

## Original Article

<https://doi.org/10.12985/ksaa.2026.34.1.209>  
ISSN 1225-9705(print) ISSN 2466-1791(online)

## 항공정비사의 셀프리더십이 역량을 매개로 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구

임우석\*, 김휘양\*\*

### A Study on the Impact of Aircraft Maintenance Mechanics' Self-Leadership on Job Satisfaction through Competency

Woo-Seok Lim\*, Hui-yang Kim\*\*

#### ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the structural relationship between self-leadership and job satisfaction among aircraft maintenance mechanics and to verify the mediating effect of competence. To ensure methodological rigor, this study applied PROCESS Macro 4.3 instead of the traditional Baron & Kenny three-step analysis method to verify the mediating effect. Empirical analysis based on survey data from aircraft maintenance mechanics revealed that, unlike some previous studies, the direct effect of self-leadership on job satisfaction was insignificant. However, the indirect effect mediated by competence was statistically significant, demonstrating the crucial role of competence in the relationship between self-leadership and job satisfaction. This study suggests that competence enhancement is essential for aircraft maintenance mechanics' self-leadership to lead to tangible job satisfaction, highlighting the essential importance of securing competence in aircraft operation safety.

**Key Words** : Aircraft Maintenance Mechanics(항공정비사), Self-Leadership(셀프리더십), Competency(역량), Job Satisfaction(직무만족), Exploratory Factor Analysis(탐색적 요인분석), PROCESS Macro(프로세스 매크로)

#### 1. 서 론

항공산업 시장의 지속적인 발전과 함께 항공기의 안전에 대한 중요성은 끊임없이 강조되었다. 항공사고는 국내 다른 교통수단에 비해 사고 발생빈도가 현저히 낮으나, 한 번의 사고 발생은 치명적인 인적, 물적 피해를

초래하므로 사후 조치보다는 항공사고를 사전에 방지할 수 있는 예방조치가 더욱 중요하다(KOTI, 2023). 항공 사고는 사소하고 미미한 기술적 또는 인적 오류가 점진적으로 악화하면서 사고로 이어질 수 있다는 점에서, 항공정비사를 포함한 항공업무에 종사하는 모든 항공종사자의 안전에 대한 끊임없는 관심과 노력이 항공 안전을 확보하는 데 중요한 기초가 될 수 있다.

항공정비사는 항공기의 감항성 유지에 필수적인 역할을 담당하고 있으며 안전에 관한 항공정비사의 의식과 태도는 정비 작업의 품질뿐만 아니라 항공 안전에 중대한 영향을 미친다(Atak and Kingma, 2011). 항공 안전을 위한 항공 정비업무의 중요성을 고려할 때

Received: 11. Feb. 2026, Revised: 25. Feb. 2026,  
Accepted: 16. Mar. 2026

\* 아시아나항공 정비통제팀(한국항공대학교 항공경영대학원)

\*\* 한국항공대학교 항공교통물류학부 부교수

연락처 E-mail : igreenbee@kau.ac.kr

연락처 주소 : 경기도 고양시 덕양구 항공대학로 76.

본관 407호

항공정비사의 자발적 노력이 한층 강조되는 한편, 셀프리더십을 토대로 한 직무만족은 조직 구성원 개인의 신체적, 심리적 상태뿐 아니라 조직의 성과에도 영향을 미친다는 점에서 항공정비사의 셀프리더십과 직무만족을 높일 수 있는 지원 또한 필요하다(Jeong, 2009).

그간 조직 행동론적 관점에서 셀프리더십과 직무만족, 셀프리더십과 역량, 역량과 직무만족의 관계에 관한 연구는 의료, 교육 등 여러 분야에서 진행되었다. Ahn(2017)은 보육교사를 대상으로 한 연구에서 셀프리더십과 역량의 관계를 확인하였으며, Joung(2020)은 의료기관을 대상으로 조직역량과 개인역량이 직무만족에 유의한 영향을 미친다는 사실을 제시하였다. 항공 분야에서는 객실 승무원 등 종사자를 대상으로 관련 연구가 진행되어 상당한 성과가 축적되었다. Jin & Kim(2020)은 객실승무원의 행태에 관한 연구에서 셀프리더십과 직무만족의 관계를 규명하였으며, Kwon(2017)은 항공정비사를 대상으로 진행한 연구에서 셀프리더십이 직무만족을 높이고 항공정비사의 역량은 안전에 유의미한 영향이 있다고 주장하였다.

다만, 다양한 선행 연구에도 불구하고 항공 안전에 직접적으로 연관된 항공정비사의 조직 내 행태와 심리적 요인에 관한 실증적 연구는 충분하지 않았다는 점에서, 셀프리더십과 직무만족의 중심으로 그 경로에 역량이 미치는 영향에 관한 연구와 함께 안전에 대한 간접적인 방향 제시가 필요하다. 또한 선행 연구에서는 셀프리더십, 역량 및 직무만족에 대한 각각의 관계에 유의한 정(+)의 관계가 있음을 규명하였으나, 셀프리더십이 직무만족에 영향을 미치는 요인과 역량을 매개로 한 경로에 관해서는 추가적인 연구와 검증의 제시가 필요하다.

본 연구는 이러한 점을 고려하여, 항공사고의 사전 예방을 통한 안전의 확보에 항공정비사 역할이 증대하다는 사실에 주목하고 이들을 대상으로 연구를 진행하였다. 이와 함께 셀프리더십, 역량, 직무만족의 관계에 관한 연구의 필요성을 인식하고, 직무만족이 항공 안전에 유의한 영향을 미친다는 점을 전제로 연구모형을 구성하였다. 이에 따라 셀프리더십과 직무만족을 각각 독립변수, 종속변수로 역량을 매개변수로 설정하고, 설문조사를 통해 각각의 변수 간의 상관관계를 규명하고자 하였다.

본 연구는 첫째, 항공정비사를 대상으로 한 실증 연구를 통해 그간 부족했던 항공 정비 인력의 조직 행동

적 특성에 대한 기초 자료와 통찰을 제공한다. 둘째, 항공정비사의 셀프리더십과 역량, 직무만족 간의 관계를 통해 이들의 직무만족을 고취하고, 궁극적으로는 항공 안전을 확보하기 위한 실제적 방안을 제언하고자 한다. 마지막으로, 셀프리더십이 역량을 매개로 직무만족에 미치는 구조적 관계를 규명함으로써, 조직 내 개인의 심리·행동적 특성에 관한 연구에 이론적 기초를 제공하고자 한다.

## II. 이론적 고찰

### 2.1 셀프리더십, 역량, 직무만족의 정의

본 연구에서는 항공정비사의 역량을 매개로 셀프리더십과 직무만족 간의 관계와 영향을 분석하기 위해 선행 연구를 고찰하고 각각의 변수를 다음과 같이 정의하였다.

#### 2.1.1 셀프리더십

리더십은 학자마다 다르게 정의하나 공통적으로는 리더가 발휘하는 '지도력' 또는 '통솔력' 정도에 해당한다고 할 수 있으며 리더의 영향력 행사 과정이라고 할 수 있다(Moon et al., 2009). 전통적인 리더십은 특정 리더의 능력과 통솔력에 초점이 맞추어졌으나 1980년대 이후 세계 경기의 침체와 함께 경영혁신 과정에서 셀프리더십의 중요성과 기능이 강조되기 시작하였다(Lee, 2020). 셀프리더십은 개인이 목표 달성을 위해 자발적으로 동기를 부여하고 자신에게 스스로 영향력을 행사하는 행위이다(Jin and Kim, 2020). 즉 셀프리더십은 개인의 자율성에 기반을 두고 자신의 자율적 노력으로 조직에 대한 열정과 헌신을 창출하는 개인적 리더십으로 정의할 수 있으며, 개인에게 주어진 과업과 직무를 성공적으로 완수하기 위해 자신의 사고방식이나 행동을 바람직한 방향으로 이끌도록 영향력을 행사하는 과정이다(Manz, 1986; Yeo, 2014).

