무를 수행할 때, 나는 시간 가는 줄 모른다.	
	14. 업무를 수행할 때, 나는 업무에 매우 몰입해서 한다.	
	15. 나 자신을 업무와 분리해서 생각하기 어렵다.	
	16. 나는 나의 직무에 푹 빠져 있다.	
	17. 나는 집중해서 일을 할 때면 행복감을 느낀다.	

3.3. 감성지능

감성지능은 사회적 지능의 하위요소로서 자신과 타인의 감성을 파악하고 효과적으로 조절하며, 생각하고 행동함에 있어 정서를 활용하는 능력(Salovey & Mayer, 1990)이며 개인이 자신의 감성에 대하여 그 실체와 원인을 인식하고, 다른 사람의 감성을 이해하고 공감하면서, 상황에 적절한 감성으로 조절하고, 문제를 해결하고 성과를 달성하기 위해 조절된 감성을 행동으로 표출하여 활용하는 것으로 정의하였으며 이는 심리적인 좌절에서 빠르게 정상으로 회복할 수 있는 능력(Wong & Law, 2002)이라고도 하였으며 현재 자신이 처한 환경에 적응하고 환경적 요구에 대응하여 성공할 수 있도록 하는 개인적, 감정적, 사회적 능력(Bar-On, 1997), 충동을 억제하여 합리적인 사고를 할 수 있으며 타인에게 공감하고 사회적 요구에 적절하게 대응할 수 있는 능력(Goleman, 1995)라고도 정의할 수 있다.

이러한 감성지능의 개념과 구성요인은 Mayer & Caruso, Salovey(2000)에 의해 발전되어 디자인, 음악, 시나리오, 삽화 등을 12개의 척도로 사용하는 다요인 감성지능 검사(MEIS: Multifactor Emotional Intelligence Scale)가 개발되었고 이는 응답자의 응답을 기반으로 하는 대표적인 수행기반식 측정도구이다. 이후 Mayer 등(2000)은 MEIS를 개정하여 검사의 정교성과 편리성을 향상시키기 위해 MSCEIT(Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test)를 개발하였으나 연구에서 널리 활용되지는 않고 있다.

한편, Wong & Law(2002)는 Salovey & Mayer(1990)가 개발한 모델에 기초하고 Davies 등(1998)이 제시한 자기감정 인식, 타인감정 인식, 자신 및 타인의 감정조절, 성과창출을 위한 감정활용의 네 가지 구성요인을 활용하여 이전보다 단순화한 감성지능 측정도구인 WLEIS(Wong & Law Emotional Intelligence Scale)를 개발하였다(정은정, 2015). 이는 자기보고식 측정도구로 감성지능을 자기감정이해(Self Emotion Appraisa

l), 타인감정이해(Others' Emotion Appraisal), 감정조절(Regulation Of Emotion), 감정활용(Use Of Emotion) 4개 척도에서 설문문항 응답방식으로 측정된다. 4개 요인 중 첫째, 자기감정이해는 자신의 감정을 이해하고 이를 자연스럽게 표현하는 능력이다. 둘째, 타인감정이해는 주변에 있는 다른 사람들의 감정을 인지하고 이해하는 능력으로, 이 능력이 뛰어난 사람은 타인의 감정에 민감하여 그들의 감정 반응을 쉽게 예측할 수 있다. 셋째, 자신과 타인의 감정 조절은 감정을 조절할 뿐 아니라 심리적 갈등 상황에서 고통으로부터 회복할 수 있는 능력을 말한다. 이 능력이 뛰어난 사람은 화가 나더라도 자기 통제 능력이 뛰어나다. 마지막은 성과창출을 위한 감정활용인데 자신의 감정을 건설적인 활동과 개인의 성과에 연결시키는 능력이다.

이에 본 연구에서는 감성지능을 "자신의 감성뿐만 아니라 타인의 감성을 이해하고 대인관계, 업무수행 혹은 문제해결에 있어서 자신의 감정을 조절하고 활용할 수 있는 능력"이라 정의하고, 측정도구로는 Wong & Law(2002)의 'WLEIS(Wong & Law Emotional Intelligence Scale)'을 번역하여 활용하면서 응답자의 리더의 감성지능 정도를 자기감정 이해 4문항, 타인감정 이해 4문항, 감정활용 4문항, 감정조절 4문항을 리커트 5점 척도로 측정하였다. 설문항목은 <표 6>과 같다.

<표 6> 감성지능 측정도구

구 분	문 항	측 정 (1~5)
자기감정 이해	1. 나의 부장은 대부분의 경우 본인의 감정상태의 원인을 잘 알고 있다.	
	2. 나의 부장은 본인의 감정 상태를 잘 이해하는 편이다.	
	3. 나의 부장은 본인이 무엇을 느끼고 있는지 잘 아는 편이다.	
	4. 나의 부장은 항상 본인이 행복한지 아닌지를 잘 아는 편이다.	

구 분	문 항	측 정 (1~5)
타인감정 이해	5. 나의 부장은 본인 동료의 행동에서 동료의 감정을 잘 알 수 있다.	
	6. 나의 부장은 다른 사람의 감정 상태를 잘 관찰하는 편이다.	
	7. 나의 부장은 다른 사람의 감정에 예민하다.	
	8. 나의 부장은 내 주변의 사람들의 감정을 잘 이해한다.	
감정활용	9. 나의 부장은 항상 목표를 설정하고 그것을 성취하고자 노력하는 편이다.	
	10. 나의 부장은 항상 본인이 유능한 사람이라고 생각한다.	
	11. 나의 부장은 스스로에게 동기를 부여하는 편이다.	
	12. 나의 부장은 본인 자신에게 최선을 다하도록 격려한다.	
감정조절	13. 나의 부장은 어려운 상황에서 본인의 감정을 잘 조절하고 이성적으로 해결한다.	
	14. 나의 부장은 감정조절 능력이 있다.	
	15. 나의 부장은 화가 났을 때 감정을 빨리 진정시키는 편이다.	
	16. 나의 부장은 자신의 감정을 잘 조절하는 편이다.	

3.4. 통제변수

본 연구에서는 각 변수에 영향을 미칠 것으로 판단되는 통제요인을 선정하여 통제변수로 설정하였다. 성별, 연령대, 학력, 직위, 직렬, 근속년수를 통제변수로 설정하였다. 성별은 남성을 1, 여성을 2로 구분하였고 연령의 경우에는 만 나이로, 근속년수는 연월로 조사한 자료를 월수(년수*12 + 월수)로 계산하여 분석에 활용하였다. 학력은 고졸, 전문대졸, 대졸, 대학원졸 이상으로, 직렬은 일반직(행정직), 연구직, 기타 3가지로 구분하여 통제변수를 구성하였다.

3.5. 설문지의 구성

본 연구의 실증분석을 위한 설문지 항목은 기존 연구를 바탕으로 구성하였다. 설문지는 독립변수인 나르시시즘을 단일차원으로 측정하였고 종속변수인 직무열의의 구성요소인 활력, 헌신, 몰입을 측정하고 조절변수인 감성지능의 구성요소인 자기감정 이해, 타인감정 이해, 감정활용, 감정조절을 측정하였다. 설문 항목을 구체적으로 살펴보면 총 3개 부문, 49문항으로 구성하였다.

모든 변수들은 기존 선행연구에서 사용했던 측정도구들을 이용하여 측정하였으며, 설문지 응답자들은 '매우 그렇지 않다(①)'에서 '매우 그렇다(⑤)'까지 각 설문문항들에 대해 개인의 견해를 리커트 5점 척도에 따라 체크하도록 하였다. <표 7>에 제시된 바와 같이 나르시시즘은 16개 문항으로 구성되었으며, 직무열의는 17개 문항을, 감성지능은 16개 문항으로 설문지를 구성하였다. 한편, 변수들과 관련된 설문 문항 외에 응답자들의 인구통계학적 특성을 파악하기 위해 성별, 연령대, 학력, 직위, 직렬, 근속년수를 통제변수로 하여 설문문항에 포함하였다.

<표 7> 설문지의 구성과 출처

변수명			항목명	문항수	출처
독립변수	나르시시즘		Ⅱ-1~16	16	Ames 등 (2006)
종속변수	직무열의	활력	Ⅲ-1~6	6	Schaufeli & Bakker (2003)
		헌신	Ⅲ-7~11	5	
		몰두	Ⅲ-12~17	6	
조절변수	감성지능	자기감정이해	Ⅰ-1~4	4	Wong & Law (2002)
		타인감정이해	Ⅰ-5~8	4	
		감정활용	Ⅰ-9~12	4	
		감정조절	Ⅰ-13~16	4	
인구통계 변수	연령대, 학력, 직위, 직렬, 근속년수		Ⅳ-1~5	5	

Ⅳ. 실증 분석

제1절 표본의 선정 및 자료수집

본 연구는 가설을 검증하기 위해 설문지 방법을 활용하였다. A공공기관의 2015년 이후 입사한 재직 근로자를 대상으로 406부의 설문지를 대면 및 우편으로 배포하여 설문조사를 실시하였으며, 이 중 315부를 회수하여 회수율은 77.6%를 보였다. 수집한 315부의 설문지 중 한 문항에 중복 답변을 체크하거나 대다수 문항에 동일한 답변을 체크하는 등 비정상적이고 불성실한 응답 데이터를 제거한 298부의 설문지를 연구에 사용하였다.

