

洞長의 리더십 유형과 성별이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향 연구*

- 제주특별자치도 洞 주민센터 직원의 인식을 중심으로 -
A study on the impact of Dong Office head's leadership type and gender on the job satisfaction and organizational commitment
- Based on analyzing the attitudes of employee serving Jeju Special Self-Governing Province Dong community centers -

고 인 자 (서귀포시청 여성가족과장 - 주저자)
양 덕 순 (제주대학교 행정학과 교수 - 교신저자)

Abstract

In-Ja Ko / Duk-Soon Yang

In this study, by analyzing empirically the impact of Dong office head's gender and attitude toward the type of his or her leadership on job satisfaction and organizational commitment, the author looks into leadership factors that can create organizational members' achievement and build citizen credibility on the front-line agency that performs administrative tasks. Another objective of this research is to utilize the results as a basis for exerting a desirable administrative leadership, and help to establish and improve the human resource management system in the public sector.

In the pursuit of this purpose of this study, literature review and empirical studies by survey method were used. In the literature review, domestic and international leadership theory, relative academic articles and books were comprehensively analyzed and used for setting the research model and research hypotheses. In the parameter settings for an empirical study, the type of leadership as independent variables is divided into two types such as transformational leadership and transactional leadership. The gender of the dong(village) office head was set dummy variable of the independent variables. Empirical research methods using a questionnaire organized with these key parameters were conducted toward workers

* 본 연구는 고인자의 2012년 제주대학교 행정대학원 석사학위논문을 수정·보완 한 것임을 밝힌다.

from Jeju-31 Dong Community Center (Jeju-19 dongs, Seogwipo-12 dongs).

The main results of this study are summarized as follows.

Firstly, the transformational leadership and transactional leadership of head person at dong office had a significant effect on job satisfaction of organizational members' and their commitment, and the transactional leadership turned out to have more significant effect on job satisfaction and organizational commitment.

Secondly, the leadership impact on job satisfaction and organizational commitment was greater when the workers serve as woman head persons rather than man head persons.

주제어: 동장의 리더십, 변혁적 리더십, 거래적 리더십, 직무만족, 조직몰입, 리더의 성별영향

Keywords: dong office heads' leadership, transformational leadership, transactional leadership, job satisfaction, organizational commitment, gender leadership effects

I. 서 론

현대 사회는 미래를 가늠하기 어려울 정도로 급변하고 있다. 과거 양과 규모를 중시했던 권위적 시대에서 벗어나 지식의 생산, 가공 능력이 경쟁력의 원천인, 지식 정보화 사회에 들어선 만큼 이를 통한 경제적·사회적 지위 상승이 가능해졌다. 이에 여성의 경제적 활동이 제한되었던 과거와는 달리 '정보, 지식의 소유정도 및 가공능력'에 따라 여성의 사회참여가 가능해지면서 여성의 사회참여활동이 활발해졌다. 2011년 현재 우리나라 여성 경제활동참가율은 전체 여성의 49.4% 수준이다.¹⁾ 또한 여성의 고등교육기관 진학률(고등학교 졸업생수 대비 고등교육기관 진학생수 비율)이 1985년 34.1%에서 2011년 75%에 이르는 등 고학력 여성이 증가하고 있으며,²⁾ 여성에 대한 불합리한 제도 개선 및 사회참여의 제도적 장치가 마련되는 등 여성의 참여기회가 확대되고 있다. 이로 인한 여성의 사회적 지위가 올라감에 따라 최근 '여성 지도자'가 여러 분야에서 두각을 드러내고 있다. 특히 2012년 4월 19대 국회의원 선거 시 3당의 대표가 모두 여성³⁾임을 감안할 때 여성의 파워와 사회적 지위 상승은 상당히 높아졌음을 알 수 있다.

보수적인 관료제 조직으로 대표되는 공직사회에서도 여성의 사회진출이 활발해지면서 여성 공무원 비율이 꾸준히 증가하고 있다. 공직은 공정한 선발기준과 신분의 안정성, 여

1) 출처: 통계청 홈페이지(<http://www.kostat.go.kr>)

2) 한국의 사회동향 2011 (통계청, 2012)

3) 새누리당 박근혜 대표, 민주통합당 한명숙 대표, 통합진보당 심상정·이정희 공동대표

성채용목표제 및 양성평등채용목표제 실시 등으로 인해 여성들에게 매력적인 직종으로 인식되고 있다. 그 중 지방자치단체 여성 공직자 비율은 2002년 23.2%에서 꾸준히 상승하여 2010년 29.8%로 지속적인 증가를 보이고 있으며, 특히 9급 공채 여성공무원 합격률은 54.7%로 여성의 공직진출이 활발해지고 있다. 또한 5급 이상(상당) 여성공무원의 비율은 2002년 5.7%에서 2010년 8.6%로 상승하였다.⁴⁾

그러나 관리직 여성 공무원의 증가와 조직의 성과에 있어 얼마만큼 영향을 미치는가에 대한 다양한 의견이 존재한다. 그 중 크게 상반되는 두 가지 견해는 다음과 같다. 첫째, 부정적인 견해에 대해서 우리나라는 공식적인 법·제도적인 측면에서 양성평등을 보장하고 있지만 민간조직보다 남성 편향적인 문화가 지배하고 있는 공직사회에서 여성이 리더십을 발휘하기는 어려운 일이며, 주요 부서에서의 경험이 많지 않고 가사일과 자녀양육, 직장을 병행으로 업무비중이 낮은 분야에서 근무하는 경향이 많기 때문에 여성공무원의 리더십을 제대로 발휘하기 쉽지 않다는 것이다(문미경, 2008; 박영미 외, 2011). 반면에 긍정적인 견해는 현대 사회의 특성상 섬세하고 감성적인 여성의 리더십이 필요하다는 긍정적인 견해가 있다. 지식정보화 사회가 진전될수록 첨단기술과 함께 고도의 감성적인 리더십이 필요하게 되었다. 지시적이고 전체적이며 강한 가부장적인 성격으로 묘사되는 전통적인 리더십이 사회의식과 조직의 변화에 효율적으로 대처하지 못한다는 자각과 함께, 보다 참여적이며 민주적인 인간 중심의 리더십에 대한 요구가 높아지면서 여성리더십이 주목을 받기 시작한 것이다(박영미 외, 2011).

본 논문에서는 제주특별자치도 31개동 주민센터(제주시 19개동, 서귀포시 12개동)를 대상으로 동장의 리더십 유형과 성별에 따른 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 대하여 동장의 변혁적 리더십과 거래적 리더십을 중심으로 어떤 요인이 조직성과 창출에 기여하고 있는지를 파악하고 더불어 여성 동장과 남성 동장과의 비교적 고찰을 통해 어떤 성과와 차이성을 창출하는지를 파악하고자 한다. 또한 지방자치시대에 지역주민과 대민행정을 수행하는 일선행정기관인 동(洞) 주민센터에서 행정에 대한 주민만족도를 제고하고 조직구성원의 직무만족과 조직몰입 등의 성과를 창출할 수 있는 리더십 요인을 제시함으로써 향후 동(洞) 행정의 바람직한 리더십을 발휘하는 데 기초 자료로 활용하고 공공조직의 인적자원 관리 및 개선방안을 수립하고 도움을 주는 데 목적을 둔다.

4) 2011년 지방자치단체 여성공무원 통계 (행정안전부, 2011)

II. 이론적 고찰

1. 리더십에 관한 고찰

현대사회는 리더십의 시대이다. 리더십에 대한 정의는 당시 사회 환경과 연구하는 학자의 시각에 따라 다양하게 정의된다. 이에 대한 연구는 20세기 이후부터 본격적으로 체계적이고 과학적인 접근이 이루어지기 시작하였다고 볼 수 있다. 전통적 리더십 연구는 리더의 특성과 행동에 초점을 맞춘 관점에서 연구가 진행되었고, 최근에 들어서는 리더십이 리더와 구성원의 상호작용이라는 새로운 리더십 패러다임이 제시되면서 리더 중심에서 벗어나 조직 구성원의 역할을 함께 고려하는 연구가 이루어지고 있다.