셀프리더십이 처음 소개될 때는 행동 지향적 전략과 인지적 전략으로 구분되었으나 이후 인지적 전략이 건설적 사고 전략과 자연 보상적 전략으로 구분되면서 다음의 세 가지 구성요소로 세분되었다(Manz and Sims, 1986; Houghton and Neck, 2002). 첫 번째, 행동 지향적 전략은 반드시 수행해야 하는 업무를 촉진하기 위해 스스로를 관리하고 통제하며 리더십을 발

휘하는 전략으로, 결과를 성공적으로 도출하려는 바람직한 행위에 대한 긍정적인 동기를 말한다(Manz and Neck, 1999; Jeung and Yun, 2016). 두 번째, 자연 보상적 전략은 주어진 과업을 즐기며 업무 그 자체에서 동기를 찾는 전략으로 자기 활동과 일을 통해 진정한 보람과 가치를 찾으면서 유능감과 자기 통제감을 얻는 것이다(Prussia et al., 1998). 세 번째, 건설적 사고 전략은 과업 수행 중 문제에 직면하는 경우, 스스로 문제의 해결책을 찾아내며 직무상 긍정적인 변화를 생각하고 자신의 활동과 업무에 대해 생산적인 영향을 미치는 건설적 사고방식을 형성하거나 수정하는 전략을 의미한다(Manz and Sims, 1980; Manz and Neck, 1999).

셀프리더십의 기능에 대해 Watson(2004)은 조직 구성원이 스스로 창의성과 자발적으로 능력을 발휘함으로써 업무 성과를 높이고, 자기관리 역량과 내면의 동기부여를 기반으로 개인의 발전에 기여한다고 보았다. Manz & Sims(1980)는 내·외부 환경을 스스로 극복하고 목표 달성과 긍정적 결과를 위해 동기를 부여하고 통제·관리하는 과정으로 보았으며, 이를 통해 성취감과 자기효능감을 높이고 자율과 자발적으로 책임 있는 행동을 실행하는 독특한 행동 방식이라고 하였다.

선행 연구의 결과는 셀프리더십이 역량을 강화하고 직무만족을 높이는 구조적 관계를 시사한다. 이에 본 연구는 선행 연구를 통해 셀프리더십의 개념적 구조를 체계화하고, 이를 기반으로 행동 지향적 전략, 자연 보상적 전략, 건설적 사고 전략을 셀프리더십의 하위 요인으로 도출함으로써 셀프리더십, 역량, 직무만족 간의 관계를 분석하기 위한 이론적 틀은 구성하였다.

### 2.1.2 역량

역량은 조직 구성원이 과업을 달성하는 데 필요한 핵심적인 행동 특성으로, 주어진 임무를 수행하는 데 있어 성공적인 결과에 도달하도록 이끄는 내재적 특성이며, 특정 분야에서의 결과를 도출하는 데 결정적 영향을 제공하는 지식과 기술의 포괄적 영역이다(Klemp, 1980; McLagan, 1989). 역량은 세 가지의 요소로 구분된다(Parry, 1996; Park, 2011). 첫 번째, 지식역량은 주어진 임무와 업무를 수행하는 데 필요한 기술적 정보 또는 내용으로, 학습 과정에서 내면화된 절차와 규칙, 개념 등을 의미한다(Cheney and Lyons, 1980). 지식은 조

직성과에 긍정적 영향을 미치는 역량으로써 주어진 상황에서 효율적으로 행동할 수 있는 능력으로 정의되고 이전의 지식 또는 능력과는 구별되는 특정 상황에서 활용하는 능력과 관련되는 개념으로 설명될 수 있다(Lee, 2017). 두 번째, 기술역량은 인지과정을 통해 나타나는 역량으로 업무 수행에 필요한 행동적, 물리적 능력을 포괄하는 개념이다(Cheney and Lyons, 1980). 세 번째, 태도역량은 행동과 선택, 의견의 표현 등에 영향을 미치는 개인의 내면적 정신 상태 또는 기질이면서, 어떤 업무 또는 상황에서의 마음가짐이나 행동 등 기본적인 자질과 소양에 관한 역량이다. 태도는 개인의 감정과 사고를 토대로 행동 방향을 결정하는 요인으로써, 조직의 성과를 좌우하는 중요한 변수이다(Kang, 2024).

역량의 일반적 정의에 따르면, 항공정비사의 역량은 매뉴얼에 따라 정비업무의 수행 과정에서 내적으로 형성되고 축적된 지식과 기술이 실제 업무 수행에서 표출되는 기술적 능력을 의미하며, 이는 개인의 내면이외면으로 표출되는 일련의 바람직한 태도로 요약할 수 있다. 이러한 역량의 수준은 직무수행을 통해 직무만족에 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. 이를 기반으로 본 연구는 항공정비사에 대한 역량과 직무만족의 관계를 분석하기 위해 역량의 하위 요인으로 지식, 기술, 태도 역량을 설정하여 분석의 틀로 구축하였다.

### 2.1.3 직무만족

직무만족은 직무수행의 일부 또는 전체 과정 중에서 자기만족을 느끼는 상태로서, 심리적 요인과 환경적 요인이 종합적으로 결합된 상황이며 개인이 직무를 통해 경험하는 전체적인 경험과 감정의 균형된 상태에서 행동하는 바람직한 태도로 정의된다(Hoppock, 1935; Smith, 1955). 구체적으로 직무만족은 직무수행 과정에서 느끼는 만족감으로서, 직무 자체에서 경험하는 성취감뿐 아니라, 급여 및 승진 등 직무 조건에 대한 심리적이고 물리적인 만족, 직무 환경에 대한 정서와 가치 기준에 대한 충족, 희망적인 미래에 대한 기대 등 직무 환경에 대한 종합적 평가를 통해 형성되는 감정적 만족의 상태이다(Suh, 2009; Lee, 2017). 선행 연구를 기초로 볼 때, 항공정비사의 직무만족은 직무수행 과정에서 개인의 심리적 안정감을 형성하고, 변화하는 주변 환경과 조건을 긍정적으로 수용하며 이러한 자신감을 바탕으로 주어진 과업을 성공적으로 완수함으로써 얻게 되는 성취감과 만족감을 의미한다.

## 2.2 선행 연구

본 연구는 항공정비사의 역량을 매개로 한 셀프리더십과 직무만족에 관한 연구를 위해 여러 분야에서 제시된 셀프리더십, 역량, 직무만족에 관한 선행 연구를 우선 고찰하였다.

### 2.2.1 셀프리더십, 역량 및 직무만족 간의 관계

Ahn(2017)은 보육교사를 대상으로 한 연구에서 셀프리더십이 교사의 역량을 높인다는 결과를 제시하였다. Lee(2016)는 간호학 전공 대학생을 대상으로 진행한 연구에서 셀프리더십은 개인의 간호 역량에 유의한 영향을 미친다는 확인함으로써, 간호 전문가 양성을 위해서는 셀프리더십이 중요하다는 점을 강조하였다. 최근, 이와 유사한 연구 결과로 Lee & Choi(2025)는 간호 사관생도를 대상으로 진행한 연구를 통해 국제 보건 간호 역량과 셀프리더십은 유의한 관계가 있음을 확인하고, 교육과정의 설계할 때, 교육과 셀프리더십 강화 전략을 통합해야 한다고 제안하였다.