<표 8> 설문지 현황

배포(부)	회수(부)	회수율(%)	유효자료(부)	유효자료율(%)
406	315	77.6%	298	73.4%

제2절 표본의 일반적 특성

설문 응답자의 성별은 남성이 51.4%, 여성이 48.66%로 나타났고, 연령은 20세 이상 ~ 30세 미만이 59.06%로 가장 많았으며, 이어서 30세 이상 ~ 40세 미만 39.26%, 20세 미만 1.01%, 40세 이상 ~ 50세 미만이 0.67% 순이었으며, 50세 이상은 없는 것으로 확인되었다. 학력은 대졸이 84.56%로 압도적으로 나타났고, 이어서 고졸 10.07%, 대학원졸 이상 4.7%, 전문대졸 0.67% 순으로 확인되었다. 직위에서는 대리급이 55.7%, 과장급이 22.48%, 주임급이 21.81% 순으로 확인되었고 차장 이상의 직급은 없는 것으로 나타났다. 직렬은 일반직(행정직)이 98.32%로 압도적이었으며

연구직 1.68%, 기타 직렬은 없는 것으로 확인되었다. 근속연수에서는 1년 이상 ~ 2년 미만이 22.48%, 2년 이상 ~ 3년 미만이 21.48%, 5년 이상 ~ 6년 미만이 18.79%, 4년 이상 ~ 5년 미만이 17.79%, 3년 이상 ~ 4년 미만이 12.75%, 1년 미만이 6.71%로 나타났다. 세부내용은 아래 <표 9>에 제시되어 있다.

<표 9> 응답자의 인구통계학적 분석

변수	집단	빈도 수	비율(%)
성별	남	153	51.34
	여	145	48.66
연령	10대	3	1.01
	20대	176	59.06
	30대	117	39.26
	40대	2	0.67
학력	고졸	30	10.07
	전문대졸	2	0.67
	대졸	252	84.56
	대학원졸 이상	14	4.7
직위	사원/주임(6급) 이하	65	21.81
	대리급(5급)	166	55.7
	과장급(4급)	67	22.48
직렬	일반직(행정직)	293	98.32
	연구직	5	1.68
근속년수	1년 미만	20	6.71
	1~2년 미만	67	22.48
	2~3년 미만	64	21.48
	3~4년 미만	38	12.75
	4~5년 미만	53	17.79
	5~6년 미만	56	18.79

제3절 자료의 분석방법

본 연구에서는 설정한 가설을 검증하기 위하여 수집된 자료를 통계패키지 SPSS 23.0을 이용하여 분석하였다. 공공조직 내에서 밀레니얼 세대의 성격을 지닌 부하직원의 나르시시즘, 직무열의 간의 관계 및 리더의 감성지능의 조절효과를 고찰하기 전에 본 연구에서 선택한 측정도구가 유효한 변수인지에 대한 검증을 실시하고 난 후, 가설 검증을 실시하였다.

먼저 기초 분석으로 본 연구의 변수들의 신뢰성을 검증하기 위하여 Cronbach's α 계수를 확인하여 내적 일관성 검증을 실시하였으며 각 변수들의 구성개념 타당성(Construct validity) 검증을 위해 Varimax 회전 방법을 통한 탐색적 요인분석을 실시하였다.

다음으로 본 연구의 가설 검증을 위하여 상관관계분석(Correlation analysis)으로 부하직원의 나르시시즘, 직무열의, 리더의 감성지능의 관계를 분석하고 다중공선성(Multi-collinearity)의 위험을 줄이기 위해 변수들의 값을 평균중심화하여 회귀분석을 실시함으로써 변수들 간 영향도를 알아보았으며, 부하직원의 나르시시즘과 직무열의 관계에서 감성지능의 조절효과를 검증하기 위하여 Hayes(2018)의 PROCESS macro를 활용하여 분석을 실시하였다.

제4절 자료 처리 및 분석

4.1. 신뢰성과 타당성 분석

신뢰도 검증은 동일한 대상을 반복해서 측정할 때 개념이 일관성이 있고 정확한지 확인하기 위해서 실시하며, 본 연구에서도 변수들이 개념의 타당성 및 신뢰성을 확보하고 있는 지를 검증하기 위해 내적 일관성을

측정하여 Cronbach's α값을 확인하였다. 일반적으로 Cronbach's α값이 0.6 이상이면 신뢰도가 있는 것으로 볼 수 있다.

신뢰도 분석결과 나르시시즘 16개 문항 중 타당성을 저해하는 3개 문항을 제외하여 확인된 Cronbach's α값이 0.945, 이어서 직무열의 17개 문항 중 7개 문항을 제외하여 확인된 Cronbach's α값은 0.937, 감성지능 16개 문항 중 7개 문항을 제외하여 확인된 Cronbach's α값이 0.944로 모든 변수의 Cronbach's α값이 0.9 이상인 것으로 확인되어 신뢰도를 확보하였다. 각 변수별로 신뢰도를 검증한 결과는 아래의 <표 10>과 같다.

또한 측정도구의 타당성을 알아보기 위하여 고유값(eigen value) 1 이상 요인 및 요인 적재값(factor loading) 0.5 기준으로 유의성을 분석하였고 확인 결과, 연구자의 의도대로 아래의 <표 10>과 같이 구성 및 판별 기준에 부합하는 것으로 나타났다.

탐색적 요인분석 결과, 나르시시즘은 16개의 설문 문항 중 13개의 문항이 하나의 요인으로 적재된 단일차원의 개념으로 인식된다고 볼 수 있으며 적재치는 0.583에서 0.832의 범위에서 나타나며 전체 변량의 40.443%를 설명하고 있다. 또한 직무열의는 3개의 하위차원이 17개의 문항 중 10개의 문항에서 하나의 요인으로 적재되었고 적재치는 0.698에서 0.794의 범위 안에서 나타나며 전체 변량의 15.362를 설명하고 있다. 감성지능은 16개의 설문 문항 중 9개의 문항에서 4개의 하위차원이 하나의 개념으로 결합되어 나타났으며 적재치의 범위는 0.712부터 0.886까지이고 전체 변량의 8.962%를 설명하며 본 연구에서 의도한 타당성을 확보하였다.

<표 10> 타당성 및 신뢰성 분석

변수	요인			Cronbach's α
	1	2	3	
감성지능-1	.176	.160	.712	.944
감성지능-5	.244	.188	.794	
감성지능-6	.167	.167	.795	
감성지능-8	.134	.167	.805	
감성지능-9	.063	.130	.680	
감성지능-13	.048	.121	.882	
감성지능-14	.044	.088	.886	
감성지능-15	.113	.032	.863	
감성지능-16	.068	.063	.878	
직무열의-1	.284	.733	.091	.937
직무열의-2	.330	.775	.111	
직무열의-5	.220	.704	.154	
직무열의-6	.307	.787	.142	
직무열의-7	.258	.698	-.003	
직무열의-8	0173	.794	.137	
직무열의-9	.233	.785	.176	
직무열의-10	.264	.722	.181	
직무열의-16	.321	.740	.134	
직무열의-17	.185	.743	.185	
나르시시즘-1	.679	.257	.186	.945
나르시시즘-2	.748	.222	.156	
나르시시즘-3	.779	.222	.128	
나르시시즘-4	.816	.134	.060	
나르시시즘-5	.749	.263	-.008	

변수	요인			Cronbach's α
	1	2	3	
나르시시즘-7	.787	.208	.127	
나르시시즘-9	.683	.202	.122	
나르시시즘-10	.583	.283	.149	
나르시시즘-11	.832	.148	.087	
나르시시즘-12	.704	.236	.139	
나르시시즘-14	.667	.274	.109	
나르시시즘-15	.776	.250	.064	
나르시시즘-16	.734	.283	.105	
고유 값 (eigen value)	12.942	4.916	2.868	
%분산	40.443	15.362	8.962	
%누적	40.443	55.805	64.767	

4.2. 기초통계와 상관관계 분석

주요인 분석 결과로부터 신뢰성과 단일 차원성이 입증된 연구단위별 척도가 도출되었고, 이에 대하여 서로가 어느 정도의 관계를 가지고 있고 어떤 방향으로 가지고 있는지를 알아보기 위하여 상관관계 분석을 실시하였다.

포괄적인 시사점을 도출하기 위하여 <표 11>을 살펴보면 나르시시즘과 직무열의의 평균값이 각각 2.7395, 2.7866으로 다소 높은 수준으로 나타나지는 않았지만, 독립변수인 나르시시즘, 조절변수인 감성지능, 종속변수인 직무열의 모두 변수 사이의 상관관계가 정(+)의 관계이며 0.001 수준에서 유의함을 확인할 수 있었다.

<표 11> 각 변수에 대한 상관관계 분석 결과

구분	평균	표준편차	성별	연령	학력	직위	직렬	근속년수	감성지능	나르시시즘	직무열의
성별	1.49	.501	1								
연령	28.82	3.281	-.253***	1							
학력	2.84	.657	.075	.436**	1						
직위	2.01	.667	.000	.468***	.402***	1					
직렬	1.02	.129	-.127*	.119*	.191**	.195**	1				
근속년수	35.17	18.562	-.009	.297***	-.059	.652**	-.076	1			
감성지능	3.6051	.76849	.035	-.023	-.004	.093	-.156**	.089	1		
나르시시즘	2.7395	.72142	.037	.001	-.043	.133*	-.076	.149*	.311***	1	
직무열의	2.7866	.81329	-.036	.046	-.014	.120*	-.007	.088	.339***	.597***	1

* : $p < 0.05$, ** : $p < 0.01$, *** : $p < 0.001$

제5절 연구가설의 검증

가설 1: 부하직원의 나르시시즘은 직무열의에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

부하직원의 나르시시즘이 직무열의에 미치는 영향력을 검증하기 위하여 부하직원의 나르시시즘을 독립변수로 하고 직무열의를 종속변수로 하는 회귀분석을 통해 다음의 <표 12>와 같이 알아보았다. 상관관계 분석에서도 포함하였던 인구통계학적 변수들의 영향력을 통제하기 위해 회귀분석에서도 통제변수로 사용하였다. 부하직원의 나르시시즘의 직무열의에 대한 회귀분석 결과를 분석해보면, 해당 회귀방정식(모델 2)은 F값이 23.730으로 p<.001수준에서 유의하며 R^2(분산설명력)은 36.4%이다. 이는 통제변수들로 구성된 회귀방정식(모델 1)의 R^2인 2.1%에 비하여 R^2이 34.3%나 증가한 수치이다. 부하의 나르시시즘은 0.597의 표준화된 회귀계수를 보이며 p<.001 수준에서 유의한 것으로 검증되었다. 이러한 회귀분석 결과로 부하직원의 나르시시즘이 직무열의에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 1이 지지되었다.