〈표 1〉 리더십 이론의 발전과정

기 간	주요이론		연구주제
1940년대 후반 이전	전통적 리더십 이론	특성이론	리더십은 타고남
1940년대 후반 ~ 1960년대 후반		행동이론	리더십 유효성은 리더의 행동에 따라 달라짐. 즉, 리더십은 개발될 수 있음.
1960년대 후반 ~ 1980년대 초반		상황이론 또는 상황적합이론	리더십 유효성은 상황에 따라 달라짐
1980년대 초반 이후	신조류 리더십 이론		리더는 비전을 지녀야 하며, 하위자에게 강한 정서적 반응을 이끌어 내야 함

자료 : A. Bryman(1992: 1) 자료, 봉선형(2012: 8) 재인용

특성이론(Trait Theory)은 자질론 또는 위인론이라고 하며 리더들이 갖고 있는 고유한 개인의 특성만 가지고 있으면 리더가 처한 상황이나 환경에 관계없이 항상 리더가 될 수 있다고 보는 입장이다. 즉 특성이론에 따르면 성공하는 리더는 그렇지 못한 사람과는 다른 특성을 갖고 있으며 따라서 사람이 어떤 특성을 갖고 있지 않으면 그 사람은 리더가 될 수 없다는 것이다(최상호, 2011).

행동이론(Behavior Theory)은 1940년대 후반, 리더의 자질에 초점을 둔 특성론적 접근방법에서 벗어나 리더의 행동이 효과적인 조직성과를 창출한다고 가정한 행태론적 접근방법이 등장하였다. 연구자들은 효과적인 리더가 그렇지 못한 리더에 비하여 뚜렷한 행태적 차이가 있을 것으로 기대하고 리더의 행동뿐 아니라 부하의 반응에도 관심을 두고 양자의 상호작용에 관한 연구를 하였다. 행동이론의 대표적인 연구로는 아이오와대학(1938), 오하이오 대학(1945), 미시간 대학(1950), Blake & Mouton(1985)의 리더십 연구가 있다. 이외에도 행동이론과 관련된 리더십 이론으로 Blake & Mouton의

관리격자이론(managerial grid theory)이 있다. Blake와 & Mouton은 리더의 생산에 대한 관심과 인간에 대한 관심의 두 차원을 기준으로 리더의 행동유형을 ① 생산 및 인간에 대한 관심이 모두 낮은 무기력형(impoverished), ② 인간에 대한 관심은 높으나 생산에 대한 관심이 낮은 사교형(country club), ③ 생산에 대한 관심은 높고 인간에 대한 관심은 낮은 과업지향형(task), ④ 인간과 생산에 절반씩의 관심을 두는 절충형(middle of the road), ⑤ 그리고 생산 및 인간에 대한 관심이 모두 높은 팀형(team)의 다섯 가지로 분류하였다.

행동이론은 리더십 연구의 초점을 개인적 특성에서 보다 보편적인 범위로 전환하여, 리더행동의 유형이 과업행동과 관계행동으로 구성되어 있음을 밝혀내었다는 점에서 의의를 찾을 수 있으나 다음과 같은 한계를 지닌다. 첫째, 리더행동이 업적 성과와 어떤 관계를 가지고 있는지 규명하지 못하였고 둘째, 모든 상황에 효과적인 보편적 리더십 유형을 찾아내지 못하였으며 셋째, 가장 효과적인 리더십 유형으로 높은 과업행동과 높은 관계행동을 나타내는 팀형 리더십 유형을 주장하였으나, 이는 다양한 상황을 고려하지 못한 한계를 드러냈다(서종희, 2003).

상황이론(Situational theory)은 리더십 특성이론이나 행동이론에 대한 연구를 통해 모든 상황에 적합한 효과적인 리더십 유형을 발견하지 못하고, 서로 다른 특성과 행동은 서로 다른 상황의 리더에게 중요하다는 것을 알게 되었다. 이에 리더십의 상황적인 면에 관하여 새로운 관심을 가지게 되면서 상이한 상황은 상이한 유형의 리더십을 요구한다는 상황이론이 대두하게 되었다.

리더십 상황이론은 리더십을 형성하는 결정적인 요소가 지도자의 개인적 특성에 있는 것이 아닌, 지도자가 처해있는 조직의 상황과 환경에 있다고 주장하는 이론을 말한다. 리더십 상황이론의 대표적인 연구에는 Fiedler의 상황이론과 House의 경로-목표 이론, Hersey & Blanchard의 이론 등이 있다. Fiedler의 이론은 과업중심형과 인간관계 중심형 중에서 어느 형이 유효한가는 상황에 따른 리더와 부하 간 관계, 과업구조, 리더의 직위권력 등의 3가지 상황변수가 리더에게 유리한가의 여부에 달려있다고 주장한다. Robert House(1971)가 주창한 경로-목표 이론(Path-Goal Theory)은 리더가 어떻게 하면 조직원들의 요구와 그들의 작업 상황에 맞는 적합한 행동을 선택하여 수행함으로써 그들이 목표달성의 경로를 따라 잘 가도록 할 것인가를 설명하기 위해 설계된 이론이다. 리더들은 작업상황에서 하위자들이 목표달성을 위해 필요하다고 생각되는 요소들을 제공함으로써 그들의 목표달성 수준을 높이려고 노력한다. Hersey와 Blanchard의 상황대응이론은 리더가 리더십을 발휘할 때 그와 조직이 처해 있는 제반 상황적 요소를 고려하여 그에 적합한 리더십을 발휘해야 한다는 내용인데, 그 중에서도 부하의 성숙도를 가장 중요하게 고려해야 한다는 이론이다(김찬우, 2011).

신조류 리더십 이론은 1980년대 이후에는 급격한 사회변화가 이루어지면서 미래에 대한 불확실성 증가, 국제화에 따른 조직 내·외부 환경 변화 등이 이루어지면서 전통적 리더십 이론이 약화되고 리더와 조직 구성원 간 상하관계로서의 통제가 아닌, 수평적 관계로서 구성원의 임파워링(empowering) 등이 중시되기 시작하였다. 이러한 요구로 인해 새롭게 카리스마 리더십, 변혁적 리더십 등이 부각되기 시작하였고 그 배경은 다음과 같다(권상술, 1996). 첫째, 1980년대부터 가속화된 급속한 환경변화로 안정적 환경을 기반으로 연구된 전통적 리더십 이론의 타당성이 약화되었으며, 둘째 전통적 리더십 이론은 실무 적용에 제약점이 있었고, 셋째 전통적 리더십은 대부분 중간 관리자의 리더십을 그 연구 대상으로 삼고 있어 최고 경영자의 리더십이나 탁월한 리더십을 설명하는데 한계가 있었으며, 마지막으로 지식사회가 도래함으로써 조직 구성원이 통제에서 벗어나 전념과 몰입을 유도하기 위한 리더십의 필요성이 강조되었기 때문이다. 이렇듯 다양하게 전개되고 있는 리더십과 관련된 연구 중에서 가장 활발하게 논의되고 있는 리더십은 변혁적 리더십일 것이다. 변혁적 리더십 이론은 1978년 Burns에 의해 처음 제시되었으며, 그 후 1985년 Bass가 조직상황에 맞춰 구체화함으로써 널리 알려지게 되었다. Burns는 이전의 전통적 의미의 리더십을 거래적 리더십, 새로이 제안한 리더십을 변혁적 리더십으로 명명하고 이전의 리더십 이론들이 지나치게 리더와 추종자 간의 거래 관계에만 초점을 두었다고 비판하는 데서 출발하였다.

2. 거래적 리더십과 변혁적 리더십

1) 거래적 리더십

거래적 리더십이란 리더와 하위자간의 교환관계와 관련된 것으로서, 하위자의 이해관계를 자극하여 영향을 미치는 리더십을 말한다. 즉, 부하의 노력에 대한 대가로 리더가 보상을 제공하는 교환적 과정을 전제로 이루어지는 리더십을 의미하며, 이러한 교환은 리더와 추종자 모두에게 비용보다 편익이 높으면 지속될 수 있다는 시각이다. 리더와 하위자간에는 하위자가 자신의 공식적인 의무를 수행하기 위하여 열과 성의를 다해야 하는 범위를 규정해주는 암묵적인 계약관계가 존재한다.

Burns(1978)는 거래적 리더십을 “조직의 목표를 달성하기 위한 수단으로서, 리더가 조직구성원에게 자신의 지식이나 아이디어를 제공하고 보상이나 인센티브를 통해서 조직구성원의 욕구를 충족시킴으로써 작업에 전념하게 하는 것”이라고 하였다. 거래적 리더십은 조직구성원으로 하여금 조직을 위한 노력과 조직구성원을 위한 보상을 상호 교환하는 리더십이며, 이는 리더와 조직구성원간의 상호종속에 기인하는 교환관계로 정의할 수 있다.