Soemun(2005)은 간호사를 대상으로 진행한 연구에서 셀프리더십의 하위요인 중 건설적 사고 전략이 직무만족과 유의한 관련이 있음을 보고하였으며, Çakmak & Uğurluoğlu(2022)는 의료 종사자들의 셀프리더십, 직무만족, 직무 스트레스 간의 관계에서 셀프리더십과 직무만족 간에는 약하지만, 유의한 관계가 있음을 확인하였다. Politis(2006)는 직무만족을 매개로 한 셀프리더십과 팀 성과 간의 관계에서 셀프리더십은 직무만족에 직접적, 긍정적 영향을 미친다고 하였다. Kim & Ki(2016)는 관광업 종사자를 대상으로 셀프리더십과 직무만족에 관한 연구를 통해 셀프리더십이 직무만족에 긍정적인 영향이 있다고 주장하였다. 이를 종합해 볼 때, 셀프리더십은 직무만족에 긍정적인 영향이 있음을 유추할 수 있다.

Koh et al.(2020)는 2004년부터 2020년까지 게재된 조직 구성원의 직무 역량과 직무만족에 관한 22편의 실증 연구를 바탕으로 메타분석을 실시한 결과, 직무역량은 직무만족에 중간 이상의 유의한 영향을 미친다는 사실을 확인하였다. 해당 연구에서 태도, 지식, 기술역량은 모두 직무만족과 정(+)의 관계가 있으며, 특히 태도역량의 영향력이 가장 크게 나타났다는 점에서 역량과 직무만족의 관계를 설명하는 핵심 요인임을 제시하였다.

선행 연구는 셀프리더십, 역량, 직무만족의 관계를 분석하고, 이들 간의 유의한 관계를 입증함으로써 이론적 기초를 제공하였다. 다만, 선행 연구의 성과에도 불구하고, 셀프리더십과 직무만족의 관계에 대한 경로와 그 과정에서 역량의 역할에 관해서는 추가적인 검증과 심층적 분석이 필요하다.

### 2.2.2 항공정비사의 셀프리더십과 직무만족 간의 관계

Youn & Park(2022)은 항공정비사의 직무만족도와 안전 행동 간의 관계를 분석한 연구에서 항공정비사의 직무만족이 높을수록 안전에 대한 의식이 향상되고 적극적인 안전 행동으로 발현된다는 사실을 확인하였다. Kwon(2017)은 항공정비사의 셀프리더십과 조직 효과성에 관한 연구를 통해 셀프리더십의 자기 보상과 자연적 보상이 조직의 효과성에 유의미한 영향을 미친다고 주장하면서 조직 내 긍정적인 문화의 촉진을 통해 조직 효과성을 높일 수 있다고 하였다.

항공정비사의 셀프리더십과 직무만족에 관한 선행 연구는 다른 분야에 비해 다양하지 않으나, 셀프리더십과 조직의 효과에 긍정적 영향을 미치고, 직무만족은 안전 의식과 안전행동에 영향을 미친다는 사실을 보여준다.

본 연구는 항공정비사의 조직 행태에 관한 연구에 기여하는 한편, 항공정비사의 기술력 향상과 정서적 안정, 긍정적이고 적극적인 행동은 만족할 만한 업무 성과와 항공 안전의 달성에 기여한다는 기대에서 진행하였다. 이러한 인식을 토대로 본 연구는 역량을 매개로 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향을 규명하고자 하였다.

## III. 연구 방법 및 설계

본 연구는 항공정비사의 셀프리더십을 중심으로 역량과 직무만족 간의 관계와 영향을 분석하기 위해 연구모형과 가설을 설정하고, 설문조사를 통해 수집된 자료를 토대로 IBM SPSS Statistics v.23과 PROCESS Macro 4.3을 활용하여 상관관계와 매개효과를 분석하였다.

### 3.1 연구모형 및 가설

본 연구는 선행 연구를 토대로, 셀프리더십과 역량을 각각 세 개의 잠재 요인으로 구성하였다. 셀프리더

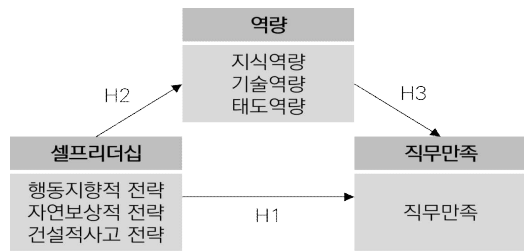


Fig. 1. Research model

십은 행동지향적 전략, 자연보상적 전략, 건설적 사고 전략으로 구분하였으며, 역량은 지식, 기술, 태도로 정의하였다. 직무만족은 단일 잠재 요인으로 구성하였다. 변수들의 요인 구조는 표본 특성과 맥락적 요소를 고려하여 탐색적 요인분석을 통해 확인하였다. 연구모형은 연구 목적에 따라 셀프리더십을 독립변수, 역량을 매개변수, 직무만족을 종속변수로 설정하고 Fig. 1과 같이 제시하였다. 이러한 구조적 관계를 검증하기 위해 항공정비사를 대상으로 다음과 같이 네 가지의 가설을 설정하였으며, 세부 가설은 Table 1과 같다.

- H-1: 항공정비사의 셀프리더십은 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- H-2: 항공정비사의 셀프리더십은 역량에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- H-3: 항공정비사의 역량은 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- H-4: 항공정비사의 셀프리더십은 역량을 매개로 직무만족에 영향을 미칠 것이다.

### 3.2 연구 방법

본 연구는 측정 도구로써 설문조사를 활용한 실증분석을 실시하였다. 설문은 일반 특성에 관한 10개 문항을 포함하여 총 50개 문항으로 구성하였으며 리커트(Likert) 5점 척도로 측정하였다(Table 2).

셀프리더십은 Kim(2019)의 연구를 토대로 연구에 맞게 변형하여 18개의 문항으로 구성하고, 역량은 Lee(2017)의 연구에서 착안하여 항공정비사가 직무를 위해 갖춰야 하는 개인적 역량을 측정할 수 있도록 18개 문항을 구성하였다. 직무만족에 대해서는 직무수행 과정에서 인식하는 만족도 수준을 측정하기 위해 Brayfield & Rothe(1951)의 '직무만족도 지수(An Index of Job Satisfaction)' 4개 문항을 연구 목적에

Table 1. Detail hypothesis

가설		경로			
H1	H1.1	행동지향적 전략	→	직무만족	
	H1.2	자연보상적 전략			
	H1.3	건설적 사고 전략			
H2	H2.1	행동지향적 전략	→	지식역량	
				기술역량	
				태도역량	
	H2.2	자연보상적 전략	→	지식역량	
				기술역량	
				태도역량	
H2.3	건설적 사고 전략	→	지식역량		
			기술역량		
			태도역량		
H3	H3.1	지식역량	→	직무만족	
	H3.2	기술역량			
	H3.3	태도역량			
H4	H4.1	행동지향적 전략	→	지식역량	직무만족
	H4.2	자연보상적 전략		기술역량	
	H4.3	건설적 사고 전략		태도역량	

Table 2. Structure of survey

개념	측정 변수	문항 번호	문항 수	
셀프리더십	행동 지향적 전략	1~6	6	18
	자연 보상적 전략	6~12	6	
	건설적 사고 전략	12~18	6	
역량	지식역량	1~6	6	18
	기술역량	7~12	6	
	태도역량	13~18	6	
직무만족	적합성	1~4	4	4
일반 특성	성별, 연령, 경력 등		10	10
문항 수			50	

맞게 재구성하였다(Table 2).