<표 12> 나르시시즘과 직무열의의 회귀분석 결과

종속변수 : 직무열의					
변수		모델1		모델2	
		표준화β계수	t값	표준화β계수	t값
통제변수	(상수)		4.695		1.442
	성별	-.034	-.539	-.047	-.930
	연령	.004	.055	.029	.484
	학력	-.084	-1.084	-.036	-.571
	직위	.187	1.894	.079	.985
	직렬	-.036	-.576	.015	.299
	근속년수	-.042	-.470	-.062	-.847
독립변수	나르시시즘			.597***	12.502
R^2		.021		.364	
$\triangle R^2$				.343	
F값		1.066		23.730***	

* : p < 0.05, ** : p < 0.01, *** : p < 0.001

가설 2 : 리더의 감성지능은 부하직원의 나르시시즘과 직무열의 간 관계를 조절할 것이다.

리더의 감성지능이 부하직원의 나르시시즘과 부하직원의 직무열의 간의 관계에서 작용하는 조절효과를 검증하기 위하여 먼저 다음의 <표 13>과 같이 회귀분석을 실시하였고, 최종적으로는 Hayes(2018)의 PROCESS macro를 통하여 <표 14> 및 <그림 1>과 같이 확인하였다.

<표 13> 감성지능의 조절효과에 대한 회귀분석 결과

종속변수 : 직무열의					
변수		모델1		모델2	
		표준화B계수	t값	표준화B계수	t값
통제변수	(상수)		4.695		4.927
	성별	-.034	-.539	-.054	-1.102
	연령	.004	.055	.055	.942
	학력	-.084	-1.084	-.052	-.854
	직위	.187	1.894	.062	.788
	직렬	-.036	-.576	.026	.517
	근속년수	-.042	-.470	-.069	-.973
독립변수	나르시시즘			.511***	10.020
조절변수	감성지능			.189***	3.866
상호작용	나르시시즘*감성지능			.108*	2.203
R^2		.021		.402	
$\triangle R^2$				.381	
F값		1.066		21.529***	

* : $p < 0.05$, ** : $p < 0.01$, *** : $p < 0.001$

<표 13>의 회귀분석에서도 인구통계학적 변수들의 영향력을 통제하기 위해 앞서 검증하였던 상관관계 분석에서 포함하였던 인구통계학적 변수들을 통제변수로 사용하였다. 또한 조절변수를 생성함으로 인해 다중공선성이 발생할 것을 대비하여 독립변수인 부하직원의 나르시시즘과 조절변수인 리더의 감성지능을 평균중심화하였고 독립변수와 조절변수의 상

호작용을 알아보기 위하여 평균중심화한 부하직원의 나르시시즘과 평균중심화한 리더의 감성지능을 곱한 값을 상호작용 변수로 하고 부하직원의 직무열의를 종속변수로 설정하여 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석 결과를 분석해보면, 해당 회귀방정식(모델 2)은 F값이 21.529로 p<.001수준에서 유의하며 R^2(분산설명력)은 40.2%이다. 이는 통제변수들로 구성된 회귀방정식(모델 1)의 R^2인 2.1%에 비하여 R^2이 38.1%나 증가한 수치이다. 부하의 나르시시즘은 0.511의 표준화된 회귀계수를 보이며 p<.001 수준에서 유의한 것으로 나타났고 리더의 감성지능은 0.189의 표준화된 회귀계수를 보이며 p<.001 수준에서 유의한 것으로 나타났으며 두 변수를 곱한 상호작용에 대한 표준화된 회귀계수는 0.108으로 p<.05 수준에서 유의한 것으로 나타나, 리더의 감성지능이 부하직원의 나르시시즘과 직무열의 간의 관계를 조절한다는 가설 2를 지지하였다.

<표 14> 감성지능의 조절효과에 대한 PROCESS macro분석 결과

결과변수: 직무열의	Effect	SE	t값	p값	LLCI	ULCI
Constant	2.7690	.0379	73.0245	.0000	2.6944	2.8437
직접효과:						
나르시시즘--> 직무열의	.5785	.0566	10.2153	.0000	.4670	.6899
감성지능--> 직무열의	.1915	.0610	3.7580	.0002	.0912	.2918
조절 효과:						
나르시시즘*감성지능	.1024	.0499	2.0499	.0413	.0041	.2007
상호작용에 따른 R^2 증가	R^2		F값		p값	
	.3917		63.0758		.0000	

주1): Model summary: R^2 =.3916; MSE=.4065; F=63.0758; p=.0000
주2): 나르시시즘*감성지능: $\triangle R^2$ =.0087; F=4.2019; p=.413
주3): LLCI =boot 간접효과의 95% 신뢰구간 내에서의 하한값; ULCI= boot 간접효과의 95% 신뢰구간 내에서의 상한값

추가적으로 <표 14>와 같이 Hayes(2018)의 PROCESS macro를 이용한 리더의 감성지능의 조절효과를 검증하였고, PROCESS macro 분석에서도 다중공선성 발생 위험을 대비하여 독립변수와 조절변수를 평균중심

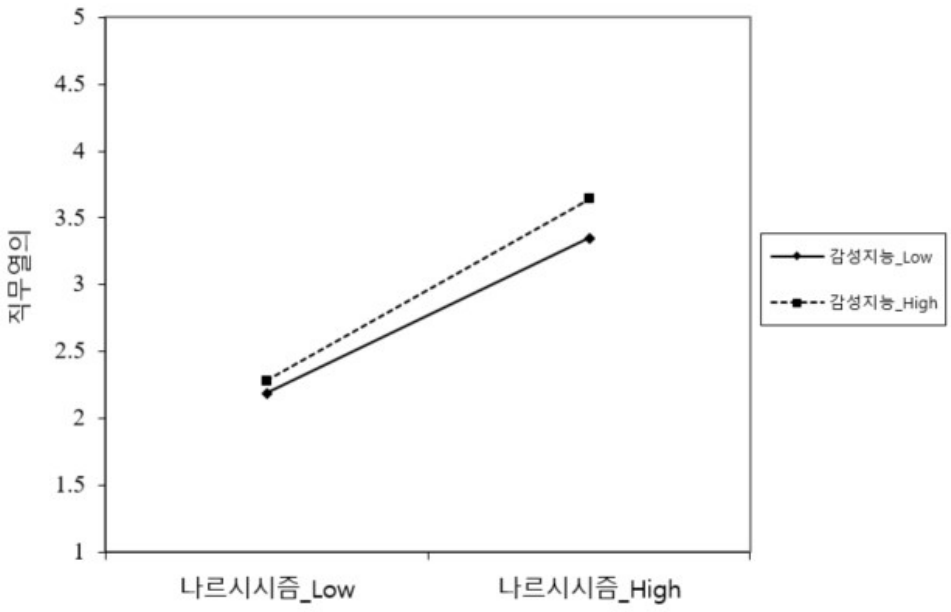
화하여 진행하였다.

독립변수인 부하직원의 나르시시즘은 종속변수인 직무열의에 유의한 영향을 미치고(β=0.5785, p<.0001), 조절변수인 리더의 감성지능은 종속변수인 직무열의에 유의한 영향을 미치는 것(β=0.1915, p<.001)으로 나타났다. 부하직원의 나르시시즘과 리더의 감성지능을 곱한 것으로 생성된 상호작용항은 종속변수인 직무열의에 유의한 영향을 미쳐(β=0.1024, p<.05) 조절효과가 있는 것으로 검증되었다. 이러한 결과는 부하직원의 나르시시즘이 부하직원의 직무열의에 미치는 영향 관계가 리더의 감성지능에 따라 달라지는 것을 의미한다. 상호작용항의 추가적 투입으로 인하여 회귀방정식의 설명력인 R^2는 0.3917(p<.0001) 증가하였고 통계적으로 유의한 결과가 도출되었다. 따라서 리더의 감성지능이 부하직원의 나르시시즘과 부하직원의 직무열의 간 관계를 조절할 것으로 예상한 가설 2는 지지되었다. 추가적으로 조절변수인 리더의 감성지능의 특정 값에서 독립변수인 부하직원의 나르시시즘이 종속변수인 부하직원의 직무열의에 미치는 영향에 대한 조건부 효과를 분석해보았다. 분석결과, 리더의 감성지능이 -.7686(M-1SD)과 .0002(M)에서 통계적으로 유의하였고 .7683(M+1SD)에서도 통계적으로 유의한 것으로 검증되었다. 이러한 결과는 리더의 감성지능이 낮거나 높을 때 모두 부하직원의 나르시시즘이 부하직원의 직무열의에 미치는 영향관계에 대한 조절 효과가 있음을 의미한다. 따라서 리더의 감성지능이 부하직원의 나르시시즘과 직무열의 간 관계를 조절할 것이라는 가설 2는 지지되었다.