Bass(1985)는 거래적 리더십을 교환 또는 협상에 토대를 둔 리더와 하급직원과의 관

계로부터 기대되는 노력 혹은 협상된 노력을 발휘하도록 동기를 부여하는 리더십이라 정의하였다. 여기에서 교환 또는 협상관계란 리더가 원하는 것을 얻기 위해서 하급직원들이 원하는 것을 제공한다는 것이다. 하지만 하위자의 성과를 리더나 하위자가 기대하는 수준 이상으로 제고시킬 수 없다는 문제점을 지니고 있다는 점에서 Burns의 주장과 일치하지만, 거래적 리더십과 변혁적 리더십을 상호 배타적인 이원론적 개념으로 보았던 Burns와 달리 Bass는 모든 리더는 변혁적 리더십과 거래적 리더십을 동시에 발휘하지만 그 양에 차이가 있다는 개념을 주장한 점에서 차이가 있다(이대경, 2011).

2) 변혁적 리더십

변혁적 리더십 모델은 조직구성원이 지정된 성과를 달성하는 것에 대해서 어느 정도 자신감을 가지고 있으며 얼마나 달성하기를 원하는가에 기초를 둔 현재의 노력수준에서부터 시작된다. 변혁적 리더는 조직구성원의 욕구 포트폴리오를 확장하고 이기심을 초월하여 Maslow의 욕구단계에 따라 조직구성원의 욕구를 변경시킴으로써 보다 높은 목표를 달성하는 방향으로 이동하도록 하며 일정한 성과를 달성하기 위해 예측된 현행 노력수준을 향상시키게 된다

즉 변혁적 리더십은 주어진 목표의 중요성과 의미에 대한 부하의 인식수준을 제고시키고, 부하가 자기 이익을 초월하여 집단이나 조직 전체의 이익을 위해 일하게 만들고, 부하의 욕구수준을 단순히 일차적 욕구수준에 머물러 있는 것이 아니라 Maslow가 제시했던 상위수준의 욕구로 끌어올림으로써 부하를 근본적으로 변혁시키는 리더십을 의미한다. 이에 따라 변혁적 리더십은 '개인의 가치와 리더에 대한 부하들의 확고한 믿음이나 신념을 유발시키고, 리더가 부하들에게 확실한 목표를 설정해주고 모범을 보이며, 부하들의 성과와 만족도를 제고할 수 있는 방향으로 이끌 수 있는 세심한 배려와 적절한 자극을 통해 조직 및 구성원들의 성과와 만족도를 제고할 수 있는 리더십'으로 정의(Kuhnert & Lewis, 1987; 권봉안, 2004; 봉선형, 2012: 12)하고 있다.

3. 직무만족 및 조직몰입에 관한 고찰

본 연구에서는 공공기관을 중심으로 한 직무만족과 조직몰입에 대해 논의할 계획이다. 경영성과적 방법은 공공기관의 객관적인 산출물 측정이 어렵기 때문에 행태론적 방법을 활용하여 조직구성원의 직무만족과 조직몰입에 대해 논의해 보고자 한다. 공공조직 대상 조직효과성을 측정된 연구들을 참고하면 대부분 행태론적 접근방법을 활용한 경우가 많다. 본 연구에서도 선행연구를 참고하여 행태론적 방법 중 측정지표로 많이 활용되는 직무만족과 조직몰입을 이용하여 분석하고자 한다.

1) 직무만족

조직구성원의 직무만족 여부는 조직성과와 관련하여 중요한 의미를 지니며 특히 개인의 욕구와 조직의 목적을 통합하는 데 있어 중요한 역할을 할 뿐 아니라, 조직성과를 예측하고 평가하는 데 있어서도 중요한 지표가 되며 또한 관리자에게 구성원의 직무태도를 개선할 수 있는 방향을 제시하는 중요한 역할을 한다. 이데 따라 직무만족은 많은 학자들에 의해 연구되고 있으며, 직무만족의 정의 또한 매우 다양하게 제시되고 있다(최상호, 2011).

Locke(1969)는 직무만족을 “한 개인이 수행하는 직무와 직무 수행 경험에 대한 그의 평가를 통해 나타나는 즐겁고 긍정적인 감정적 태도”라고 정의하였고, Tiffins & McCormick(1974)은 “직무를 통하여 얻거나 경험하는 욕구만족차원의 함수”로 정의하였으며, Hoppock(1977)은 “근로자 자신이 직무로부터 진심으로 만족을 느끼는 심리적·생리적 그리고 환경적인 결합체의 산물”이라고 정의하였다. Beatty(1981)는 “종업원이 직무가치를 달성하고 촉진시키는 것으로써 개인별로 자신의 직무에 대한 평가로부터 얻게 되는 유쾌한 정서적 상태”로 정의하였으며, Smith(1983)는 “각 개인이 자기 직무와 관련되어 경험하는 모든 좋고 나쁜 감정의 총화, 또는 이러한 느낌의 균형상태에서 기인되는 하나의 태도”라고 하였고, Vroom(1995)은 직무만족을 “사람들이 현재 종사하고 있는 업무 역할에 대한 개인의 감성적 성향”이라고 정의하였다.

직무만족에 대한 다양한 견해를 종합하여 정의를 내려 보면 “구성원들의 직무에 대한 태도로서 직무수행과 평가에 있어 얻게 되는 긍정적인 정서상태의 정도”로 볼 수 있을 것이다.

직무만족의 하위요인에 대해서는 조직 요인과 근무부서 요인, 개인적 요인으로 분류하거나(이종수 외, 2008), 비화폐적 보상에 대한 만족감을 의미하는 내생적 직무만족과 화폐적 보상에 대한 만족감을 의미하는 외생적 직무만족으로 구분하기도 한다(김영호 외, 2010). 이러한 직무만족은 감정적 만족과 인지적 만족으로 구분할 수 있다. 감정적 만족은 직무에 대한 긍정적 평가를 바탕으로 하였고, 인지적 만족은 직무 상태에 대한 논리적이고 합리적인 평가에 근거한 것이다. 따라서 직무만족의 분석은 구성원의 감정적 만족뿐 아니라 인지적 만족에 대해서도 실시하여야 한다. 일반적으로 직무에 대한 만족도가 높은 사람은 자신의 직무 환경에 대해 긍정적인 태도를 형성하는 반면 직무에 대해 불만족한 사람은 부정적인 태도를 형성한다(Staw, 1984:). 이처럼 직무만족은 단순한 속성에 의해 결정되는 것이 아니라 매우 복잡하게 구성된다.

이처럼 직무만족은 조직구성원의 개인적 차원에서 접근되는 개념이기 때문에 조직구성원 개인을 둘러싼 다양한 내·외적 환경요인들에 많은 영향을 받을 수밖에 없다.

직무만족과 영향요인에 대해 다양한 견해가 있으나, 현재까지 이에 대해 동일한 척도를

적용하기 어렵다. 조직에서 개인이 맡은 직무는 제각기 다르며 조직이 처한 상황과 조직 구성원이 처한 상황에 따라, 그리고 개개인의 가치관이나 느끼는 감정에 따라 선호도가 다르며, 단순히 하나의 실체가 아니고 다양한 요인들이 복합적으로 작용하고 있기 때문이다. 본 연구에서는 직무만족을 “구성원들이 직무에 대해 갖는 긍정적인 정서적 상태”로 정의하고, 연구를 진행하였다.

2) 조직몰입도

조직몰입은 한 개인이 자기가 속한 조직에 대해 얼마나 일체감을 가지고 몰두하느냐 하는 정도를 지칭하는 말로, 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 신뢰와 애착, 지지, 조직을 위해 열심히 일하려는 의지 그리고 조직구성원으로 존재하려는 의지로 말할 수 있다. 조직몰입은 최근 개인과 조직의 상호작용을 분석함에 있어 직무만족보다는 조직몰입이 좀 더 유용한 개념으로 자리 잡고 있다. 직무만족은 직무상황이나 환경이 변했을 때 상대적으로 쉽게 변할 수 있으며, 조직내부의 직무에 한해서만 파악이 가능한 반면 조직몰입은 조직에 대한 목표와 가치를 반영하고 있기 때문에 안정적으로 지속될 수 있고, 조직성과에 대한 예측이 가능하므로 이것이 조직의 긍정적 활동을 유도할 수 있다는 점에서 조직몰입에 대하여 보다 많은 연구가 이루어지고 있다.