설문조사는 국내 A 항공사 소속의 항공정비사 250명을 대상으로 하여 2023.10.10.부터 2023.11.3.까지 약 한 달간 온라인으로 실시하여 216명의 조사 결과를

분석에 활용하였다.

설문조사 결과를 토대로 연구가설의 검증은 다음과 같은 과정에 따라 진행하였다.

첫째, 설문 응답자의 인구통계학적 특성을 확인하기 위하여 빈도분석을 실시하였다.

둘째, 측정 변수에 대한 평균과 표준편차를 산출하고 왜도와 첨도를 이용하여 수집된 자료의 정규성을 확인하였다.

셋째, 측정 변수 간의 상관관계를 검토하여 요인분석의 적합성을 확인한 후, 공통 요인을 추출하고 측정 도구의 구성타당성을 검증하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다.

넷째, 도출된 요인에 대한 내적 일관성과 신뢰성을 확인하고 요인 점수를 기반으로 요인 간 상관관계를 분석하였다.

다섯째, 본 연구의 매개모형은 독립변수(X)→매개변수(M)→종속변수(Y)로 구성된 경로 구조를 가정하였다. 인과적 경로를 검증하기 위해 일반적으로 활용된 Baron & Kenny(1986)의 3단계 방법 대신, Hayes (2022)의 PROCESS macro Model 4를 활용하여 회귀계수를 추정하였으며 부트스트래핑을 적용하여 매개 효과의 통계적 유의성을 확인하였다.

## IV. 연구 결과

### 4.1 표본의 특성

설문 응답자 250명 중 유효 응답자 216명의 인구통계학적 특성은 Table 3과 같다. 성별 분포는 남성 비율이 98.1%로 여성 1.9%에 비해 현저히 높은 비율을 보였으며 연령대별로는 50대가 50.9%로 가장 높은 비율을 차지했으며 30대는 26.9%, 40대는 18.1%로 확인되었다. 20대 응답자는 4.2%로 다른 연령대에 비해 상대적으로 낮은 비율을 보였다.

이외 소속팀, 직급, 학력, 항공정비사 경력, 근무 형태, 근무 인원수, 파견근무 경력에서는 고른 분포를 보이는 것으로 확인됨에 따라 인구통계학적 특성을 고려할 때 표본은 연구 분석과 연구 결과의 일반화에 적합하다고 판단하였다.

### 4.2 기술통계 분석 및 정규성 확인

본 연구는 분석을 진행하기에 앞서 설문 문항에 대

Table 3. Demographic analysis results

	구분	빈도	비율
성별	남성	212	98.1
	여성	4	1.9
연령대	20대	9	4.2
	30대	58	26.9
	40대	39	18.1
	50대 이상	110	50.9
소속팀	운항정비(라인)	128	59.3
	계획,중정비팀	47	21.8
	정비운영,기술팀	41	19.0
직급	사원급	27	12.5
	대리급	50	23.1
	과장급 이상	139	64.4
학력	고졸	31	14.4
	초급대졸	66	30.6
	대졸 이상	119	55.1
항공정비사 경력	10년 미만	38	17.6
	20년 미만	61	28.2
	30년 미만	77	35.6
	30년 이상	40	18.5
근무 형태	주야 교대근무	121	56.0
	평상 근무	81	37.5
	그 외 근무	14	6.5
근무 인원수	10명 미만	37	17.1
	10명~20명	76	35.2
	20명 이상	103	47.7
파견 근무 경력	1년 미만	140	64.8
	1~3년	30	13.9
	3년 이상	46	21.3

한 기술통계 분석을 시행하였다. 기술통계 분석에서는 평균과 표준편차를 도출하고 왜도와 첨도를 통해 정규성을 확인하였다. 다만, Table 4에서는 전체 통계량 중 일부만을 제시하였다.

기술통계 분석의 평균은 다음과 같다. 셀프리더십은 전체 18개 문항 중 자연보상 2(M=3.39)가 가장 낮고 행동지향 3(M=4.42)이 가장 큰 값을 보였다. 역량에서는 기술역량 6(M=3.90)이 가장 낮고, 태도역량 4(M=4.43)에서 가장 높은 평균값을 보였으며 직무만족의 평균은 최저 2.68(직무만족 4)에서 최고 4.00(직무만족 2)의 범위에 분포하였다.

표준편차는 다음과 같다. 셀프리더십은 0.66(행동

Table 4. Normality test results

개념	측정 변수	평균	표준 편차	왜도	첨도
셀프 리더십	행동지향 3	4.42	0.66	-1.49	4.99
	행동지향 5	3.72	1.14	-0.62	-0.39
	자연보상 2	3.39	1.07	-0.06	-0.71
역량	지식역량 2	4.38	0.69	-1.10	2.13
	지식역량 4	4.42	0.67	-1.10	2.09
	기술역량 6	3.90	0.87	-0.46	-0.20
	태도역량 1	4.04	0.88	-0.64	-0.11
	태도역량 4	4.43	0.66	-1.13	2.38
직무 만족	직무만족 2	4.00	0.91	-0.93	0.96
	직무만족 4	2.68	1.09	0.30	-0.40

지향 3)에서 1.07(자연 보상 2) 사이의 값을 보였으며 역량은 0.66(태도역량 4)에서 0.88(태도역량 1) 사이의 값을 보였다. 직무만족의 표준편차도 유사하여 0.91(직무만족 2)과 1.09(직무만족 4) 범위에 분포하는 것으로 확인되었다.

정규성 확인은 Kolmogorov-Smirnov 검정 또는 Shapiro-Wilk 검정으로 시행할 수 있으나 이 방법은 엄격한 기준으로 정규성 검정이 곤란하다는 점을 고려하여, 심각한 비정규성을 초래하지 않은 기준으로 왜도 2 미만, 첨도 7 미만의 기준을 적용하였다(West et al., 1995).

측정 변수의 왜도와 첨도의 범위는 다음과 같다. 셀프리더십에서 왜도 절댓값은 0.06(자연보상 2)에서 1.49(행동지향 3), 첨도 절댓값은 0.39(행동지향 5)에서 4.99(행동지향 3)로 확인되었다. 역량의 왜도 절댓값은 0.46(기술역량 6)에서 1.10(지식역량 2와 지식역량 4), 첨도 절댓값은 0.11(태도역량 1)에서 2.13(지식역량 2) 사이에 분포하였다. 마지막으로, 직무만족의 왜도 절댓값은 0.30(직무만족 4)에서 0.93(직무만족 2), 첨도 절댓값은 0.40(직무만족 4)에서 0.96(직무만족 2)으로 나타났다.

왜도와 첨도 통계량에 관한 분석 결과, 모든 측정 변수의 왜도 절댓값이 2 미만, 첨도 절댓값은 7 미만으로 확인됨에 따라 정규성 가정을 위한 기준을 충족하는 것으로 판단되었다.

### 4.3 탐색적 요인분석

본 연구는 측정 도구의 구성타당성을 확인하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였으며, 요인 추출에는 주성분 분석을 사용하고 요인 구조를 확인하기 위해 직각회전(Varimax) 방식을 적용하였다. 요인분석 과정과 요인 추출 및 측정 변수의 선택 기준은 다음과 같다.

