

## 리더십 유형에 따른 미용종사자 직무만족에 관한 연구

김 남 희

남도대학 패션미용과

### A Study on the Relationship between Leadership Styles and Job Satisfaction of the Beauty Salon Workers

Kim, Nam-Hee

Dept. of Fashion & Beauty, Namdo College  
(2005. 1. 5 접수)

#### Abstract

It is apparent that managing a beauty salon lays weight on human resource due to its structural nature. Among others a beauty salon has, human resource may be the most important which affects success of its business because most business of a beauty salon is fulfilled between man of 'customer' and man of 'employee'. Thus, this study analyzes on effects of job satisfaction by leadership styles. Besides, this study tries to find out what style of president's leadership is desirable to promote employee's job satisfaction. To sum up, findings are as follows. First, leadership with high consideration and structure shows a higher job satisfaction, an administrative policy, and working condition. Second, while the leadership styles do not influence duty.

**Key words** : Leadership(리더십), Job Satisfaction(직무만족), Beauty Salon(미용실)

#### I. 서 론

경제의 성장에 따른 소득과 문화수준의 향상으로 미용에 관한 관심이 고조되면서 미용 산업은 부가가치 있는 유망업종으로 자리 잡게 되었다. 미용 산업의 위상변화는 미용실이 단순히 용모를 다듬는 장소에서 벗어나, 새로운 유행과 패션을 창조하고 건강과 안락을 주는 업종으로 인식되게 되었다. 미용 산업은 업무의 구조적인 특성상 인적자원이 가장 중요하다. 미용 산업의 대부분 경영활동은 고객과 종사자가 직접 만나서 이뤄지기 때문에, 미용실이 보유한 인적자원은 미용기업의 성패에 영향을 주는 핵심성공요인(Key Success Factor : KSF)이라 할 수 있다. 그러므로

경영자는 종사자들에게 조직목표달성에 공헌할 수 있도록 직무만족을 유도하고, 잠재능력을 현실화할 수 있도록 해야 한다.

경영의 성패는 '관리자가 주어진 상황에서 경영목표를 달성하기 위해, 종사자에게 어떻게 영향력을 행사할 것 인가?'에 달려있다. 이러한 행위는 리더십이며, 관리자가 리더십을 훌륭하게 행사할 때 조직의 유효성은 더욱 높아지게 된다. 이에 본 연구에서는 미용종사자들이 인식하는 리더십 유형을 확인하고, 확인된 리더십 유형과 직무만족간의 관계를 파악하여 종사자들의 직무만족을 증대시킬 수 있는 리더십 유형을 살펴보고자 한다.

본 논문은 문헌연구와 설문지를 이용한 실증적 연구방식을 채택하였으며, 문헌연구를 통해 지금까지 발표된 리더십 유형과 직무만족에 관한 문헌들을 분

\*Corresponding author: Kim, Nam-Hee  
E-mail: ediacara@hanmail.net

석하였다. 그리고 리더십 유형과 종사자의 직무 만족도 및 영향변수에 관한 전반적인 내용을 정리함으로써 문제를 인식하고, 이를 토대로 가설을 설정하였다. 그리고 미용종사자들을 대상으로 설문조사를 실시하여 자료를 수집하고, 수집된 자료를 이용하여 가설의 기각여부를 분석·논의하였다.

## II. 이론적 배경

### 1. 리더십 이론

리더십에 대한 정의는 그 동안 많은 연구가 진행되었음에도 불구하고 아직 합의된 정의가 이루어지지 않고 있다. McClelland(1974)는 리더십이란 매우 “애매한 개념”이라고 표현했는데<sup>1)</sup>, 일반적으로 리더십은 한 개인이 다른 구성원에게 이미 설정된 목표를 향해 정진하도록 영향력을 행사하는 과정으로 정의하고 있다<sup>2)</sup>. 그리고 Robbins(1984)는 “목표설정을 지향하도록 집단에 영향력을 미칠 수 있는 능력”으로 정의하고 있다<sup>3)</sup>.

이와 같이 다양한 정의와 함께, 리더십은 리더십 현상의 초점을 지도자 개인에 두며, 그의 뛰어난 특성이 리더십의 지위와 기능에 영향을 준다고 보고 있다. 이러한 이론은 특성이론으로 나타났으며, 특성이론은 리더십의 문제를 지도자 개인에 두고, 그 기능 수행과 지도적 지위 확보에 있어 관련이 있다고 생각된 퍼스넬리티를 분석, 정리하였다<sup>4)</sup>.

이러한 특성이론이 성공적인 리더와 그렇지 못한 리더와의 타고난 특성을 구별하는데 실패함으로써, 리더의 영향력이 행사되는 방법, 즉 리더는 태어나는 것이 아니라 만들어지는 것이라는 행동이론이 나타났다<sup>5)</sup>. 이 새로운 접근방법은 추종자들에게 미치는 리더의 행동에 관점을 두고 유효성과의 관계를 검증하는 방향으로 연구가 진행되었다<sup>6)</sup>.

그 후 리더십 특성이론이나 행동이론연구에서는 모든 상황이 적합한 효과적인 리더십 유형을 발견하지 못하고, 서로 다른 특성과 행동이 각각의 상황에 따라 리더에게 중요하다는 것을 알게 되었다. 즉 이상적인 리더의 유형은 독립적으로 존재하는 것이 아니라 상황에 알맞은 것이라면 독재형 리더십도, 방임형 리더십도, 과업중심형 리더십도 높은 성과를 올릴 수 있다는 것이다. 이 이론은 개성, 과업, 권력, 태도, 지각 등의 적합을 통하여 리더십의 효과성을 제시하는 차원으로 발전하였다<sup>7)</sup>.