조직몰입은 1960년대 이후 사회학, 산업심리학, 행동과학 등 여러 분야에서 폭넓게 연구되어 왔다. 사회심리학자들은 몰입을 조직에 대하여 구성원을 결합하는 힘으로 이해하였으며, 조직행동학자들은 행태적 지향으로 정의하였다. Mowday, Porter & Steers(1982)는 “조직몰입은 한 개인이 특정한 조직에 대하여 가지게 되는 동일시, 관여도의 상대적인 강도”라고 정의하였으며, Porter(1974)는 “개인과 자신을 동일시하고 조직에 공헌하고자 하는 상대적인 정도”라고 정의하였다. 이는 조직구성원으로서 개인이 자기가 속해 있는 조직에 대하여 얼마나 일체감을 가지고 전념하느냐 하는 정도를 나타내는 개념으로, 다음과 같은 세 가지 특성을 지닌다. 첫째는 조직이 추구하는 가치와 목표에 대한 강한 신뢰와 수용이며, 둘째는 조직을 위하여 보다 더 노력하고 헌신하며, 셋째는 조직의 구성원으로서 계속 남아 있으려는 의지이다. 조직구성원들은 자신의 역할에 만족하고 조직운영이 원활하게 이루어질 때 조직에 더 깊게 몰입을 한다고 할 수 있다.

기존의 연구들이 단일 차원의 개념으로 조직몰입을 파악한 것에 비하여 최근에는 조직몰입에 대한 연구를 다차원적 개념으로 접근하여 파악하고 있다. Meyer&Allen(1991)은 “자신이 속한 조직과 자신을 동일시하고 그 조직에 몰두하며, 조직의 목표와 가치를 신봉하고 수용하며 조직을 위해 자진해서 노력하려는 의사, 그리고 그 조직의 일원으로 남아있으려는 욕구”라고 규정한 뒤, 다중 형태적 견해를 바탕으로 조직몰입을 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입으로 구분하여 개념화하였다.

정서적 몰입은 개인이 조직에 대해 갖는 충성심, 소속감, 긍지, 즐거움 등과 같은 감정을 통하여 심리적 애착의 정도를 말한다. 즉 정서적 몰입은 조직 구성원들이 자신의 조직에 대해 느끼는 일체감의 정도이며, 조직의 목표를 내재화하여 조직에 대해 열정과 충성심을 자발적으로 행사하려는 의지이다. 정서적 몰입이 강한 구성원들은 그렇지 않은 구성원들보다 조직의 목표와 가치관을 받아들이고 조직을 위해 노력을 아끼지 않는 열성적인 자세를 갖게 된다.

지속적 몰입은 조직구성원들이 조직과의 상호작용과정에서 구성원들이 지각하는 선호도가 경제적인 기준에 입각하여 조직과의 관계에서 손실이나 이익을 고려함으로써 타산적으로 몰입한다고 볼 수 있다. Meyer&Allen(1990)은 유지적 조직 몰입을 이직과 연관된 비용(손실) 지각으로부터 생길 수 있는 조직 재직 행위의 영속성으로 정의하고 있다.

규범적 몰입은 조직 구성원이 조직의 목표와 가치, 사명의 내면화를 통해 조직에 대해 개인적으로 느끼는 심리적 애착의 정도를 말하며, 조직에 대한 도덕적 의무감 때문에 조직이 부여한 책임을 성실히 수행해야 한다는 내재적 가치관으로 조직의 목적이나 이득을 위하는 방향으로 행동하도록 압력을 가하는 내적인 규범체계를 말한다. 즉 규범적 몰입은 조직구성원이 조직에 머물러 있어야겠다는 도덕적 의무감 때문에 조직이 부여한 책임을 충실히 수행해야 한다는 내적인 가치관 믿음이라고 할 수 있다

4. 리더십과 직무만족 및 조직몰입에 관한 선행연구

동일한 조건과 동일한 상황을 지닌 조직이라 할지라도 어떤 리더십 유형을 가지고 있는 리더가 조직을 이끌어 가느냐에 따라 조직의 목표달성과 조직 내 구성원의 만족, 조직몰입과 같은 조직 효과성은 달라진다고 볼 수 있을 것이다. 따라서 리더십의 유형에 따라 조직에 맞는 리더십을 발휘하는 것이 중요하다. 선행연구들에 의하면 일반적으로 리더에 대한 조직 구성원의 인식이 긍정적일수록 조직효과성이 높아진다는 결과를 보이고 있는 바, 본 논문에서 살펴보고자 하는 리더십과 조직효과성간의 관계에 관한 선행연구들을 살펴보고자 한다.

현재까지 많은 학자들에 의해 연구되었던 리더십의 일반적인 결론은 조직의 효과성과 유의한 관계를 가지고 있고 조직구성원의 노력, 그리고 성과달성 정도 등에 정의 영향을 미치고 있다는 것이다. 본 연구에서는 Burns(1987)와 Bass(1985)에 의해 정립된 변혁적 리더십과 거래적 리더십에 대하여 살펴보고자 한다. 변혁적 리더십은 모범적인 행동과 목표나 비전, 영감적 동기부여를 통하여 조직구성원의 직무성과 달성에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 변혁적 리더십은 조직변화를 위한 역동적인 조직 비전을 창출할 수 있으며 이러한 비전을 달성하기 위하여 리더는 조직구성원으로 하여금 고도의 노력과 몰입

을 유도한다.

변혁적 리더십의 연구관심은 변혁적 리더십의 효과성에 초점을 맞추어 왔는데, 많은 연구들은 변혁적 리더십이 리더에 대한 만족, 리더십 유효성, 조직성과 등에 유의한 영향을 미치며 이 영향력은 거래적 리더십효과를 뛰어넘고 있음을 보여주고 있다.

우선 국외 연구문헌으로 변혁적 리더십과 직무만족과의 관련성을 연구한 문헌(Viator, R. E. 2001: 99)들에서는 변혁적 리더의 경우 구성원의 직무만족과 정(+)의 관계를 나타내고 있음을 검증하였다. 이 연구들을 통하여 변혁적 리더들이 구성원들에게 직무수행에 대한 새로운 관점의 제시, 흥미를 유발시켜 높은 직무만족을 이끌어낸다는 것을 알 수 있다.

또한 Kauzes&Posner(1987)는 변혁적 리더십이 부하들로 하여금 기대 이상의 성과를 낼 수 있도록 하여, 조직의 성과 향상에 기여할 수 있는 직무만족을 높여준다고 하고 있으며, Tucker&Koh(1990)의 연구에서는 거래적 리더십 요인만을 사용했을 때보다 변혁적 리더십 요인을 추가함으로써 부하의 직무만족이 증대되는 것으로 나타나, 변혁적 리더십은 부하의 직무만족을 예측하는데 있어서 거래적 리더십에 상당한 영향을 미친다는 사실을 알 수 있다.

리더십 유형과 조직몰입간의 관계에 대한 연구는 1985년 Blau에 의해 처음 연구되기 시작한 이래, Bateman&Strasser(1984)는 리더의 보상행태가 조직몰입과 매우 밀접한 관계가 있음을 밝히고 있으며, Howell&Frost(1998)는 지시적 리더와 카리스마적 리더의 행태를 비교한 연구에서 지시적 리더십보다는 카리스마적 리더십에서 성과, 만족, 역할의 명확성이 더 높다는 것을 밝히고 있다.

그리고 Seltz&Bass(1990)는 변혁적 리더십이 거래적 리더십을 대체하기 보다는 부하들에게 영향력을 배가한다는 증폭가설을 검토하는 연구에서 변혁적 리더십이 부하의 만족도 및 리더 능력에 대한 평가와 중요한 상관관계가 있음을 밝히고 있으며, Donna(1995)는 구성원이 지각한 관리자의 변혁적 리더십과 조직몰입 간에는 유의한 정(+)의 상관관계가 있다고 하였다. 또한 최희경(2000)은 간호사를 대상으로 한 연구에서 변혁적 리더십 개념을 구성하는 하위 요인으로서 카리스마, 지적자극, 동기유발, 그리고 거래적 리더십 개념을 구성하는 하위 요인으로서 개별적 배려와 상황적 보상이 모두 구성원의 조직몰입에 유의한 정(+)의 관계가 있는 것으로 보고하고 있다.