첫째, 측정 도구가 요인분석에 적합한지 확인하기 위해 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 표본 적합도 검정과 Bartlett 구형성 검정을 실시하였다. KMO 값은 0.6 이상을 기준으로 하였으며 Bartlett 검정에서는 유의확률 0.05 이하에서 측정 변수의 상관행렬이 단위행렬이라는 귀무가설을 기각하였다.

둘째, 잠재 요인의 추출은 고윳값(eigenvalue)이 1 보다 큰 값을 갖는 요인만을 선택하고 추출 요인에 의한 누적 설명력은 60% 이상이 되도록 하였다. 변수 설명력을 나타내는 공통성(communality)을 확인하여 0.5 미만의 측정 변수는 제거하였다.

마지막으로 추출된 요인들에 대한 변수들의 요인 적재량을 확인하여 절댓값이 0.5 이상인 변수만을 선택하였다. 결정된 요인에 의한 측정 변수의 신뢰성 검증에 위해 Cronbach's  $\alpha$ 를 활용하였으며 0.7 이상을 그 기준으로 하였다.

셀프리더십에 관한 요인분석 결과, 3개 하위 요인이 추출되었으나, 요인 적재량이 비교적 낮은 것으로 판별된 행동지향 5(0.449)를 제거한 후, 재분석을 진행하였다. 그 결과는 Table 5와 같다.

본 연구는 요인분석의 적합성 확인을 위해 먼저 추출된 요인에 의한 측정 변수의 공통성을 분석하여 최솟값이 0.536(자연보상 3)으로 모든 변수값이 0.5를 초과함을 확인하였다. KMO의 표본 적합도 검정 결과는 0.915 그리고 Bartlett 구형성 검정에서는  $\chi^2=2418.552$ 로서 상관성이 인정되어 수집된 자료는 요인분석에 적절하다고 판단하였다.

요인의 설명력은 추출된 각 요인이 고윳값 1을 초과하고, 누적 분산비(=66.947%)가 60%를 초과함으로써 충분한 설명력을 갖춘 것으로 확인되었다. 내적 일관성의 확인을 위해 Cronbach's  $\alpha$ 를 산출한 결과, 하위요인별로 각각 0.890, 0.881, 0.873이 산출되어 모든 요인에 대해 충분한 신뢰도가 확보되었음을 알 수 있다.

역량에 관한 요인분석의 결과는 Table 6과 같다. 초기 분석에서는 3개 요인이 추출되었으나 요인에 구조에 적합하지 않거나 요인 적재량이 낮은 6개(지식역

Table 5. Exploratory factor analysis: self leadership

측정 변수	공통성	잠재 요인			신뢰도
		1	2	3	
건설사고2	0.738	0.812	0.105	0.260	0.890
건설사고1	0.617	0.728	0.217	0.203	
건설사고6	0.638	0.703	0.304	0.228	
건설사고4	0.701	0.697	0.324	0.331	
건설사고3	0.609	0.691	0.283	0.227	
건설사고5	0.602	0.651	0.327	0.266	
자연보상2	0.716	0.279	0.788	0.134	0.881
자연보상4	0.666	0.165	0.782	0.165	
자연보상6	0.670	0.251	0.771	0.115	
자연보상1	0.701	0.258	0.770	0.204	
자연보상3	0.536	0.150	0.631	0.340	
자연보상5	0.557	0.357	0.586	0.291	
행동지향1	0.759	0.214	0.135	0.834	0.873
행동지향3	0.770	0.258	0.189	0.817	
행동지향2	0.786	0.257	0.231	0.816	
행동지향4	0.645	0.282	0.299	0.690	
행동지향6	0.670	0.447	0.247	0.639	
고유값		3.913	3.861	3.607	
% 분산		23.019	22.713	21.216	
% 누적 분산		23.019	45.732	66.947	

KMO=0.915.

Bartlett Approx  $\chi^2=2,418.552(df=136, p<.000^{***})$ .

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$ , \*\*\* $p<.001$ .

량 3개, 태도역량 3개) 문항을 제거한 후 재분석하여 최종 결과를 도출하였다.

분석 결과, 측정 변수 공통성은 최솟값이 0.628(기술역량 3)로 모든 변수가 0.5를 초과함을 확인하였다. KMO의 표본 적합도 결과는 0.906으로 나타났으며, Bartlett 구형성 검증 결과  $\chi^2=1,883.843, p<.001$ 로 상관성이 유의하여 수집된 자료는 요인분석에 적절하다고 판단하였다. 역량에 관한 요인분석 결과는 셀프리더십과 같은 방식으로 해석되며, 추출된 요인에 의해 측정 도구의 타당성과 신뢰성이 확보되었음을 확인할 수 있다.

직무만족에 대한 요인분석에서는 요인 적재량이 낮

Table 6. Exploratory factor analysis: competency

측정 변수	공통성	잠재 요인			신뢰도
		1	2	3	
기술역량6	0.775	0.820	0.198	0.253	0.913
기술역량5	0.787	0.818	0.297	0.171	
기술역량4	0.709	0.742	0.201	0.343	
기술역량3	0.628	0.648	0.242	0.387	
기술역량2	0.712	0.646	0.386	0.382	
기술역량1	0.677	0.588	0.451	0.357	
태도역량4	0.882	0.190	0.883	0.257	0.882
태도역량5	0.885	0.305	0.871	0.185	
태도역량6	0.719	0.487	0.638	0.273	
지식역량1	0.813	0.228	0.233	0.841	0.829
지식역량2	0.756	0.311	0.201	0.787	
지식역량3	0.669	0.407	0.247	0.665	
고유값		3.757	2.679	2.577	
% 분산		31.304	22.326	21.475	
% 누적 분산		31.304	53.630	75.106	

KMO=0.906.

Bartlett Approx  $\chi^2=1,883.843(df=66, p<.000^{***})$ .

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$ , \*\*\* $p<.001$ .

은 1개 문항(직무만족 4, 0.564)을 제거한 후, 분석을 진행하였으며 1개의 요인이 추출되었다. 그 결과는 Table 7과 같다. 분석 결과, 측정 변수의 공통성은 최솟값이 0.666(직무만족 3)으로 나타나 모든 변수가 기준치 0.5를 초과하는 것으로 확인되었다. KMO 표본 적합도의 경우, 0.682로 나타났으며 Bartlett 검증에서는  $\chi^2=359.285, p<.001$ 로 상관성이 인정됨으로써 수집된 자료는 전반적으로 요인분석에 적절하다고 판단하였다. 직무만족에 관한 요인분석의 결과에서도 요인에 의해 타당성과 신뢰성이 확보되었음이 확인되었다.

#### 4.4 상관관계 분석

본 연구는 직무만족을 포함한 셀프리더십과 역량의 6개 요인, 즉 행동지향적 전략, 자연보상적 전략, 건설적 사고 전략, 지식역량, 기술역량, 태도역량 간의 상관관계를 확인하기 위해 피어슨 상관관계 분석을 진행하였다. 분석 결과, 직무만족과 각 하위요인 간에는 모두

Table 7. Exploratory factor analysis: job satisfaction

측정 변수	공통성	잠재 요인	
		1	신뢰도
직무만족 2	0.861	0.939	0.872
직무만족 1	0.774	0.883	
직무만족 3	0.666	0.858	
고유값		2.397	
% 분산		79.883	
% 누적 분산		79.883	

KMO=0.682.

Bartlett Approx  $\chi^2=359.285(df=3, p<.000^{***})$ .

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$ , \*\*\* $p<.001$ .