리더의 감성지능이 나타낸 유의한 조절효과의 성질을 확인하기 위해 아래의 <그림 2>와 같이 그래프로 시각화하였다. 독립변수인 부하직원의 나르시시즘과 조절변수인 리더의 감성지능의 상호작용에 대한 성질을 확인하기 위해서는 리더의 감성지능을 고(High)집단과 저(Low)집단으로 나누어 평균값의 변화 정도를 분석하였다. 리더의 감성지능이 높은 집단의 경우는 리더의 감성지능이 낮은 집단에 비하여 부하직원의 나르시시즘이 증가할 때 부하직원의 직무열의가 더 높은 기울기로 증가하는 모양이 형성되었다. 달리 표현하면, 감성지능이 낮은 리더 집단에 비해 감성

지능이 높은 리더 집단에서는 부하직원의 나르시시즘이 감소할 때 부하직원의 직무열의가 더 가파르게 감소하는 모양이 형성된다는 것이다. 즉, 감성지능이 높은 리더의 집단에서 부하직원의 나르시시즘이 증가하면 부하직원의 직무열의가 감성지능이 낮은 리더의 집단보다 상대적으로 더 크게 증가하는 것으로 나타났다. 부하직원의 나르시시즘이 부하직원의 직무열의에 미치는 정(+)의 영향은 감성지능이 높은 리더들에 의하여 상대적으로 더 크다는 것이 연구 결과로 증명된 것이다.

<그림 3> 감성지능의 조절효과



제6절 추가 분석

본 연구의 모델의 조절효과 부분을 구체화하기 위하여 본 연구의 조절변수인 리더의 감성지능을 독립변수로 하고 부하직원의 직무열의를 변수로 하는 회귀분석을 추가적으로 실시하였다. 리더의 감성지능이 부하직원의 직무열의에 미치는 영향력을 알아보기 위한 회귀분석 결과는 다음

의 <표 15>와 같다. 이 분석에서도 상관관계 분석에서 포함하였던 인구통계학적 변수들의 영향력을 통제하기 위해 인구통계학적 변수들을 통제변수로 사용하였다. 리더의 감성지능의 부하직원이 직무열의에 대한 회귀분석 결과를 분석해보면, 해당 회귀방정식(모델 2)은 F값이 6.169로 p <.001수준에서 유의하며 R^2(분산설명력)은 13.0%이다. 이는 통제변수들로 구성된 회귀방정식(모델 1)의 R^2인 2.1%에 비하여 R^2이 10.9%가 증가한 수치이다. 리더의 감성지능은 0.336의 표준화된 회귀계수를 보이며 p<.001 수준에서 유의한 것으로 검증되었다. 이러한 회귀분석 결과로 리더의 감성지능이 부하직원의 직무열의에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 새로운 연구결과가 도출되었다.

<표 15> 감성지능과 직무열의의 회귀분석 결과

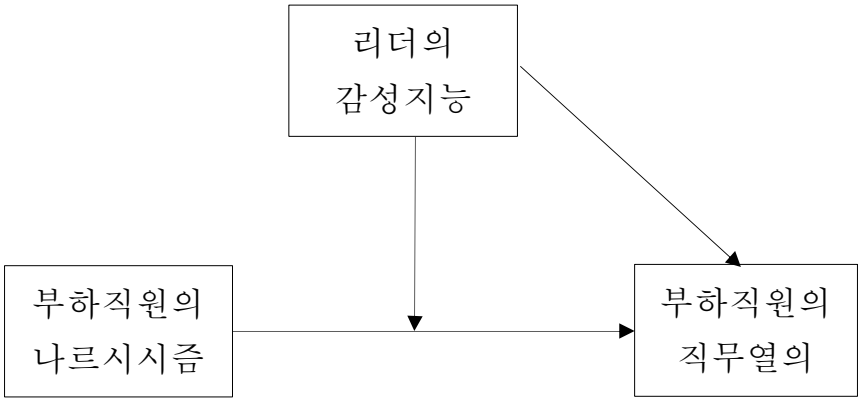
종속변수 : 직무열의					
변수		모델1		모델2	
		표준화β계수	t값	표준화β계수	t값
통제변수	(상수)		4.695		1.844
	성별	-.034	-.539	-.031	-.527
	연령	.004	.055	.031	.436
	학력	-.084	-1.084	-.081	-1.108
	직위	.187	1.894	.125	1.338
	직렬	-.036	-.576	.026	.434
	근속년수	-.042	-.470	-.036	-.418
독립변수	감성지능			.336***	6.002
R^2		.021		.130	
$\triangle R^2$				.109	
F값		1.066		6.169***	

* : p < 0.05, ** : p < 0.01, *** : p < 0.001

이 같은 연구 결과는 첫 번째로 조절변수인 리더의 감성지능이 종속변수인 부하직원의 직무열의에 대해 통계적으로 유의하다는 것을 의미하고, 두 번째로 리더의 감성지능이 부하직원의 나르시시즘과 직무열의 간 관계를 조절할

것이라고 한 가설 2를 검증하기 위해 <표 13>과 같이 실시하였던 회귀분석과 <표 14>의 PROCESS macro분석 결과에서 보여준 독립변수인 부하직원의 나르시시즘과 조절변수인 리더의 감성지능의 곱인 상호작용변수가 종속변수인 부하직원의 직무열의에 대해 통계적으로 유의하다는 것을 의미하기 때문에 결과적으로 리더의 감성지능은 유사 조절변수(Quasi Moderator Variable)로 판명되었고 본 연구의 모델을 <그림 3>으로 구체화할 수 있을 것이다.

<그림 3> 수정된 연구모델



제7절 가설 검증결과 요약

본 연구의 가설에 대한 검증 결과를 요약한 내용은 아래의 <표 16>과 같다.

<표 16> 가설 검증 결과 요약

구 분	가설의 내용	결과
가설1	부하직원의 나르시시즘은 직무열의에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설2	리더의 감성지능은 부하직원의 나르시시즘과 직무열의 간의 관계를 조절할 것이다.	채택

Ⅴ. 결 론

제1절 연구 요약

본 연구는 취업에 성공하여 조직 구성의 신규 층을 형성한 밀레니얼 세대의 부하직원들이 기성세대인 리더들과 화합하는 방법을 모색하기 위하여, 밀레니얼 세대의 특성인 나르시시즘을 직무열의의 관점에서 검증하고 결과에 기반하여 리더의 나르시시즘 위주로 연구한 선행 연구가 아닌 부하직원의 나르시시즘에 대해 연구하여 이론적 확장을 시도하고자 하였다. 따라서 부하직원의 나르시시즘이 부하직원의 직무열의에 미치는 영향과 리더의 감성지능의 조절효과를 설문조사를 통하여 실증적으로 규명하고자 하였다. 구체적으로 본 연구는 A공공기관에 2015년도 이후 입사하여 현재(2020) 근무하고 있는 부하직원을 대상으로 2020년 9월 7일부터 9월 16일 까지 설문지를 배포하여 회수한 315부 중 298부의 설문지를 분석에 활용하였다. 통계프로그램 SPSS 23.0를 사용하여 요인분석과 회귀분석을 실시하였고, Hayes(2018)의 PROCESS macro 활용하여 조절효과를 검증하였다.

연구결과를 요약하면 다음과 같다.

부하직원의 나르시시즘은 부하직원이 직무열의에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 기존에 연구된 나르시시즘이 직무열의에 미치는 기존 연구들과 일치한다(Andreassen et al, 2012; Falco et al, 2020). 이는 나르시시즘이 직무열의에 긍정적 영향을 미친다는 주장을 다시 한 번 확인하면서, 나르시시스트의 활기찬 모습, 자기 자신에게 몰입하는 특성 및 자신에 대한 긍정심리가 업무에 관련된 성취적인 마음상태인 직무열의에 긍정적 영향을 준다는 것을 검증하였다. 또한, 나르시시즘이 임상심리학이나 정신의학분야에서 일종의 성격장애로 분류되지만 조직행위론 분야에서는 보통 사람들에게도 나타날 수 있는 개인의 성격특성 중 하나임(Watson, Grisharm, Trotter & Mideman, 1984; Emmons, 198

7; Sedikides et al, 2002, Campbell, Brunell, & Finkel, 2006; Morf & Rhodewalt, 2001)을 재증명하였고 나르시시즘을 업무 생산성을 높이고(Penny & Spector, 2002) 자기 강화 전략, 자신감, 자기만족을 높이는 긍정적이고 건강한 성질으로 여길 수 있다(Campbell, Reeder, Sedikieds, & Elliot, 2000; Kansi, 2003)는 가능성을 열어두었다. 또한, 리더의 감성지능은 부하직원의 나르시시즘과 부하직원의 직무열의 간 관계를 조절하는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 기존 학자들로부터 아직까지 검증되지 않았지만, 본 연구에서 밝혀진 결과는 조직에서 하나의 주축을 형성하고 있는 밀레니얼 세대인 부하직원의 직무열의를 더 높은 수준으로 향상시키기 위해서 리더의 감성지능이 큰 역할을 할 수 있다는 근거로 활용할 수 있을 것이다.

제2절 이론적 및 실무적 시사점

2.1. 이론적 시사점

본 연구에서 도출된 이론적 시사점을 다음과 같이 정리해보았다.

첫째, '요새 직원들'의 나르시시즘적인 성향을 세대(Generation) 개념을 적용하여 연구한 점에서 의의가 있다. 현재 20대 초반에서 30대 후반의 나이로 사회에 진출하여 지지기반을 구축해 나가고 있는 밀레니얼 세대를 설문 대상으로 하여 밀레니얼 세대의 자기중심적인 나르시시즘의 특성을 확인하였고, 앞으로 조직의 밀레니얼 세대 관리에 관한 연구의 폭을 확장시키는데 기여할 수 있을 것이다.