특히 변혁적 리더십과 조직구성원의 성과의 관계는 거래적 리더십과 성과의 관계에 비해 높은 상관관계가 있는 것으로 검증되고 있다. 이덕로(1994)는 변혁적 리더십이 강한 집단의 조직유효성이 높은 것으로 분석되고 있다. Hackett&Allen(1995)에 의하면 변혁적 리더십은 지적자극을 통하여 항상 조직구성원에게 자율적이고 새로운 문제해결방식을 자극하며 구태의연한 업무관습을 탈피하도록 함으로써 조직구성원의 창의적이고 혁신

적인 행동에 영향을 미친다고 본다. 그러므로 변혁적 리더는 명확한 비전(vision)과 미션(mission)을 제시 하여야 하고 변혁적 리더십 요소 중의 하나인 카리스마(charisma)는 부하로부터 긍지, 신뢰, 존경을 받는 것을 수반한다. 홍상태(2002)는 변혁적 리더십은 조직유효성에 유의한 정(+)의 영향을 미치지만, 거래적 리더십의 경우 조직유효성에 별다른 영향을 미치지 않는 것으로 연구하였다.

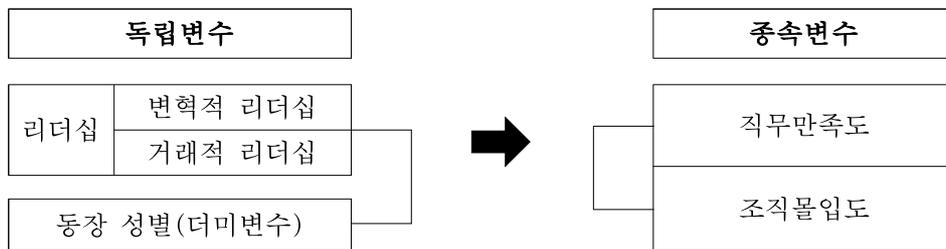
또한 허전(2006)은 중앙행정부처의 남성과장의 여성과장의 리더십을 비교해본 결과, 구조주도, 배려, 변혁적, 거래적 리더십이 조직몰입이나 리더에 대한 만족에 미치는 영향은 남성리더와 여성리더 간 모두 의미 있는 차이가 없었다고 보았다. 이는 남성조직의 조직풍토로 인하여 중앙행정부처의 과장(팀장)인 경우에는 성별에 따른 리더십 효과성의 차이를 인정하기 어렵다고 할 수 있으며, 여성 리더십의 특성을 충분히 발휘하지 못하고 있는 것으로 보았다.

그리고 변혁적 리더십이 거래적 리더십보다 더 큰 영향을 미친다는 기존의 연구와 달리 김호정(2000)은 거래적 리더십과 변혁적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향관계를 분석한 연구에서 행정조직에서는 변혁적 리더십보다는 거래적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향이 크고, 변혁적 리더십의 증폭효과보다는 거래적 리더십의 증폭효과가 크다고 보았다.

Ⅲ. 모형설정 및 조사개요

1. 연구모형 설정

본 연구의 모형은 문헌연구를 바탕으로 독립변수로는 리더십의 구성요소인 변혁적 리더십과 거래적 리더십을 선정하였다. 종속변수로는 조직효과성의 구성요소인 직무만족과 조직몰입도를 선정하였다. 본 연구의 연구 모형은 <그림 1>과 같다.



<그림 1> 연구모형

2. 연구가설의 설정

조직목표를 달성하는 과정에서 구성원에게 영향력을 행사하는 것이 리더십이다. 따라서 리더십과 조직효과성(직무만족도, 조직몰입도)의 관계는 원인과 결과의 상호작용이라 할 수 있다.

변혁적 리더십은 리더의 개인과 가치에 리더에 대한 조직 구성원의 믿음과 신념을 유발시켜 리더가 확실한 목표와 함께 모범을 보이고 조직 구성원의 요구에 대한 개인적 배려와 적절한 자극을 통해 조직 및 구성원의 성과 만족도를 제고할 수 있는 있다는 것이다.

거래적 리더십은 조직 구성원의 노력에 대한 대가로서 적절한 보상을 하며 목표와 보상에 초점을 둔다. 리더가 해야 한다고 생각되는 일을 조직 구성원이 해 냈을 때 보상을 제공하는 합리적인 교환 방법이므로 조직 구성원은 목표 달성을 통하여 바람직한 보상을 받는다고 믿는 것이다.

따라서 본 연구에서는 제주특별자치도 동장의 리더십이 조직효과성에 유의미한 영향을 미치는지에 대해 실증적으로 분석하며 또한 영향정도가 남성동장과 여성동장 간에 어떠한 차이가 있는지를 알아보기 위한 가설을 설정한다.

가설 1. 동장의 리더십(변혁적 리더십, 거래적 리더십)은 조직 구성원의 직무만족도에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이며, 남성동장과 여성동장 간의 차이가 있을 것이다.

가설 2. 동장의 리더십(변혁적 리더십, 거래적 리더십)은 조직 구성원의 조직몰입도에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이며, 남성동장과 여성동장 간의 차이가 있을 것이다.

3. 조사개요

1) 변수의 조작적 정의

(1) 리더십의 구성요소의 조작적 정의

① 변혁적 리더십

변혁적 리더십이란 리더가 조직 구성원들로 하여금 비전과 꿈을 갖게 하고 자신들의 이해관계를 넘어 집단이나 조직의 목표를 이해하고 달성하도록 유도하여 높은 수준의 욕구를 촉진시키며 업무성과의 중요성과 가치를 인식시킴으로써 높은 성과를 달성하도록 조직 구성원들의 동기를 부여시키는 리더십 유형으로 정의한다.

본 연구에서는 Bass and Avolio(2000)의 MLQ를 기초로 하여 카리스마, 분발고취, 지적자극, 개별고려 등 4가지 요인과 17개 문항으로 설문문을 구성하여 리커트 5점 척도를 이용하여 측정하였다.

② 거래적 리더십

거래적 리더십이란 상황에 따른 보상과 처벌에 기초한 교환관계에 의하여 조직 구성원들에게 영향력을 행사하는 리더십 유형으로 정의한다.

본 연구에서는 Bass(1995), Bass and Avolio(1990)의 MLQ를 기초로 하여 상황적 보상과 예외관리의 2가지 요인으로 7개 문항으로 설문을 구성하고 리커트 5점 척도를 이용하여 측정하였다.

(2) 조직효과성의 구성요소와 조작적 정의

① 직무만족도

직무만족도는 조직 구성원이 직무나 경험에 대한 평가의 결과로 얻게 되는 즐겁고 긍정적인 감정 상태로서 근무환경에 대한 만족과 보상체계에 대한 만족 그리고 성취욕구의 달성 등의 심리적인 만족으로 구분한다.

직무만족도에 대한 문항은 미네소타 직무만족 설문지(MSQ)와 김용구(2008)등의 연구를 참조하여 10개의 문항으로 설문을 구성하고 리커트 5점 척도를 이용하여 측정하였다.

② 조직몰입도

조직몰입도란 조직 구성원이 조직에 대하여 애착을 가짐으로써 그 조직에 남아있고 싶어하고 조직을 위해서 더 노력하며 조직의 가치와 목표를 기꺼이 수용하게 되는 심리적 몰입상태를 말한다.

조직몰입도에 대한 문항은 Meyer and Allen(1991)의 연구를 바탕으로 14개 문항으로 설문을 구성하고 리커트 5점 척도를 이용하여 측정하였다.

2) 설문구성

본 연구에서는 가설을 검증하기 위해 각 설문문항에 대한 측정도구로서 타당성을 인정 받은 다음의 설문을 활용하였다.