유의한 정(+)의 상관관계가 나타났고, 상관계수는 0.80 미만으로 확인되어 변수 간 심각한 다중 공선성이 존재할 가능성은 낮은 것으로 판단되었다. 상관관계 분석에 관한 상세한 결과는 Table 8에서 제시하였다.

본 연구는 상관관계 분석을 통해 하위요인 간의 유의한 상관성을 확인하였으며 이를 바탕으로 가설검정과 매개효과 분석을 계속 진행하였다.

#### 4.5 가설검정 및 매개효과 분석

본 연구에서는 Hayes(2022)의 PROCESS macro Model 4를 통해 가설검증 및 매개효과를 확인하였다. 분석 및 검증에 대한 상세한 결과는 Table 9와 Table 10에서 제시하였다.

첫째, 행동지향적, 자연보상적, 건설적 사고 전략은

모두 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않았다. 이에 가설 H1은 기각되었다.

둘째, 셀프리더십과 역량 간 관계에서, 행동지향적 전략은 지식역량( $\beta=0.257, p<0.001$ )뿐 아니라, 기술역량( $\beta=0.219, p<0.01$ ), 태도역량( $\beta=0.199, p<0.001$ )에 정(+)의 유의한 영향을 미쳤다. 자연보상적 전략은 기술역량( $\beta=0.204, p<0.001$ ), 태도역량( $\beta=0.145, p<0.01$ )에 정(+)의 유의한 영향을 미쳤다. 건설사고적 전략은 지식역량( $\beta=0.502, p<0.001$ )과 기술역량( $\beta=0.466, p<0.001$ ), 태도역량( $\beta=0.487, p<0.001$ ) 모두에 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 종합할 때, 가설 H2는 자연보상적 전략이 지식역량에 미치는 영향이 유의하지 않은 부분을 제외하고, 모두 유의한 것으로 확인됨에 따라 부분 채택되었다.

셋째, 가설 H3에 대한 역량과 직무만족 관계에서 지식역량을 제외한 기술역량( $\beta=0.169, p<0.01$ )과 태도역량( $\beta=0.200, p<0.001$ )은 직무만족에 대해 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이에 따라, 가설 H3은 부분 채택되었다.

넷째, 가설 H4에 대한 매개효과 검증을 위해 간접효과를 분석한 결과는 다음과 같다. 먼저, 행동지향적 전략과 직무만족의 관계에서 기술역량은 하한(LLCI=0.002)과 상한(ULCI=0.086)의 신뢰구간 사이에 0을 포함하지 않아 간접 영향을 미쳤고, 태도역량은 하한(LLCI=0.010)과 상한(ULCI=0.083)의 신뢰구간 사이에 0을 포함하지 않아 간접 영향을 미쳤다. 다음으로, 자연보상적 전략과 직무만족 간의 관계에서 기술역량은 하한(LLCI=0.001)과 상한(ULCI=0.090)의 신뢰구간 사이에 0을 포함하지 않아 간접적인 영향을 미쳤으며 태도역량 또한 하한(LLCI=0.004)과 상한

Table 8. Correlation analysis results

측정변수	행동지향	자연보상	건설사고	지식역량	기술역량	태도역량	직무만족
행동지향	1						
자연보상	0.572**	1					
건설사고	0.671**	0.642**	1				
지식역량	0.641**	0.522**	0.760**	1			
기술역량	0.635**	0.647**	0.731**	0.726**	1		
태도역량	0.634**	0.575**	0.702**	0.601**	0.708**	1	
직무만족	0.518**	0.602**	0.637**	0.567**	0.708**	0.668**	1

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$ , \*\*\* $p<.001$ .

Table 9. Relationship verification results

가설	경로		$\beta$	SE	$t$	$P$	LLCI	ULCI	채택 여부		
H1	H1.1	행동지향적 전략	→ 직무만족	0.033	0.044	0.763	0.446	-0.053	0.120	기각	
	H1.2	자연보상적 전략		0.065	0.033	1.972	0.049	0.000	0.131	기각	
	H1.3	건설적 사고 전략		0.060	0.050	1.207	0.228	-0.038	0.158	기각	
H2	H2.1	행동지향적 전략	→	지식역량	0.257	0.055	4.654	0.000	0.148	0.366	채택
				기술역량	0.219	0.068	3.214	0.001	0.084	0.354	채택
				태도역량	0.199	0.059	3.352	0.000	0.082	0.317	채택
	H2.2	자연보상적 전략	→	지식역량	0.038	0.042	0.924	0.356	-0.043	0.121	기각
				기술역량	0.204	0.051	3.931	0.000	0.101	0.306	채택
				태도역량	0.145	0.045	3.204	0.001	0.055	0.234	채택
H2.3	건설적 사고 전략	→	지식역량	0.502	0.053	9.443	0.000	0.397	0.606	채택	
			기술역량	0.466	0.065	7.095	0.000	0.336	0.595	채택	
			태도역량	0.487	0.057	8.499	0.000	0.374	0.600	채택	
H3	H3.1	지식역량	→ 직무만족	-0.070	0.062	-1.117	0.264	-0.193	0.053	기각	
	H3.2	기술역량		0.169	0.052	3.211	0.001	0.065	0.273	채택	
	H3.3	태도역량		0.200	0.054	3.714	0.000	0.0943	0.307	채택	

Table 10. Mediating effect results

가설	경로		$\beta$	SE	LLCI	ULCI	채택 여부				
H4	H4.1	행동지향적 전략	→	지식역량	→	직무만족	0.004	0.026	-0.052	0.056	기각
				기술역량			0.095	0.039	0.029	0.181	채택
				태도역량			0.097	0.046	0.021	0.200	채택
	H4.2	자연보상적 전략	→	지식역량	→	직무만족	0.000	0.005	-0.012	0.010	기각
				기술역량			0.094	0.048	0.022	0.210	채택
				태도역량			0.043	0.030	0.000	0.114	채택
	H4.3	건설적 사고 전략	→	지식역량	→	직무만족	0.010	0.062	-0.103	0.137	기각
				기술역량			0.194	0.066	0.073	0.332	채택
				태도역량			0.150	0.060	0.041	0.274	채택

(ULCI=0.066) 신뢰구간 사이에 0을 포함하지 않아 간접 영향을 미치는 것으로 나타났다. 끝으로, 건설적 사고 전략과 직무만족 간의 관계에서 기술역량은 하한(LLCI=0.007)과 상한(ULCI=0.160) 신뢰구간 사이에서 0을 포함하지 않았으며, 태도역량 역시 하한(LLCI=0.039)과 상한(ULCI=0.172) 신뢰구간 사이에 0을 포함하지 않음으로 간접 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 셀프리더십의 하위요인인 행동지향적 전략, 자연보상적 전략, 건설적 사고는 모두 지식역량을 매개로 할 때 직무만족에 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다. 이에 따라 가설 H4는 부분 채택되었다.

## V. 결 론

### 5.1 연구의 시사점

본 연구는 항공정비사를 대상으로 셀프리더십이 개인의 역량을 매개로 직무만족에 영향을 미치는 관계를 규명하고, 이를 통해 직무만족을 향상할 수 있는 실제적 방안을 제시하고자 하였다. 궁극적으로는 항공기의 감항성 유지 등 안전에 핵심적인 역할을 담당하는 항공정비사의 직무만족을 높임으로써 항공안전 확보에 기여하는 데 그 목적이 있다.

연구 결과, 셀프리더십과 역량, 직무만족 간에는 다

음과 같은 관계가 있음이 확인되었다.