둘째, 현재까지 우리나라에서 리더십 측면에서의 나르시시스트 리더가 아닌 부하직원의 나르시시즘의 개념을 조직행위론 분야에서 사용한 연구들이 활발하게 이루어지지 않은 상황에서, 부하직원의 나르시시즘이 직무열의에 정(+)적 영향을 미친다는 것을 확인하였다는 점에서 의의가 있다. 이는 기존 나르시시즘과 직무열의의 관계에 대한 해외 연구(Andreas

sen et al, 2012; Falco et al, 2020)의 결과를 뒷받침하면서 나르시시즘이 더 이상 일종의 성격장애이거나 부정적인 성질이 아니라 건강하고 긍정적인 성질로서 직무열의를 높일 수 있는 하나의 선행요인이 된다는 것을 의미한다.

마지막으로, 부하직원의 나르시시즘이 직무열의에 정(+)적 영향을 미치는 데 있어서 리더의 감성지능이라는 조절변수를 발견한 것에 의의가 있다. 국내외 선행연구에서 나르시시즘을 지닌 부하직원의 직무열의와 감성지능을 지닌 리더 간의 관계에 대한 연구들이 활발하게 이루어지지 않은 상황에서 리더의 감성지능이 부하직원의 나르시시즘과 직무열의에 대하여 조절효과를 나타낸다는 것을 실증적으로 규명하였고, 향후 리더의 감성지능뿐만 아니라 다른 조절변수로 연구가 확대될 필요성이 있다고 보인다.

2.2. 실무적 시사점

본 연구의 실무적 시사점을 다음과 같이 정리해보았다.

첫 번째 시사점으로 조직에서는 밀레니얼 세대의 나르시시즘을 적극적으로 수용하여야 한다는 것이다. 본 연구는 나르시시즘이 밀레니얼 세대의 특징이라는 것을 검증하였다. 이러한 연구 결과는 세대별 가치 혹은 신념을 이해하지 못하는 조직 풍토가 만연할 때 잘못된 의사소통으로 상호 갈등과 오해가 발생하고 궁극적으로 조직의 생산성을 저하시키는 부정적 영향을 미칠 수 있기 때문에(Wong et al., 2008) 조직에서 인적자원을 효과적으로 관리하기 위해서는 이러한 세대별 다양성과 특성을 이해하고 파악하는 것이 중요하다는(Ian et al., 2015; 오세영 등, 2014) 기존의 연구 결과를 뒷받침 하면서, 더 이상 밀레니얼 세대가 이기적이고 조직에 충성심이 없고 실수를 인정하지 않으며 권리만 추구한다는 고정관념에서 탈피하고 조직차원에서 그들을 존중하고 인정해야 한다는 시사점을 제시하는 데 의의가 있다. 조직에서는 세대 간 상생의 의미를 담은

날을 지정하거나 수평적 조직문화를 추구하는 행사를 기획 및 운영하며 밀레니얼 세대를 존중하고 있다는 메시지를 지속적으로 심어주어야 할 것이다.

두 번째 시사점은 조직 차원에서 밀레니얼 세대의 부하직원에게 내재되어 있는 나르시시즘을 긍정적으로 발현시켜야 한다는 것이다. 본 연구는 부하직원의 나르시시즘이 직무열의를 높이는 선행요인임을 실증하였다. 이러한 연구결과는 나르시시즘을 가진 직원은 본질적으로 직장에서 활기차고 헌신적이고(Falco et al, 2020) 자기의 일에 몰두하며 이를 통해 자아의식을 확인할 뿐만 아니라 조직에 대한 소속감까지 충족시킨다는 기존의 연구결과(Andreassen et al, 2012)와 그 맥락을 함께하며, 조직차원에서 신규직원으로서 조직의 지지기반을 구축해 나가거나 예비 중간관리자로서 활발히 영역을 확장해나가고 있는 밀레니얼 세대들에 대한 맞춤형 교육 프로그램 운영의 필요성을 제시한다. 신입사원이나 입사 n년차 교육 프로그램을 운영하면서 조직이라는 틀 안에 갇혀있는 밀레니얼 세대에게 자신만의 능력을 펼칠 수 있는 장을 마련하여 개인의 역량개발 등 성장을 지원하며, 밀레니얼 세대들이 자신의 강점과 개선점을 파악할 수 있고 조직에 잘 융화되며 일에 대한 동기부여를 확립할 수 있도록 해야 할 것이다. 이는 밀레니얼 세대가 겪은 자기애적 손상(Narcistic Injury)을 치유하고 나르시시즘의 긍정적인 영향력을 유인하여 더 높은 수준의 직무열의를 도모하는 데 도움이 될 것이다.

마지막 시사점은 조직의 경영전략으로 리더의 감성지능을 적극적으로 발달시켜야 한다는 것이다. 본 연구는 리더의 감성지능이 부하직원의 나르시시즘과 직무열의 간의 정(+)의 관계를 조절하며, 감성지능이 높은 리더의 집단에서 부하직원의 나르시시즘이 증가하면 부하직원의 직무열의가 감성지능이 낮은 리더의 집단보다 상대적으로 더 크게 증가한다는 것을 규명하였다. 이러한 결과는 밀레니얼 세대가 원하는 리더 상이 '나를 따르라(Follow me)'고 하는 리더가 아닌 '당신을 지원하겠다(Support you)'라고 하는 리더이며, 그들은 리더의 역할으로 방향 제시자(Navigator), 피드백 제공자(Provider), 긍정적 분위기 조성 촉진자(Facilitator), 불

합리한 관행제거자(Eliminator), 구성원 성장 지원자(Sponsor)라고 여기고 있다(김희봉, 2019)는 기존 연구를 뒷받침한다. 조직차원에서는 보직자의 리더십 교육을 운영할 때 수평적 의사소통 방식이나 공감능력을 기를 수 있는 프로그램 등 리더의 감성지능을 개발할 수 있는 교육을 실시하고, 그들이 밀레니얼 세대와 소통할 수 있는 이벤트성 프로그램을 기획하는 등 감성지능을 발휘할 수 있는 기회를 늘려야 한다. 기성세대인 리더가 밀레니얼 세대인 부하직원에 대해 수평적 의사소통 방식으로, 그들이 겪고 있는 어려움은 무엇인지 들여다보고 이를 이해하고 공감하며, 업무 능력을 칭찬하고 그들이 특별한 존재라는 것을 인지하게 하면서 그들의 인정받고 싶어 하는 욕구를 충족시킨다면 밀레니얼 세대의 건강한 나르시시즘이 더 높은 수준의 직무열의로 발휘될 것이고 조직의 발전과 성장에도 기여할 수 있을 것이다.

제3절 한계점 및 향후 연구방향

본 연구는 부하직원의 나르시시즘과 직무열의 간의 관계와 리더의 감성지능의 조절효과를 실증적으로 분석해냄으로써 여러 가지 이론 및 실무적 시사점을 제시하였으나, 몇 가지 한계점들이 발견되었으므로 다음과 같이 한계점과 향후 연구방향을 정리해보았다.

첫째, 본 연구는 하나의 공공기관의 부하직원을 대상으로 실시하였기 때문에 모든 조직에 대해 일반화하기에 다소 위험요소가 있을 수 있다. 즉, 기업이 위치한 지역, 업종, 업태, 근무환경 및 조건 등에 따라 다른 결과가 나타날 수 있다는 것이다. 또한, 연구 표본의 나르시시즘과 직무열의의 평균값이 각각 2.7395 및 2.7866으로 높은 수준으로 나타나지 않았는데, 이는 정해진 규정, 제한된 권한, 수직적 계층구조에 의해 업무범위가 한정된 공공기관의 특성이 반영된 것으로 보인다. 비교적 조직 분위기가 수평적이고 업무를 수행함에 있어 많은 권한이 부여된 조직에서는 더 높은 수준의 값이 나올 수 있을 것으로 예상한다. 앞으로의 연구

에서는 다양한 형태로 나타나는 여러 조직을 대상으로 적용하여 양질의 결과가 도출되기를 기대해 본다.

둘째, 본 연구의 나르시시즘, 직무열의, 감성지능, 세 가지 변수 모두 응답자인 부하직원들의 인식을 기반으로 측정되어 동일방법편의의 문제(Common Method Variance Problem)가 나타날 수 있다. A공공기관의 2015년도 이후 입사자를 대상으로 설문조사를 실시하면서 인구통계분석 결과 10~30대 응답자가 99.33%을 차지하여 1980년대 초반부터 2000년대 초반까지 출생한(Wong et al., 2008) 밀레니얼 세대로서의 표본을 확정하고 그들의 나르시시즘과 직무열의에 대하여 측정할 수 있었다. 그러나 조절변수인 리더의 감성지능을 측정함에 있어서 자기측정이 아닌 부하직원의 시각으로 바라본 리더의 모습을 응답하여 오류가 발생될 가능성이 있다. 따라서 향후의 연구에서는 리더와 부하직원 간의 상호관계와 영향도를 면밀하게 알아보기 위하여 부하직원과 함께 근무하고 있는 리더를 쌍으로 설정하여 각자의 역할에 부합하는 설문 응답을 도출하는 다중원천(Multi Source) 방법을 사용하는 등 이와 같은 문제를 해결할 필요가 있다.

마지막으로, 부하직원의 나르시시즘이 직무열의에 미치는 영향관계에 있어서 추가적인 조절변수를 고려할 필요가 있다. 조절변수를 부하직원의 감성지능으로 설정하여 부하직원의 나르시시즘과 직무열의 간의 관계에서 본인의 감성지능이 얼마나 영향을 미치는 지를 확인한다거나, 리더의 리더십 측면 등 다양한 변수를 추가적으로 고려할 수 있다고 보여진다. 향후 연구에서는 리더의 감성지능뿐만이 아닌 다른 조절변수를 투입하여 밀레니얼 세대가 조직에 융화되고 직무 역량을 발휘하며 조직차원에서도 세대간 화합할 수 있는 방안을 모색할 수 있도록 연구 범위를 확대할 필요가 있을 것이다.