〈표 2〉 설문구성 및 내용

변 수		측정지표	설문항목	문항번호
독립변수	리더십	변혁적 리더십	카리스마	5,9,17,21
			분발고취	6,10,13,18
			지적자극	7,11,14,19
			개별적배려	8,12,15,16,20
		거래적 리더십	상황적보상	22,23,24,25
			예외관리	26,27,28
종속변수		직무만족도	직무인정	29,33
			동료신뢰	30,35
			상사관계	34,37
			보상	31,32,36,38
		조직몰입도	정서적 몰입	39,40,41,47,48
			규범적 몰입	49,50,51
지속적 몰입	42,43,44,45,46,52			

3) 표본설계

본 연구의 목적은 기존 문헌적 연구를 통해 동장의 리더십 유형과 성별이 조직효과성에 미치는 영향을 실증분석하는데 그 목적이 있다. 연구대상은 제주특별자치도 소속 31개 동사무소(제주시 19개동, 서귀포시 12개동)를 선정하였다.

본 연구의 표본은 제주특별자치도 31개 동사무소에 근무하는 공무원으로 조사기간은 2012년 5월 9일 ~ 5월 14일이며, 조사방법은 연구대상으로 선정된 제주특별자치도 31개(제주시 19개동, 서귀포시 12개동) 동사무소를 직접 방문하여 경험이 있는 공무원의 협조를 얻어 무작위 추출방식(random sampling design)으로 설문 배포 및 회수를 하였다. 제주특별자치도 31개 동사무소에 400부를 배포하였으며, 회수된 설문지는 350부이다. 이 중 분석에 부적합하다고 판단되는 7부를 제외하고 343부(남성동장 조직원 281명, 여성동장 조직원 62명)를 실증분석에 사용하였다.

IV. 실증분석

1. 표본자료의 특성

1) 조사대상자의 사회적 특성

본 연구의 설문에 응답한 대상자들의 특성을 살펴보면 〈표 3〉과 같으며, 남성이 동장인

동사무소와 여성이 동장인 동사무소를 구분하여 살펴보면 다음과 같다.

남성이 동장인 동사무소에 근무하는 전체 응답자 281명 중 성별 부문은 남성 공무원 101명(35.9%), 여성 공무원 180명(64.1%)으로 나타났으며, 연령 부문은 29세 이하 26명(9.3%), 30~39세 133명(47.3%), 40~49세 101명(35.9%), 50~59세 21명(7.5%)으로 나타났다. 학력부문은 고졸 24명(8.5%), 전문대졸 75명(26.7%), 대졸 176명(62.6%), 대학원 이상 6명(2.1%)으로 나타났으며, 근무년수 부문은 1~5년 66명(23.5%), 6~10년 88명(31.3%), 11~15년 38명(13.5%), 16~20년 51명(18.1%), 21~25년 27명(9.6%), 26~30년 8명(2.8%), 30년 이상 3명(1.1%)으로 나타났다. 직급 부문은 9급 49명(17.4%), 8급 87명(31%), 7급 86명(30.6%), 6급 22명(7.8%), 기타 37명(13.2%)으로 나타났으며, 소속 부문은 제주도 170명(60.5%), 서귀포시 111명(39.5%)으로 나타났다.

여성이 동장인 동사무소에 근무하는 전체 응답자 62명 중 성별 부문은 남성 공무원 21명(33.9%), 여성 공무원 41명(66.1%)으로 나타났으며, 연령 부문은 29세 이하 4명(6.5%), 30~39세 27명(43.5%), 40~49세 25명(40.3%), 50~59세 6명(9.7%)으로 나타났다.

학력부문은 고졸 6명(9.7%), 전문대졸 16명(25.8%), 대졸 40명(64.5%)으로 나타났으며, 근무년수 부문은 1~5년 7명(11.3%), 6~10년 20명(32.3%), 11~15년 11명(17.7%), 16~20년 15명(24.2%), 21~25년 4명(6.5%), 26~30년 5명(8.1%)으로 나타났다. 직급 부문은 9급 4명(6.5%), 8급 14명(22.6%), 7급 23명(37.1%), 6급 6명(9.7%), 기타 15명(24.2%)으로 나타났으며, 소속 부문은 제주도 36명(58.1%), 서귀포시 26명(41.9%)으로 나타났다.

〈표 3〉 조사대상자의 사회적 특성

구 분		남성동장		여성동장	
		빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)
성별	남성	101	35.9	21	33.9
	여성	180	64.1	41	66.1
	합계	281	100.0	62	100.0
연령	29세 이하	26	9.3	4	6.5
	30~39세	133	47.3	27	43.5
	40~49세	101	35.9	25	40.3
	50~59세	21	7.5	6	9.7
	합계	281	100.0	62	100.0
학력	고졸	24	8.5	6	9.7
	전문대졸	75	26.7	16	25.8
	대졸	176	62.6	40	64.5
	대학원 이상	6	2.1	-	-
	합계	281	100.0	62	100.0
근무년수	1~5년	66	23.5	7	11.3
	6~10년	88	31.3	20	32.3
	11~15년	38	13.5	11	17.7
	16~20년	51	18.1	15	24.2
	21~25년	27	9.6	4	6.5
	26~30년	8	2.8	5	8.1
	30년 이상	3	1.1	-	-
	합계	281	100.0	62	100.0
직급	9급	49	17.4	4	6.5
	8급	87	31.0	14	22.6
	7급	86	30.6	23	37.1
	6급	22	7.8	6	9.7
	기타	37	13.2	15	24.2
	합계	281	100.0	62	100.0
소속	제주시	170	60.5	36	58.1
	서귀포시	111	39.5	26	41.9
	합계	281	100.0	62	100.0

2. 변수의 타당성 분석

1) 요인분석 및 신뢰도 분석

본 설문구성은 선행연구를 통해 구조화된 설문문항으로 구성되어 있는바, 본 연구를 위한 요인분석은 탐색적 요인분석이 아닌 확인적 요인분석을 실시하였다. 요인분석(factor analysis)은 연구 분석 목적에 따라서 탐색적 요인분석, 확인적 요인분석으로 나눈다. 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)은 이론상으로 체계화되거나 정립되지 않는 연구에서 연구의 방향을 파악하기 위한 탐색적인 목적을 가진 분석방법을 의미한다. 반면에 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis)은 이론적인 배경 하에서 변수들 간의 관계를 미리 설정해 놓은 상태에서 요인분석을 하는 경우를 말한다.

본 연구에서는 이론적인 배경 하에 변수들 간의 관계를 미리 설정해 놓은 상태로 진행한 확인적 요인분석을 진행하였다. 요인분석(factor analysis)은 다변량 분석방법의 하나로 변수들 간의 관계를 찾아낼 때 사용되며, 기본원리는 항목들 간의 상관관계가 높은 것끼리 하나의 요인으로 묶어내어, 요인들 간에 상호 독립성을 유지하도록 하는 것이다. 이러한 요인분석은 정보손실을 가져오기도 하나 잠재체계를 발견, 활용하게 해준다는 장점을 가지고 있으며, 또한 자료를 보다 쉽게 이해하는 데 도움을 준다.

신뢰성은 측정된 결과치의 정확성, 안정성, 일관성, 예측가능성, 의존가능성과 관련된 개념들이다. 따라서 측정도구의 신뢰성이 높다는 것은 어떤 대상을 반복하여 측정하여도 동일한 결과를 얻을 수 있으며 측정방법이 정확하여 믿을 수 있고, 변수를 측정하여도 항목 간에 일관성이 있음을 의미한다. 이러한 신뢰성을 측정하는 방법에는 재검사법, 복수형태법, 반복법, 내적일관성법 등이 있다. 본 연구에서는 신뢰성 검증을 위해 내적 일관성을 측정하는 Cronbach's Alpha 계수를 이용해 측정하였다. 많은 학자들 사이에서 신뢰도 기준에 대하여 다소 차이가 있지만, 일반적으로 Cronbach's Alpha 계수의 값이 0.60 이상이면 비교적 신뢰도에는 별다른 문제가 없다고 할 수 있으며, 0.80 이상이면 신뢰성이 상당히 높다고 한다.

확인적 요인분석 결과 설문지구성은 타당성을 갖고 있음을 알 수 있다. 변혁적 리더십은 총 17문항으로 요인분석결과 1가지 요인으로 도출되었으며, 모든 요인값은 0.5 이상, 공통성 값은 0.5 이상으로 타당성이 있음을 알 수 있다. 요인별 고유치(eigen value) 값은 11.605이며, 신뢰도 분석 결과 Cronbach's Alpha 값이 .971로 매우 높음을 알 수 있다.

거래적 리더십은 총 7문항으로 요인분석결과 1가지 요인으로 도출되었으나, 26, 27, 28번의 예외적 관리는 요인값과 공통성 값 모두 0.5 이하로 향후 회귀분석시 제외한다. 신뢰도 분석 결과 Cronbach's Alpha 값이 .821로 매우 높음을 알 수 있다.