첫째, 셀프리더십과 직무만족의 관계에서 셀프리더십의 하위요인인 행동지향적 전략, 자연보상적 전략, 건설적 사고 전략은 모두 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않았으며, 셀프리더십은 직무만족에 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

이러한 결과는 항공정비사 개인의 자율적 동기와 열정, 헌신을 기반으로 한 사고방식이나 행동이 직무수행 과정에서 느끼는 심리적 안정감 또는 만족감에 곧바로 연결되지 않는다는 점을 시사한다. 또한 이 결과는 Politis(2006) 또는 Soemin(2025) 등 이전 연구와 직접적으로 비교하여 해석하기 어렵다. 선행 연구는 셀프리더십과 직무만족 간의 경로를 분석하기보다는 셀프리더십이 조직행동이나 조직성공에 미치는 영향 또는 직무만족을 다른 요인들과 함께 고려하는 경우가 많았기 때문이다.

본 연구의 결과는 선행 연구와 상반되기보다는 셀프리더십이 직무만족에 영향을 미치는 과정에서 역량 등 다른 요인이 매개할 가능성을 시사하는 것으로 해석할 수 있다.

둘째, 셀프리더십과 역량의 관계에서는 행동지향적 전략과 건설적 사고 전략이 높아짐에 따라 역량의 모든 요인인 지식역량, 기술역량, 태도역량이 함께 좋아진다는 점을 확인하였다. 반면 자연보상적 전략은 지식역량을 제외한 기술역량과 태도역량의 관계에서만 정(+)의 유의미한 영향을 미쳤다. 이러한 결과는 항공정비사가 직무를 수행하는 과정에서 지식과 기술 등 전문적 역량을 향상하기 위해서는 개인의 목표 설정, 자기관리, 긍정적 사고와 같은 자기 주도적 행동이 중요한 역할을 한다는 점을 시사한다. 이와 같은 결과는 보육교사와 간호학 전공 학생을 대상으로, 셀프리더십이 개인 역량 향상에 긍정적 영향을 미친다고 제시한 Ahn(2017), Lee(2016) 등의 연구 결과와 일치한다.

다만, 본 연구에서는 자연보상적 전략이 지식역량에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 항공정비 업무에서 요구되는 기술적 정보, 절차, 개념 등에 대한 학습과 이해는 직무수행 과정에서 느끼는 보람이나 가치와 같은 내재적 동기보다 직무수행에 필요한 전문성 확보와 조직적 요구에 따라 크게 좌우될 가능성을 시사한다.

셋째, 역량이 직무만족에 미치는 영향에서 기술역량과 태도역량이 증가됨에 따라 직무만족도 높아지나, 지식역량은 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않는 것으

로 나타났다. 이러한 결과는 항공정비사의 경우 업무 수행 과정에서 요구되는 행동적·기술적 능력과 직무에 대한 긍정적인 태도 및 책임감이 높을수록 직무수행 과정에서 느끼는 보람과 자신감이 증가하고, 이러한 요소가 직무만족으로 이어질 가능성이 높다는 사실을 시사한다.

반면 지식역량이 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않은 결과는 항공정비 업무의 직무 특성상과도 관련이 있는 것으로 볼 수 있다. 항공정비사는 일반 사무직과 달리 현장 중심의 직무 환경에서 장비 점검, 정비 작업, 문제 해결 등 실무적 활동을 중심으로 직무를 수행하는 경우가 많다는 점에서 지식 자체보다는 이를 실제 업무에 적용하는 기술적 능력과 직무수행 태도가 직무만족에 더 중요한 요인으로 작용할 가능성이 높기 때문이다.

이러한 경향은 선행 연구에서도 확인된다. Koh et al.(2020)은 지식과 기술역량이 직무만족에 중간 이상의 유의한 영향을 미치나, 태도역량이 핵심적인 요인이라고 하였다. 선행 연구의 결과는 본 연구에서 기술과 태도역량이 직무만족에 유의한 영향을 미친다는 분석과 유사한 방향성을 보여준다.

넷째, 셀프리더십과 직무만족의 관계에서 역량의 매개효과를 분석한 결과, 행동지향적 전략, 자연보상적 전략 및 건설적 사고 전략이 높아짐에 따라 기술역량과 태도역량이 향상되며, 이는 직무만족의 상승에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 지식역량은 어떠한 매개효과도 발생하지 않았다.

이러한 결과는 항공정비사의 직무만족이 개인의 셀프리더십에 의해 직접적으로 형성되기보다는, 셀프리더십을 통해 강화된 직무능력이나 직무를 대하는 태도 등 역량을 매개로 형성될 가능성이 높음을 시사한다. 즉, 개인의 자기 주도적 행동과 긍정적 사고가 곧바로 직무만족을 높이기보다는, 이를 통해 축적된 기술적 능력과 긍정적 직무 태도가 직무수행 과정에서 성취감과 자신감을 높이고 직무만족으로 이어질 수 있음을 의미한다.

또한 지식역량에 대해서는 매개효과가 도출되지 않은 이유는 항공정비에 대한 업무 특성이 반영된 결과로 해석할 수 있다. 항공정비는 단편적인 지식보다는 정비 수행 능력, 현장 중심의 문제 해결 능력 또는 절차 준수 능력 등이 핵심 업무라는 점에서, 기술적 수행 능력과 직무 태도와 같은 실천적 역량이 직무만족 형성에 더욱 중요한 역할을 하는 것으로 보인다. 이러한

결과는 항공정비사의 직무만족을 높이기 위해서는 단순히 개인의 셀프리더십을 강화하기보다는, 이를 통해 기술적 수행 능력과 직무 태도 등 실질적인 역량을 향상할 수 있는 조직 차원의 교육과 훈련 프로그램을 병행하는 것이 중요함을 시사한다. 이는 역량과 셀프리더십은 유의한 관계가 존재하므로 교육과정의 설계 시, 교육과 셀프리더십 강화 전략을 통합할 것을 제안한 Lee & Choi(2025)의 연구와도 부분적으로 일치한다.

본 연구의 결과에서 확인한 바와 같이, 셀프리더십은 항공정비사의 직무만족에 직접적으로 영향을 미치지 않는으나, 개인의 역량 중 기술역량과 태도역량을 매개로 하여 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 항공정비사의 직무만족을 증진하기 위해서는 셀프리더십 강화와 역량의 향상이 함께 이루어져야 함을 시사한다. 끝으로, 본 연구는 항공정비사의 셀프리더십과 역량을 강화하고 직무만족을 고취하기 위해서는 교육 기회의 확대, 체계적인 역량 개발 프로그램 개발 및 동기부여 전략 등 조직 차원의 적극적인 지원이 필요함을 정책적 함의로 제공한다.

## 5.2 연구의 한계점

본 연구는 항공 안전의 일선을 담당하는 항공정비사 역할의 중요성에 주목하고 이들의 행태와 사고에 관한 실증적 연구 결과를 제시하고자 하였다. 특히 항공정비사의 셀프리더십, 역량, 직무만족 간의 관계와 경로를 규명함으로써 직무만족을 높이는 데 필요한 유의미한 정책적 함의를 제공하였다는 점에 의의가 있다.

다만, 개인의 행태와 사고방식 그리고 만족의 수준은 다양한 요인의 복합적인 상호작용에 따라 형성된다는 점에서, 본 연구는 직무만족을 셀프리더십과 역량이라는 제한된 요인에 초점을 두고 살펴보았다는 한계가 있다. 향후 연구에서는 추가적인 요인을 식별하고 연구에 적용함으로써, 그 대상을 항공정비사에서 항공중보자 전체로 확장하고 일반화된 행태 모형을 개발할 수 있을 것이다.