참고문헌

강재구(2014). 상사와 부하 감성지능이 변혁적 리더십, 팀 긍정정서, 팀 창의성, 팀 효율성 및 팀 성과에 미치는 영향. 동국대학교 대학원, 박사학위논문.

강현진(2016). 감정노동자의 감성지능, 감정표현규칙 및 감정노동전략에 관한 연구. 경기대학교 대학원 박사학위논문.

강희락・박동수(2009). 조직구성원이 인지한 CEO의 감성리더십과 조직유효성의 관계에서 신뢰와 조직구성원의 감성지능의 조절효과: 중소기업 CEO를 중심으로. *대한경영학회 학술발표대회 발표논문집*, 9(4), 763-786, 2741-2768.

강희락(2010). 조직구성원이 인지한 중소기업 최고경영자의 감성리더십과 조직유효성의 관계: 종업원 감성지능의 조절효과. 영남대학교 대학원, 박사학위논문.

계재광(2010). 웹 2.0세대에 적합한 리더십에 대한 연구. *한국기독교신학논총*, 80, 303-332.

곽호근(2007). 심리적 계약의 이론적 배경에 관한 고찰. *인사관리연구*, 20(2), 93-120.

김나정(2014). 한국 조직사회의 세대별 리더십 인식과 수용의 차이에 대한 단상. *리더십 연구*, 5(3), 5-24.

김연규(2016). 임파워링 리더십, 심리적 임파워먼트와 조직시민행동 및 조직일탈행위의 관계에 관한 연구: 직무열의와 직무소진의 매개효과를 중심으로. 금호공과대학교 대학원, 박사학위논문.

김영곤(2016). 공공 조직 내 세대간 갈등 유발요긴 분석: 소방조직을 중심으로. 경희대학교 대학원, 박사학위 논문.

김일・정득부・류태모(2019). 진성리더십이 직무자율성 및 직무열의에 미치는 영향 연구: 상사신뢰의 조절효과. *인적자원관리연구*, 26(1), 1-23.

김지연(2010). 초등학교장의 감성지능과 교사의 자아효능감, LMX(Leader-Member Exchange)의 질 그리고 학교조직유효성과의 관계분석. *한국교원교육연구*, 27(2), 205-227

김해룡・오은정・정현우(2014). 지각된 상사의 감성지능이 부하의 직무스트레스와 이직의도에 미치는 영향. *산업경제연구*, 27(5), 2185-2221.

김혜인(2016). 2016 문화예술트렌드 분석 및 전망. 한국문화관광연구원.

김희봉(2019). 밀레니얼 세대가 인식하는 리더의 역할: 국내 대기업 L사 구성원의 포토보이스를 중심으로. *리더십연구*, 10(4), 145-166

박노윤(2011). 직무열의의 선행요인과 효과. *경영교육연구*, 26(5), 543-573.

박혜정・유태용(2006). 상사의 정서지능이 부하의 태도 및 수행에 미치는 영향: 변혁적 리더십의 매개효과를 중심으로. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 19(2), 125-147.

오세영・권영상・이수영(2014). 중앙정부 공무원의 자화상: 세대 간 조직몰입 영향요인에 대한 비교 연구. *한국인사행정학회보*, 13(1), 31-62.

이경민(2018). 팀장: 혼냈으니 술 사주며 풀어줘야지, 팀원: 혼난 것도 힘든데 제발 놔주세요. 동아비즈니스리뷰, 252(1)

이선경・박선웅・팔로마베나비데스・허용희(2014). 한국 대학생들의 나르시시즘 증가: 시교차적 메타분석(1999-2014). *한국심리학회지*, 33(3), pp.609-625.

이수정・윤정구(2012). 기업의 사회적 책임 활동에 대한 정당성 인식이 종업원의 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구. *지식경영연구*, 13(4), 31-54.

이현재・정예지(2018). 팀 리더의 긍정적 나르시시즘이 팀 혁신성과에 미치는 영향: 팀 효능감과 팀 에너지의 매개효과를 중심으로. *리더십연구*, 9(4), 3-34.

이화용・장영철(2004). 감성지능이 조직 유효성에 미치는 영향에 관한 연구. *기업윤리연구*, 8, 123-141.

임유신・박오수(2012). 상사와 부하의 쌍 관계에서 정서지능과 그 상호작용의

역할에 관한 연구. *경영학연구*, 41(6), 1251-1283.

임홍택(2018). *90년생이 온다*. 서울: 웨일북.

임효창・정무관(2009). 상사의 감성지능이 팀유효성에 미치는 영향: 상사 신뢰의 매개효과를 중심으로. *대한경영학회 춘계학술발표대회 발표논문집*. 835-865.

전유정(2012). Hospitality Management 전공 대학생의 성격특성이 대처 및 자기효능감에 미치는 영향: 감성지능의 매개효과를 중심으로. 경희대학교 대학원, 박사학위논문.

정규엽・김원동(2008). 호텔직원의 감성지능이 조직시민행동과 이직의도에 미치는 영향. *외식경영연구*, 11(4), 419-444.

정은정(2015). 감성리더십이 자기효능감과 조직성과에 미치는 영향 연구: 감성지능의 조절효과를 중심으로. 경기대학교 대학원, 박사학위논문.

진주화(2016). 밀레니얼 세대에게 필요한 동기부여 방식. LG경제연구원

최금창・최우성(2006). 호텔종사원의 감성지능이 성과에 미치는 영향. *관광학연구*, 30(6), 113-133.

하준철・이준우・정현선(2019). 변혁적 리더십이 직무열의에 미치는 영향: 시장지향문화의 매개효과와 경영자 신뢰의 조절효과 분석. *인적자원개발연구*, 22(4), 231-258.

한지현・유태용(2005). 상사의 정서지능이 부하의 태도와 상사 과업수행에 미치는 영향. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 18(1), 177-199.

허창구・신강현(2012). 개인, 직무 부합과 직무탈진 및 직무열의 관계: LMX의 조절효과. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 25(3), 535-556.

황춘호(2019). 대기업 사무직 근로자의 직무만족이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향: 밀레니얼 세대와 기성 세대의 차이를 중심으로. 울산대학교 대학원, 석사학위논문.

American Psychiatric Association.(1980). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders*(3rd ed.). Arlington, VA: Author.

Ames, D., R., Rose, P., & Anderson, C., P.(2006). The NPI-16 as a short

measure of Narcissism. *Research in personality*, 40(4), 440-450.

Andreassen, C., S., Ursin, H., Eriksen, H., R., & Pallesen, S. The rela tionship of Narcissism with workaholism, work engagement, and prof essional position. *Social behavior and personality*, 2012, 40, 881 - 890.

Ashkanasy. N., M., & Daus. C., S.(2002). Emotion in the Workplace: The New Challenge for Managers. *Academy of Management Exec utive*, 16(1), 76-86.

Bar On, R.(1997). *Bar On emotional quotient inventory: User's Manual*. Toronto: Multi Health Systems.

Bakker, A., B., & Geurts, S., A., E.(2004). Toward a Dual-Process Model of Work Home Interfere. *Work and Occupations*, 31(3), 345-366.

Bushman, B., J., & Baumeister, R., F.(1998). Threatened egotism, N arcissism, self-esteem, and direct and displaced aggression: Does self-love or self-hate lead to violence?. *Personality and social psy chology*, 75(1), 219.

Bushman, B., J., & Baumeister, R., F.(2002). Does self-love or self-hate lead to violence?. *Research in Personality*, 36(6), 543-545.

Buss, D., M., & Chiodo, L., M.(1991). Narcissistic acts in everyday life. *Personality*, 59(2), 179-215.

Campbell, W., K., Reeder, G., D., Sedikides, C., & Elliot, A., J.(2000). Narcissism and comparative self-enhancement strategies. *Research in Personality*, 34(3), 329-347.

Campbell, W., K., Rudich, E., & Sedikides, C.(2002). Narcissism, self-esteem, and the positivity of self-views: Two portraits of self-love. *Personality & Social Psychology Bulletin,* 28, pp.358-368

Campbell, W., K., Brunell, A., B., & Finkel, E., J.(2006). Narcissism, Interpersonal Self-Regulation, and Romantic Relationships: An Agency Model Approach, In K., D., Vohs., & E., J., Finkel(Eds.). Self and re

lationships: Connecting intrapersonal and interpersonal processes. *New York: Guilford Press*, 57-83.

Campbell, W., K., Hoffman, B., J., Campbell, S., M., & Marchisio, G.(2011). Narcissism in organizational contexts, *Human resource management review*, 21(4), 268-284.

Caruso, D., R., & Salovey, P.(2004). The emotionally intelligent manager: how to develop and use the four key emotional skills of leadership. San Francisco: Jossey-Bass.

Christian, M., S., Garza, A., S., & Slaughter, J., E.(2011). Work eng agement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 67(1), 309-311.

Ciarrochi, J., V., Chan, A., Y., & Caputi, P.(2000). A critical evaluation of the emotional intelligence construct. *Personality and Individual diffe rences*, 28(3), 539-561.

Cooper, R., K., & Sawaf, A.(1997). *Executive EQ: Emotional Intelli gence in Business*. London: Orion Business Books.

Davies, M., Stankov, L., & Roberts, R., D.(1998). Emotional intelligence: in search of an elusive construct. *Personality and social psychology*, 75(4), 989-1015.

Dickinson, K., A., & Pincus, A., L.(2003). Interpersonal analysis of gra ndiose and vulnerable Narcissism. *Personality disorders*, 17(3), 188-207.