직무만족도는 총 10문항으로 요인분석결과 1가지 요인으로 도출되었으며, 모든 요인 값은 0.5 이상, 공통성 값은 0.5 이상으로 타당성이 있음을 알 수 있다. 요인별 고유치 (eigen value) 값은 11.605이며, 신뢰도 분석 결과 Cronbach's Alpha 값이 .867로 매우 높음을 알 수 있다.

조직몰입도는 총 14문항으로 요인분석결과 1가지 요인으로 도출되었으며, 모든 요인 값은 0.5 이상, 공통성 값은 0.5 이상으로 타당성이 있음을 알 수 있다. 요인별 고유치 (eigen value) 값은 6.929이며, 신뢰도 분석 결과 Cronbach's Alpha 값이 .916로 매우 높음을 알 수 있다.

〈표 4〉 요인분석 및 신뢰도 분석결과

요인명	설문 문항	요인값	공통성값	eigen value	Cronbach's Alpha	요인명	설문 문항	요인값	공통성값	eigen value	Cronbach's Alpha			
변혁적 리더십	5	.839	.704	11.605	.971	직무 만족도	29	.702	.493	4.606	.867			
	6	.838	.702				30	.659	.434					
	7	.755	.570				31	.653	.427					
	8	.796	.634				32	.674	.454					
	9	.845	.714				33	.622	.387					
	10	.828	.686				34	.758	.575					
	11	.823	.677				35	.660	.435					
	12	.831	.691				36	.653	.426					
	13	.866	.750				37	.737	.543					
	14	.781	.609				38	.657	.432					
	15	.779	.606				조직 몰입도	39	.767			.589	6.929	.916
	16	.810	.656					40	.780			.608		
	17	.873	.762					41	.754			.569		
	18	.867	.752					42	.752			.566		
19	.840	.706	43	.738	.544									
20	.793	.629	44	.735	.541									
21	.869	.755	45	.753	.567									
거래적 리더십	22	.844	.712	3.581	.821	46	.602	.363	6.929	.916				
	23	.860	.740			47	.659	.434						
	24	.861	.741			48	.557	.310						
	25	.869	.756			49	.598	.357						
	26	.406	.165			50	.724	.524						
	27	.480	.230			51	.684	.468						
	28	.487	.237			52	.701	.491						

2) 변수간 상관관계 분석

본 연구에서는 가설을 검증하기에 앞서 사용된 주요 변수들의 상관관계 분석 <표 5>과 같다. 직무만족도와 조직몰입도, 변혁적 리더십, 거래적 리더십은 $\alpha = 0.01$ 유의 수준에서 통계적으로 유의하며 정(正)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

<표 5> 상관관계 분석

구분	직무만족도	조직몰입도	변혁적리더십	거래적리더십
직무만족도 (유의확률)	1			
조직몰입도 (유의확률)	.710** (.000)	1		
변혁적리더십 (유의확률)	.682** (.000)	.663** (.000)	1	
거래적리더십 (유의확률)	.473** (.000)	.498** (.000)	.730** (.000)	1

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

3. 가설의 검증

1) 가설 1의 검증

가설 4. 동장의 리더십(변혁적 리더십, 거래적 리더십)은 조직 구성원의 직무만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이며, 남성동장과 여성동장 간의 차이가 있을 것이다.

직무만족도를 종속변수로 하고 변혁적 리더십, 거래적 리더십, 성별(더미변수)을 독립변수로 하여 회귀분석을 실시하였다. <표 6>에서 결과와 같이 $\alpha = 0.01$ 유의 수준에서 전체 모형은 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 그리고 직무만족도를 알기 위해서 사용된 독립변수들의 설명력을 나타내는 수정된 결정계수(R^2)는 0.519로 밝혀졌는데, 이는 종속변수의 변동 중 51.9% 정도를 본 회귀분석 모형이 설명하고 있음을 의미한다. 아래 회귀분석을 기초로 다음 가설을 검증하고자 한다. 독립변수 간의 독립성 가정을 측정하는 분산팽창요인(VIF)은 변혁적 리더십 3.501, 거래적 리더십 3.506, 성별 1.013로 다중공선성이 나타나지 않은 것으로 판명되었다.

제주특별자치도 동장의 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 한 단위(5점 척도 중 1점) 상승할수록 직무만족도는 각각 0.373점과 0.383점(이상, 표준화 계수) 상승한 것으로 나타났다. 두 독립변수 모두 $\alpha = 0.01$ 유의 수준에서 통계적으로 유의성이 있는 것으로

나타났다. 조직 구성원의 직무만족도에 미치는 영향의 정도는 남성 동장과 근무하고 있는 사람이 여성 동장과 근무하고 있는 사람보다 0.136점(표준화 계수) 낮은 것으로 나타났다. $\alpha=0.01$ 유의 수준에서 통계적으로 유의성이 있는 것으로 나타났다. 독립변수 중 직무만족도에 가장 큰 영향력이 있는 변수는 표준화 계수가 가장 큰 거래적 리더십으로 밝혀졌다.

〈표 6〉 직무만족도에 대한 회귀분석

구 분		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률(p값)
종속변수	직무만족도	B	표준오차	베타		
독립변수	(상수)	1.388**	0.114		12.152	0.000
	변혁적리더십	0.304**	0.057	0.373	5.309	0.000
	거래적리더십	0.306**	0.056	0.383	5.461	0.000
	성별(여성=0, 남성1)	-0.200**	0.056	-0.136	-3.594	0.000
R ² = .523, 수정된 R ² = .519, F = 123.981, p = .000						

*p<.05, **p<.01

2) 가설 2의 검증

가설 5. 동장의 리더십(변혁적 리더십, 거래적 리더십)은 조직 구성원의 조직몰입도에 정(+)의 영향을 미칠 것이며, 남성동장과 여성동장 간의 차이가 있을 것이다.

조직몰입도를 종속변수로 하고 변혁적 리더십, 거래적 리더십, 성별(더미변수)을 독립변수로 하여 회귀분석을 실시하였다. 〈표 7〉의 결과와 같이 $\alpha=0.01$ 유의 수준에서 전체 모형은 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 그리고 조직몰입도를 알기 위해서 사용된 독립변수들의 설명력을 나타내는 수정된 결정계수(R²)는 0.250으로 밝혀졌는데, 이는 종속변수의 변동 중 25.0% 정도를 본 회귀분석 모형이 설명하고 있음을 의미한다. 독립변수 간의 독립성 가정을 측정하는 분산팽창요인(VIF)은 직무만족도와 마찬가지로 변혁적 리더십 3.501, 거래적 리더십 3.506 동장 성별 1.103로 다중공선성이 나타나지 않은 것으로 판명되었다.

제주특별자치도 동장의 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 한 단위(5점 척도 중 1점) 상승할수록 조직몰입도는 각각 0.227점과 0.303점(이상, 표준화 계수) 상승한 것으로 나타났다. 두 독립변수 중 변혁적 리더십은 $\alpha=0.05$ 의 수준에서 통계적으로 유의성이 있는 것으로 나타났으며, 거래적 리더십은 $\alpha=0.01$ 유의 수준에서 통계적으로 유의성이 있는 것으로 나타났다. 연구가설 4는 채택되었다.

조직 구성원의 조직몰입도에 미치는 영향의 정도는 남성 동장과 근무하고 있는 사람이 여성 동장과 근무하고 있는 사람보다 0.090점(표준화 계수) 낮은 것으로 나타났다. 본 연구는 유의 수준에서 95%($p < 0.05$) 신뢰수준에서 유의성을 검증하였으나, 동장의 리더십이 조직 구성원의 조직몰입도에 미치는 영향 정도에 있어 남성동장과 여성동장 간에 차이에 대해서는 90%($p < 0.10$) 신뢰수준에서 유의성을 검증하였으며, 통계적으로 유의성이 있는 것으로 나타났다. 연구가설 5는 채택되었다. 독립변수 중 조직몰입도에 가장 큰 영향력이 있는 변수는 표준화 계수가 가장 큰 거래적 리더십으로 밝혀졌다.