## 감사의 글

본 연구는 국토교통부/국토교통과학기술진흥원의 지원으로 수행되었음(과제번호: RS-2022-00156364 및 RS-2025-04322968).

## References

1. Korea Transport Database Center, "2022 korea transport data base", The Korea Transport Institute, 2023, pp.205.
2. Atak, A., and Kingma, S., "Safety culture in an aircraft maintenance organisation: A view from the inside", *Safety Science*, 49(2), 2011, pp.268-278.
3. Jeong, E. H., "A study on job satisfaction and aviation safety", Inha University, Incheon, Korea, 2009.
4. Ahn, H. M., "Effects of self-leadership of daycare teachers on psychological burnout: Focusing on mediating effects of teacher competency", Chongshin University, Seoul, Korea, 2017.
5. Joung, H. S., Hong, K. S., and Lee, D. H., "The effect of organizational and individual capabilities on job satisfaction and work performance in healthcare institutions", *Journal of Korea Society of Industrial Information Systems*, 25(4), 2020, pp.65-81.
6. Jin, S. Y., and Kim, K. S., "The effects of self-leadership on organizational trust, organizational commitment and job satisfaction: Focused on airline cabin crew", *Journal of Hospitality & Tourism Studies*, 22(3), 2020, pp.205-221.
7. Kwon, B. M., "A research of the impact of aircraft mechanics' self-leadership on the organizational effectiveness: Including mediating effect of safety culture", Korea Aerospace University, Korea, 2017.
8. Moon, G. W., Choi, S. B., and Moon, J. S., "Effects of leadership style and features of organizational culture on innovative behavior", *Journal of Industrial Economics And Business*, 22(6), 2009, pp.3289-3320.
9. Lee, S. Y., "The effects of super-leadership on the cognitive flexibility: The sequential mediating effect of airline cabin crew's

- self-leadership and grit", Sejong University, Seoul, Korea, 2020.
10. Manz, C. C., "Self-leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizations", *Academy of Management Review*, 11(3), 1986, pp.585-600.
  11. Yeo, S. K., "A study on the effect of supervisor leadership on the job performance among flight attendants: Focusing on 'K' airline flight attendants", *Tourism Research*, 29(2), 2014, pp.41-60.
  12. Manz, C. C., and Sims, H. P., "Leading self-managed groups: A conceptual analysis of a paradox", *Economic and Industrial Democracy*, 7(2), 1986, pp.141-165.
  13. Houghton, J. D., and Neck, C. P., "The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership", *Journal of Managerial Psychology*, 17(8), 2002, pp.672-691.
  14. Manz, C. C., and Neck, C. P., "Mastering Self-Leadership: Empowering Yourself for Personal Excellence", Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ, USA, 1999, pp.5-141.
  15. Jeung, W. H., and Yun, I. S., "The effects of self-leadership on innovative behavior-the moderating role of perceived procedural justice", *Journal of Human Resource Management Research*, 23(5), 2016, pp.135-156.
  16. Prussia, G. E., Anderson, J. S., and Manz, C. C., "Self-leadership and performance outcomes: The mediating influence of self-efficacy", *Journal of Organizational Behavior*, 19(5), 1998, pp.523-538.
  17. Manz, C. C., and Sims, H. P., "Self-management as a substitute for leadership: A social learning theory perspective", *Academy of Management Review*, 5(3), 1980, pp.361-367.
  18. Watson, L., "Self-leadership: Becoming an exceptional leader", *Radiologic Technology*, 75(6), 2004, pp.457-471.
  19. Klemp, G. O., "Assessment of occupational competence", National Institute of Education, Washington DC, USA, 1980, pp. 1-28.
  20. McLagan, P., "Model for HRD practice", *Training and Development Journal*, 41(9), 1989, pp.49-59.
  21. Parry, S. R., "The quest for competencies", *Training*, 33(7), 1996, pp.48-56.
  22. Park, S. M., "Analysis of core competencies as an element of vocational ability", *The Journal of Vocational Education Research*, 30(3), 2011, pp.327-351.
  23. Cheney, P. H., and Lyons, N. R., "Information systems skill requirements: A survey", *MIS Quarterly*, 4(1), 1980, pp.35-43.
  24. Lee, K. H., "The impact of employee competency on job satisfaction and organizational engagement: Focusing on pharmaceutical company employees", KyungHee University Graduate School of Business, Seoul, Korea, 2017.
  25. Kang, K. H., "A study on the personal competencies of designers based on the competency model: Focusing on general competencies and design competencies", *Journal of The Korean Society of Illustration Research*, 80, 2024, pp.17-31.
  26. Hoppock, R., "Job Satisfaction", Harper And Brothers, New York, USA, 1935, pp.47.
  27. Smith, H. C., "Psychology of Industrial Behavior", McGraw-Hill, USA, 1955, pp.91-114.
  28. Suh, K. Y., "A study of the effect of job satisfaction on customer orientation of hotel employees: Moderating effect of social competence", Kyonggi University, Seoul, Korea, 2009.
  29. Lee, B. S., "A study on the influence of self-leadership of non-commissioned officers to job-satisfaction and organizational commitment: Focusing on the mediator effect of self-efficacy", Keimyung

- University, Daegu, Korea, 2017.
30. Lee, D. H., "Self leadership and global health nursing competency among nursing students", Ewha Womans University, Korea, 2016.
  31. Lee, M. J., and Choi, J. Y., "The influence of global citizenship, multicultural acceptance, and self-leadership on global health nursing competency among cadets at the Korea armed forces nursing academy", *Korean Journal of Military Nursing Research*, 43(3), 2025, pp.50-63.
  32. Seomun, G. A., "The relationship of self-leadership, job satisfaction, and perceived outcome in nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 11(1), 2005, pp.45-58.
  33. Çakmak, C., and Uğurluoğlu, Ö., "The relationship between self-leadership, job satisfaction, and job stress among health-care professionals", *Arch. Health. Sci. Res.*, 9(2), 2022, pp.123-129.
  34. Politis, J. D., "Self-leadership behavioural-focused strategies and team performance: The mediating influence of job satisfaction", *Leadership & Organization Development Journal*, 27(3), 2006, pp.203-216.
  35. Kim, S. H., and Ki, J. W., "The effects of self-leadership on job-satisfaction and business-performance in wholesale's tour guides", *Journal of Tourism and Leisure Research*, 28(9), 2016, pp.263-280.
  36. Koh, M. S., Choi, J. S., and Cho, D. H., "Meta-analysis on the relationship between job competency and job satisfaction", *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*, 22(4), 2020, pp.27-52.
  37. Kim, N. H., "A study on the mediating effect of learning orientation and leader-member-exchange in the relationship between self leadership and job satisfaction of participants in learning organization", Seoul Venture University, Seoul, Korea, 2019.
  38. Youn, D. S., and Park, J. W., "The effects of organization's safety culture on aircraft maintenance technician's safety behavior", *Journal of The Korean Society for Aviation and Aeronautics*, 30(4), 2022, pp.105-116.
  39. Brayfield, A. H., and Rothe, H. F., "An index of job satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 1951, pp.307-311.
  40. West, W., Hicks, A., Clements, L., and Dowling, J., "The relationship between voluntary electromyogram, endurance time and intensity of effort in isometric hand grip exercise", *European Journal of Applied Physiology*, 71(4), 1995, pp.301-305.