Ellis, H.(1898). Auto-erotism: A psychological study. *The Alienist and Neurologist,* 19, 260-299.

Emmons, R., A.(1984). Factor analysis and construct validity of the Narcissistic Personality Inventory. *Personality Assessment*, 48(3), 291-300.

Emmons, R., A.(1987). Narcissism: Theory and measurement. *Personality and SocialPsychology*, 52(1), 11-17.

Falco, A., Giradi, D., Sipio, A., D., Calvo, V., Marogna, C., & Snir, R.(2020). Is Narcissism Associated with Heavy Work Investment? The Moderating Role of Workload in the Relationship between Narcissism, Workaholism, and Work Engagement. *Environmental Research and Public Health*, 17(13), 4750.

Farwell, L., & R. Wohlwend - Lloyd.(1998). Narcissistic Processes: Optimistic Expectations, Favorable Self-Evaluations, and Self-Enhancing Attributions. *Journal of Personality*, 66(1), 65-83.

Fossati, A., Beauchaine, T., P., Grazioli, F., Carretta, I., Cortinovis, F., & Maffei,C.(2005). A latent structure analysis of Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, narcissistic personality disorder criteria. *Comprehensive Employment and Training Act Psychiatry*, 46(5), 361-367.

Gabriel, M., T., Critelli, J., W., & Ee, J., S.(1994). Narcissistic illusions in self evaluations of intelligence and attractiveness. *Personality*, 62(1), 143-155.

George, J.M., & Bettenhausen, K.(1990). Understanding Pro-social Behavior, Sales Performance, and Turnover: A Group Level Analysis in a Service Context. *Journal of Applied Psychology*, 75, 698-709.

Gladwell, M.(2002), The Talent Myth. *New Yorker*, 28-33.

Goffman, E.(1961). *Encounters: Two Studies in the Sociology of Interaction*. Indianapolis: Bobbs-Merrill.

Goleman, D.(1995). *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books.

Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A.(2002). *Primal leadership: Realizing the power of emotional intelligence*. Boston: Harvard Business School Press.

Gardner, H. (1983). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. New York: Basic Books.

Higgs, M.(2009). The Good, the Bad and the Ugly: Leadership and

Narcissism. *Journal of Change Management*, 9(2), 165-178.

Ian, W., Pisitta, V., & Elizabeth, M.(2015). *Generational Diversity at Work: A Systematic Review of the Research*. INSEAD Working Paper No. 2015/48/OB, Available at SSRN: https://ssrn.com/abstract=2630650 or http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2630650.

John, O., P., & Robins, R., W.(1994). Accuracy and bias in self-perception: individual differences in self-enhancement and the role of Narcissism. *Personality and social psychology*, 66(1), 206.

Kahn, W., A.(1990). Psychological conditions of personal engagement and dis engagementat work. *Academy of management Journal*, 33, 692-724.

Kansi, J.(2003). The Narcissistic Personality Inventory: Applicability in a Swedishpopulation sample. *Scandinavian Journal of Psychology*, *44*, 441-448.

Kets de Vries, M. F. R.(1994). The leadership mystique. *Academy of Management Executive*, 8(3), 73-89.

Killinger, B.(1991). *Workaholics: The respectable addicts*. Buffalo, NY: Firefly. Law, K., S., Wong, C., S., & Song, L., J.(2004). The const ruct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies. *Journal of Applied Psychology*, 89, 483-496.

Macey, W., h., & Schneider, B.(2008). The Meaning of Employee En gagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30.

Mary Meeker(2015). Internet Trends 2015. Kleiner Perkins Caufield Byers.

Maslach, C., & Leiter, M., P.(1997). *The truth about burnout: how or ganizations cause personal stress and what to do about it*. San Franci sco, Calif.: Jossey-Bass.

Maslach, C., Schaufeli, W., B., & Leiter, M., P.(2001). Job Burnout, *Ann*

ual Review of Psychology, 52, 397-422.

Matthews, G., Zeidner, M., & Roberts, R., D.(2002). *Emotional intelligence: Science and myth*. Cambridge: MIT Press.

Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2000). *Selecting a measure of emotional intelligence: The case for ability scales*. In R. Bar-On & J. D. A. Parker (Eds.), *The handbook of emo tional intelligence: Theory, development, assessment, and ap plication at home, school, and in the workplace*, 320 - 342. New York: Jossey-Bass.

Mayer, J., D., Salovey, P., Caruso, D., R., & Sitarenios, G.(2001). Emotional intelligence as a standard intelligence. *Emotion*, 1(3), 2 32-242.

Miller, J., D., Campbell, W., K., & Pilkonis, P., A.(2007). Narcissistic personality disorder: Relations with distress and functional impair ment. *Comprehensive psychiatry*, 48(2), 170-177.

Miller, J., D., & Campbell, W., K.(2008). Comparing clinical and social personality conceptualizations of Narcissism. *Personality*, 76(3), 449 -476.

Miller, J., D., Hoffman, B., J., Gaughan, E., T., Gentile, B., Maples, J., & Keith Campbell, W.(2011). Grandiose and vulnerable Narcissism: A nomological network analysis. *Personality*, 79(5), 1013-1042.

Morf, C., C., & Rhodewalt, F.(1993). Narcissism and self-evaluation mai ntenance: Explorations in object relations. *Personality and social psy chology bulletin*, 19(6), 668-676.

Morf, C., C., & Rhodewalt, F.(2001). Unraveling the paradoxes of Nar cissism: A dynamic self-regulatory processing model. *Psychological inquiry*, 12(4), 177-196.

Morgan, R. M., & Hunt, S. D.(1994), □Commitment-Trust Theory of

Relationship Marketing.□*Journal of Marketing*, 58, 20-38.

Nacke, P.(1899). Die sexuellen perversitaten in der irrenanstalt. *Psychiatrische en Neurologische Bladen*, 3, 20-30

Otway, L., J., & Vignoles, V., L.(2006). Narcissism and childhood recollections: A quantitative test of psychoanalytic predictions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32(1), 104-116.

Ouweneel, E., Le Blanc, P., M., & Schaufeli, W., B.(2011). Flourishing students: A longitudinal study on positive emotions, personal resources, and study engagement. *The journal of positive psychology*, 6(2): 142-153.

Malakh-Pines, A., & Aronson, E.(1988). *Career burnout: causes and cures.* New York : London: Free Press.

Penney, L., M., & Spector, P., E.(2002). Narcissism and counterproductive work behavior: Do bigger egos mean bigger problems. *International Journal of selection and Assessment*, 10(1-2), 126-134.

Race, T.(2002). Executives are smitten, and undone, by their own images. *New York Times.*

Raskin, R., & Terry, H.(1988). A principal-components analysis of the Narcissistic Personality Inventory and further evidence of its construct validity. *Personality and Social Psychology*, 54(5), 890-902.

Raskin, R., Novacek, J., & Hogan, R.(1991). Narcissistic self-esteem management. *Personality and Social Psychology*, 60(6), 911.

Rich, R., L., J., A., Lepine & E., R., Crawford.(2010). Job engagement: antecedents and effects on job performance. *Management Journal*, 53(3), 617-635.

Robinson, B., E.(1998). *Chained to the desk: A guidebook for workaholics, their partners and children, and the clinicians who treat them.* New York: New York University Press.

Robinson, S. L., & Morrison, E. W.(1995), □Psychological Contracts and OCB: the Effect of Unfulfilled Obligations on Civic Virtue Behavior. □*Journal of Organizational Behavior*, 16, 289-298.

Rosenthal, S. A., & T. L. Pittinsky(2006), Narcissistic leadership. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 617-715.

Rothbard, N., P.(2001). Enriching or Depleting? The Dynamibs of Eng agement in Work and Family Roles. *Administrative Science Quart erly*, 46(4), 655-684.

Russ, E., Shedler, J., Bradley, R., & Westen, D.(2008). Refining the con struct of narcissistic personality disorder: Diagnostic criteria and sub types. *American Journal of Psychiatry,* 165(11), 1473-1481.

Salovey, P., & Mayer, J., D.(1990). *Emotional intelligence, Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185-211.

Schaufeli, W., B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, U., & Bakker, A., B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: a Two Sa mple Confirmatory Factor Analytic Approach. *Happiness Studies*, 3, 71-92.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Test manual for the Utre cht Work Engagement Scale* (Unpublished manuscript). Utrecht Unive rsity, The Netherlands.

Schaufeli, W., B., & Bakker, A., B.(2004). Job demands, job resource, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Organizational Behavior*, 25, 283-315.

Schaufeli, W., B., A., B., Bakker, & M., Salanova,(2006). The measurem ent of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, Vol. 66, No. 4, 701-716.

Schawbel, D.(2016). How to Engage and Develop the Next Generation

of Leaders, The Association for Talent Development. Leadership D evelopment Track.

Sedikides, C., Rudich, E., A., Gregg, A., P., Kumashiro, M., & Rusbult, C.(2004). Are normal narcissists psychologically healthy?: Self-esteem matters. *Persona lity and social psychology*, 87(3), 400.

Stein, J.(2013, May 21). Millennials: The Me Me Me Generation. Times.

Twenge, J., M., Konrath, S., Foster, J., D., Campbell, W. K., & Bu shman, B., J.(2008). Egos inflating over time: A cross-temporal meta-analysis of the Narcissistic Personality Inventory. *Personality*, 76(4), 875-902.

Taylor, A.(2008). Narcissism, nepotism and greed at American Axle. *Fortune*.

Wagner, S. L., & Rush, M. C.(2000), □Altruistic Organizational Citizen ship Behavior: Context, Disposition, and Age.□*Journal of Social Psy chology*, 140(3), 379-391.