〈표 7〉 조직몰입도에 대한 회귀분석

구 분		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률(p값)
종속변수	조직몰입도	B	표준오차	베타		
독립변수	(상수)	1.956***	0.142		13.777	0.000
	변혁적리더십	0.184**	0.071	0.227	2.588	0.010
	거래적리더십	0.241***	0.070	0.303	3.458	0.001
	성별 (여성=0, 남성1)	-0.132*	0.069	-0.090	-1.909	0.057
$R^2 = .257$, 수정된 $R^2 = .250$, $F = 39.095$, $p = .000$						

* $p < .10$, ** $p < .05$, *** $p < .01$

V. 결 론

본 연구에서는 리더십의 유형과 리더의 성별이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관하여 동장의 리더십 요인 중 어떤 요인이 조직의 성과 창출에 기여하는지를 파악해 보고, 여성동장과 남성 동장과의 비교 분석을 통하여 어떤 차이점이 있는지를 살펴보았다. 연구에서 도출된 결과를 토대로 향후 리더십 발휘를 위한 바람직한 방향을 제시해 보면 다음과 같다.

첫째, 리더십에 대한 조사 결과 변혁적 리더십과 거래적 리더십 중 조직구성원의 직무만족도와 조직몰입도에 미치는 영향이 큰 것은 거래적 리더십으로 밝혀졌다. 대부분의 선행연구에서 변혁적 리더십이 거래적 리더십에 비해 직무만족과 조직몰입의 수준이 높은 것으로 나타난 것과 달리 거래적 리더십이 직무만족도와 조직몰입도에 미치는 영향에 있어 상대적으로 높게 나타났다.

이러한 결과는 공식사회의 구조적 특성과 연관 지어 볼 수 있다. 공무원은 법에 의하여 집행되는 업무를 수행한다. 그러다보니 무언가를 창조하고, 업무에 있어 가시적인 성과를 나타내기보다는 법의 틀 안에서 행동하고 공공기관의 특성상 승진, 보상에 있어 일반 기

업에 비해 경직성을 띤다. 그렇기 때문에 장기적인 비전을 제시하고, 새로운 시도를 하며 부하를 격려하는 변혁적 리더십보다는 규칙과 관례에 따라 문제를 해결하고 전통에 기반하여 영향력을 행사하는 거래적 리더십이 조직구성원들의 직무만족과 조직몰입에 더 큰 영향을 미친다고 해석할 수 있다.

둘째, 동장의 리더십이 직무만족과 조직몰입도에 미치는 영향의 정도는 여성동장과 근무하는 구성원이 남성동장과 근무하는 구성원보다 모두 더 큰 것으로 나타났다.

이러한 조사결과는 다음과 같은 시사점을 내포하고 있다. 여성 동장이 남성 동장보다 구성원들의 직무만족에 미치는 영향이 큰 것은 기존의 변혁적 리더십이나 거래적 리더십과 같은 진취적이고 강한 리더십만이 아니라 설문조사 결과에서 나타난 것과 같이 유연하고 섬세한 직무처리 능력과 소통과 배려로 여성적인 리더십을 발휘하였기 때문이라는 것을 알 수 있다. 하루가 다르게 변화하고 있는 요즘의 지식·정보 사회에서는 과거의 경직되고 위계적인 조직구조로는 효과성을 도출해내기 힘들다. 부드럽고 섬세한 여성적인 리더십과 조직문화가 역설적으로 더 강력한 힘을 발휘하게 되는 상황이다.

최근 들어 제주특별자치도 공직사회에서 여성의 비율은 지속적으로 증가하고 있고 2011년 현재 전체의 26.4%에 달하고 있으나 5급 이상의 관리직 여성공무원은 전체 고위 관리직의 10.0%에 불과한 현실이다. 또한, 2012년 현재 제주특별자치도 43개 읍면동장 중에 여성은 동장이 6명(제주시 4명, 서귀포시 2명)으로 13.9%에 불과하며 읍면장은 전무한 실정이다. 이는 아직도 유리천장(Class Ceiling)이라는 무형의 장벽을 극소수만이 깨고 있음을 엿볼 수 있다. 특히 최일선 기관인 동(洞) 행정은 특성 상 주민의 일상생활과 밀접한 관련을 가지고 근무시간이나 업무량에 관계없이 폭넓은 대민서비스 행정을 수행하고 있다. 따라서 동(洞) 주민센터 조직원의 직무만족과 조직몰입도가 높아지면 주민들에 대한 서비스 질 또한 매우 높아 고객만족도 향상에 상당히 큰 영향을 미칠 것이다.

따라서 이 같은 현실을 살펴보면 조직문화 개선 정책뿐만 아니라 여성 읍면동장(관리자) 쿼터제 등 고위직에 여성들의 진출을 확대하는 적절한 인사정책까지도 수반되어야 여성리더십이 자유롭게 발휘될 수 있는 토대가 마련될 것이다.

이상으로 동장의 리더십 유형과 성별이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 대해 분석해 보았다. 그 결과 제주특별자치도 동(洞) 조직 내에서 리더십이 발휘되는 상황을 여성 동장과 남성 동장 간 비교를 통해 파악해 볼 수 있었고 향후 바람직한 발전방향까지도 모색해 볼 수 있었다.

<참고문헌>

- 권상술. (1996). 「상사의 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 조직구성원의 태도 및 지각에 미치는 영향」. 서강대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김호정. (2000). 변혁적 리더십과 전통적 리더십의 관계 및 바람직한 리더십 모형: 공·사조직의 중간관리층을 대상으로. 「한국정책학회보」, 10(3): 99-104.
- 문미경. (2008). 「정부를 움직이는 여성의 힘, 왜 적은가」. 한국학술정보.
- 박영미·이영민. (2011). 지방자치단체 여성팀장 공무원의 리더십 역량 연구. 「지방행정연구」, 25(3): 215-218.
- 봉선형. (2012). 「리더십 유형, 팔로어십 유형, 조직 효과성간의 관계에 관한 연구: 공공조직을 중심으로」. 중앙대학교 글로벌인적자원개발대학원 석사 학위논문.
- 서중희. (2003). 「여성리더십의 유효성에 대한 고찰: 남녀리더십 비교 연구를 중심으로」. 고려대학교 대학원 석사 학위논문.
- 이대경. (2011). 「리더십 유형이 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구: 서울특별시 투자기관을 중심으로」. 한양대학교 공공정책대학원 석사 학위논문.
- 최상호. (2011). 「리더십 유형이 조직 효과성에 미치는 영향에 관한 연구: 가전 및 IT 서비스 종사자를 중심으로」. 고려대학교 경영정보대학원 석사 학위논문.
- 허전. (2006). 중앙행정부처의 남성과장과 여성과장의 리더십 비교. 「한국사회와 행정연구」, 17(3): 125-126
- A. Bryman. (1992). 「Charisma and Leadership in Organization」. London: Sage
- Bass, B. M.(1985).Leadership and Performance Beyond Expectations, New
- Bernard Seidenberg, eds., Basic Studies in Social Psychology.
- Burn, J. M. (1978). Leadership.NY: Harper& Row. Publishers.
- Cameron, K. S. & Quinn, R. E.(1999). Diagnosis and Changing Commitment,
- AdministrativeScienceQuarterly,Vol.22.
- Fiedler, F. E. (1965). "The Contingency Model," in Harold Prosgansky and
- forNursingService.JournalofNursingAdministration.Vol.23.No.4.
- House, R. J. (1971). Personality and Charismaatic Leadership. Leadership
- House, R. J.(1974). and Dessler, G. The Path-Goal Theory of LeadershipL.
- (eds)., Contingency Approaches to Leadership, Carbondale,
- Maslow, A. H. (1943). "A Theory of Human Motivation". Psychological Pittsburgh:
- UniversityofPittsburghPress.p.35.
- Poter, L. W., & Smith, F. J.(1970). The Etiology of Organizational Quarterly,
- Vol.3. Review.50,370-396.
- Smith, J. P. (1988). Organizational Culture in Secondary Schools: A Southern
- Illinois University Press.
- Steers, R. M. (1975). Antecedents and Outcomes of Organizational.

- Stogdill, R. M. (1974), Handbook, I. R. & Massarik. F.(1961) 「Leadership and Organization」. MacGraw, New York.
- Vroom, V. H.& Yetton, P. W.(1973). Leadership and decision-making, York: Holt, Rinehart & Winsonn), pp.538-551. York: Press

접수일(2013년 10월 29일)

수정일자(2013년 11월 21일)

게재확정일(2013년 11월 29일)