Watson, P., J., Grisham, S., O., Trotter, M., V., & Biderman, M., D. (1984). Narcissism and empathy: Validity evidence for the Narci ssistic Personality Inventory. *Personality Assessment*, 48, 301-305

William S., & Neil H.(1992). *Generations: The History of America's F uture.* New York: Morrow.

Wong, C., S., & Law, K., S.(2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The leadership quarterly*, 13(3), 243-274.

Wong, M., et al. (2008). Generational differences in personality and m otivation: do they exist and what are the implications for the wor kplace? *Managerial Psychology.* 23(8), 878-890.

Wong, Y. T., Ngo, H. Y., & Wong, C. S.(2002), Affective Organizatio nal Commitment of Workers in Chinese Joint Ventures.□*Journal of*

Managerial Psychological Reports, 43, 1319-1324.

Xanthopoulou, D., Bakker, A., B., Demerouti, E., & Schaufeli, W., B. (2007). The role of personal resources in the job demands-re sources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141.

Xanthopoulou, D., Bakker, A., B., Demerouti, E., & Schaufeli, W., B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal re sources, and work engagement. *Vocational behavior*, 74(3): 235-244.

Abstract

This study looked at the effect of Subordinate's Narcissism on Work Engagement and the moderating effect of the Leader's Emotional intelligence on this relationship.

To verify the hypothesis established in this study, we used 298 questionnaires to eliminate abnormal and unfaithful response data from 315 questionnaires collected for subordinates who have joined A public institute since 2015 and are currently working now(2020).

The results for hypothesis verification are as follows: First, the correlation between Subordinate's Narcissism and Work Engagement confirmed that the Subordinate's Narcissism had a positive effect on Work Engagement, and reaffirmed the positive effect of Narcissism claimed in prior research. And by verifying that the Leader's Emotional intelligence moderates the relationship between Subordinate's Narcissism and Work Engagement, the role of Emotional intelligence as a moderating variable was confirmed.

Through this study, the impact of Subordinate's Narcissism on the Leader's Emotional intelligence was also verified, and the impact of Subordinate's Work Engagement could be verified on the positive side of the Leader's Emotional intelligence if the subordinate is applied to Millennials(Me Me Me Generation), which have the character of Narcissism. In order to improve the Millennial subordinate's Work Engagement and resolve generational conflicts within the organization, the organization should confirm and respect their Narcissism and be actively accepted in a positive direction and Leader's emotional intelligence should be developed.

Topic: Nrcissism, work engagement, Work engagement, Emotional Intelligence, Moderating Effect

설 문 지

안녕하십니까?

먼저 바쁘신 와중에도 귀중한 시간을 내어 설문에 응해주심에 진심으로 감사의 말씀을 드립니다. 귀하께서 응답해 주신 설문지는 향후 공공기관 내 리더의 감성지능과 부하의 직무열의의 상관관계 및 리더-부하 교환관계(LMX)의 매개효과와 부하의 나르시시즘의 조절효과를 분석하는 연구에 귀중한 자료로 활용될 것입니다.

설문지의 항목에는 정답이 없으므로 생각하신 바와 가장 알맞은 답변을 선택하시면 됩니다. 귀하의 설문문항에 대한 응답은 익명으로 통계 처리되며, 특정 개인 정보가 유출되는 경우는 없을 것입니다. 응답하신 사항은 오직 연구 목적으로만 사용됨을 분명히 밝혀드립니다.

귀하의 협조에 다시 한 번 진심으로 감사의 말씀을 드립니다.

※ 설문지 예제

아래의 예제에 대해 다음과 같이 답변해 주십시오.

문항예제	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
나는 솔직한 편이다.	①	②	③	④	⑤

위의 문항에 전혀 동의하지 않으면 ①에, 완전히 동의하면 ⑤에 체크(√) 하여 주시기 바랍니다.

2020년 9월

연구자 : 울산대학교 일반대학원
마 예 인 연구원
김 해 룡 교수
E-mail : yein@hrdkorea.or.kr

1. 다음 문항을 읽고 평소 귀하가 느끼는 **귀하의 부장의 정서상태(감성)**에 대한 질문입니다. 다음 문항을 읽고 귀하의 생각과 일치하는 곳이나 가장 가까운 곳에 체크(√) 하여 주시기 바랍니다.

문 항		수행도				
		매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1	나의 부장은 대부분의 경우 본인의 감정 상태의 원인을 잘 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
2	나의 부장은 본인의 감정 상태를 잘 이해하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
3	나의 부장은 본인이 무엇을 느끼고 있는지 잘 아는 편이다.	①	②	③	④	⑤
4	나의 부장은 항상 본인이 행복한지 아닌지를 잘 아는 편이다.	①	②	③	④	⑤
5	나의 부장은 본인 동료의 행동에서 동료의 감정을 잘 알 수 있다.	①	②	③	④	⑤
6	나의 부장은 다른 사람의 감정 상태를 잘 관찰하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
7	나의 부장은 다른 사람의 감정에 예민하다.	①	②	③	④	⑤
8	나의 부장은 내 주변의 사람들의 감정을 잘 이해한다.	①	②	③	④	⑤
9	나의 부장은 항상 목표를 설정하고 그것을 성취하고자 노력하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
10	나의 부장은 항상 본인이 유능한 사람이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
11	나의 부장은 스스로에게 동기를 부여하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
12	나의 부장은 본인 자신에게 최선을 다하도록 격려한다.	①	②	③	④	⑤
13	나의 부장은 어려운 상황에서 본인의 감정을 잘 조절하고 이성적으로 해결한다.	①	②	③	④	⑤
14	나의 부장은 감정조절 능력이 있다.	①	②	③	④	⑤
15	나의 부장은 화가 났을 때 감정을 빨리 진정시키는 편이다.	①	②	③	④	⑤
16	나의 부장은 자신의 감정을 잘 조절하는 편이다.	①	②	③	④	⑤

2. 다음의 항목은 **귀하의 행동이나 사고**에 대한 질문입니다. 다음 문항을 읽고 귀하의 생각과 일치하는 곳이나 가장 가까운 곳에 체크(√)하여 주시기 바랍니다.

문항		수행도				
		매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1	모든 사람의 끊임없는 칭찬 덕분에 나는 스스로가 뛰어나다는 사실을 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 관심이 집중되는 것을 좋아한다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 내가 특별하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 권위를 부여받고 싶다.	①	②	③	④	⑤
5	다른 사람들을 조종하기는 쉽다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 마땅히 받아야 할 존중을 요구하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 기회가 있으면 나를 돋보이고자 한다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 항상 내가 무엇을 하고 있는지 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
9	누구나 내 이야기를 듣는 것을 좋아한다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 다른 사람들에게 많은 것을 기대한다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 관심의 중심이 되는 것을 좋아한다.	①	②	③	④	⑤
12	사람들은 나의 권위를 인정하는 것처럼 보인다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 멋진 사람이 될 것이다.	①	②	③	④	⑤
14	나는 다른 사람들에게 내가 원하는 것을 믿게 만들 수 있다.	①	②	③	④	⑤
15	나는 다른 사람들보다 능력이 뛰어나다.	①	②	③	④	⑤
16	나는 대단한 사람이다.	①	②	③	④	⑤

3. 다음은 **귀하의 직무열의**에 대한 질문입니다. 다음 문항을 읽고 귀하의 생각과 일치하는 곳이나 가장 가까운 곳에 체크(√)하여 주시기 바랍니다.

문 항		수행도				
		매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1	나는 아침에 일어났을 때 회사에 가고 싶다.	①	②	③	④	⑤
2	일을 할 때, 나는 넘치는 힘을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
3	일을 할 때, 일이 뜻대로 되지 않아도 나는 언제나 인내심을 갖는다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 한 번에 오랜 시간동안 계속 일을 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 일을 하면서 정신적으로 쉽게 활력을 회복한다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 직장에서 에너지가 왕성함을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
7	내가 맡은 직무는 도전적이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
8	나의 업무는 나를 열심히 일하도록 만든다.	①	②	③	④	⑤
9	나의 업무를 수행하는데 있어서 열정적이다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 내 일에 대해 자부심을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
11	나의 업무는 매우 의미 있고 가치 있는 일이다.	①	②	③	④	⑤
12	업무를 수행할 때, 나는 업무 이외의 주변의 모든 것을 잊는다.	①	②	③	④	⑤
13	업무를 수행할 때, 나는 시간 가는 줄 모른다.	①	②	③	④	⑤
14	업무를 수행할 때, 나는 업무에 매우 몰입해서 한다.	①	②	③	④	⑤
15	나 자신을 업무와 분리해서 생각하기 어렵다.	①	②	③	④	⑤
16	나는 나의 직무에 푹 빠져 있다.	①	②	③	④	⑤
17	나는 집중해서 일을 할 때면 행복감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤

4. 다음 문항은 연구목적에 따라 분류하기 위한 항목입니다. 해당하는 번호에 체크(√) 하여 주시기 바랍니다.

설문항목	구 분
1. 성별	① 남 ② 여
2. 연령	만 ( ) 세
3. 학력	① 고졸 ② 전문대졸 ③ 대졸 ④ 대학원졸 이상
4. 직위	① 주임급(6급)이하 ② 대리급(5급) ③ 과장급(4급) ④ 차장급(3급)
5. 직렬	① 일반직 ② 출제연구직 ③ 기타
6. 근속년수	만 ( ) 년 ( ) 개월
7. 현재 부장과 근무한 기간	만 ( ) 년 ( ) 개월
8. 현재 부서 규모	( ) 명 ※ 부장을 제외한 팀원 수를 기재해주시기 바랍니다.

설문에 응해주셔서 진심으로 감사드립니다.