리더십 상황이론에서는 여러 가지 상황적 조건을 구체화하고, 상황적 조건에 따른 리더십 행동과 효과를 집단성과와 집단 구성원의 만족감을 중심으로 분석하였다. 또한 각각 다른 상황에서의 리더십 효과성을 예측하고자 한 Evan 및 House(1973)의 경로-목표이론이 있으며, 경로-목표이론은 부하들의 성격이나 능력, 그리고 그 집단의 과업과 분위기에 리더십이 적합한(fit)것일 때 비로소 훌륭한 리더십이 성립하는 것이지 당초부터 유일무이한 좋은 리더십은 존재하는 것은 아니라는 것이다<sup>8)</sup>. 그리고 Hersey 와 Blanchard (1993)의 연구는, 리더십 차원을 인간중심과 과업중심으로 나누고 상황변수를 고려한 리더십 모형이라는 점에서 이들의 연구도 상황을 강조한 다른 사람들의 것과 유사하다고 볼 수 있으며, 다음과 같은 특색이 있다<sup>9)</sup>. 첫째, 리더십 행태가 단 한 가지 상황요인, 즉 부하의 성숙도 수준에 의해 결정된다는 것이 특징이며, 둘째, 리더십의 두 차원이 연속선상에 있지 않고 인간차원과 과업차원은 별개의 것으로 상호영향을 주지 않고 두 요소가 동시에 존재할 수도 있다고 주장한 점이다<sup>10)</sup>.

### 2. 직무만족

직무만족에 대한 정의는 매우 다양한데 Locke (1973)는 직무만족을 종사자 자신의 직무 및 평가에서 결과 되어지는 유쾌하거나 긍정적인 감정상태라고 정의하고 있으며<sup>11)</sup>. Smith(1955)는 직무만족을 각 개인이 자기직무와 관련하여 경험하는 모든 호악감의 총화, 또는 이러한 호악감의 균형상태에서 기인되는 태도라고 하였고<sup>12)</sup>, McCormick(1974)은 직무를 통해서 얻거나, 또는 경험하는 욕구만족정도의 함수를 직무만족이라고 정의하고 있다<sup>13)</sup>. 그리고 Beatty (1981)는 직무만족이란 종업원이 직무가치를 달성하고 촉진시키는 것으로서 개인별로 직무평가에서 얻게 되는 유쾌한 정서적 상태라고 정의하고 있다<sup>14)</sup>.

직무만족에 관하여 현재까지 다양한 연구가 진행되어오고 있는데 대표적인 연구로서는 조직풍토의 기능을 전제로 조직풍토가 개인특성과 함께 상호작용함으로써 개인의 직무성과, 직무만족, 직무에의 몰입 등과 같은 동기와 관련된 요인들에 영향을 미친다고 본 Steers 와 Porter(1979)의 연구가 있으며<sup>15)</sup>, 조직규모·연령·직업수준 등과 직무만족의 분명한 상호관계를 규명한 Werther와 Davis(1981)의 연구가 있다<sup>16)</sup>.

3. 리더십과 직무 만족간의 관계

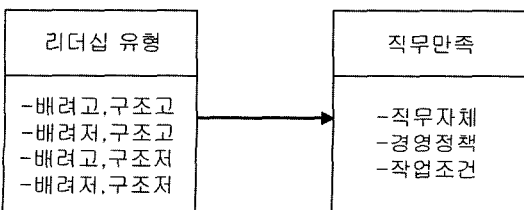
앞서 리더십이란 주어진 상황에서 목표를 달성하기 위해 개인 또는 집단의 활동에 영향력을 행사하는 과정이라고 정의하였다. 그러나 그것을 종사자들이 어떻게 인식하고 수용하는가에 따라서 리더십에 대하여 종사자의 직무만족에 차이가 다르게 나타날 수 있다. 즉, 리더와 부하 간에 서로의 행동을 촉진시키거나 강화하는 상호의존 관계에 있다는 것이다. 리더는 목표달성을 위해 조직 및 집단의 구성원들, 즉 부하들에게 영향력을 행사하는 과정을 리더십의 가장 중요한 부분으로 인식하고 리더의 영향력 행사의 유효성을 연구의 중요 대상으로 삼았다. 조직의 유효성을 높이는데 가장 효과적인 리더십 유형을 찾아내기 위한 많은 노력을 기울여 왔다. 또한 기업체에서는 리더십 행사를 중간관리자의 리더십 성향에 따른 직무만족도에 관한 연구가 주류를 이루었다<sup>17)</sup>.

따라서 앞의 연구에서 리더십 유형에 따른 직무만족도의 관계를 보면 리더십행위의 유형을 인간관계 지향적 리더십과 과업 지향적 리더십으로 나누어지는데 리더십유형이 인간관계 지향적일 때 과업 지향적일 때 보다 장기적인 관점에서 종사원의 직무만족에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다.

III. 연구모형 및 가설의 설정

이론적 배경을 바탕으로 리더십의 유형, 직무만족에 관련하여 본 연구의 모형을 설계해 보면, 다음의 <그림 1>과 같다.

리더십의 유형 및 직무만족과 관련하여 다음과 같은 연구가설을 선정해 볼 수 있는데 가설 1은 “리더십 유형에 따라서 미용종사자의 직무만족(직무자체, 경영정책, 작업조건)에 차이가 있을 것이다.” 가설 2는 “리더십 유형은 미용종사자의 직무만족(직무자체, 경영정책, 작업조건)에 영향을 미칠 것이다.”이다. 연구가설 검증은



<그림 1> 연구의 모형

위해 본 연구에 사용된 연구 변수는 다음과 같다.

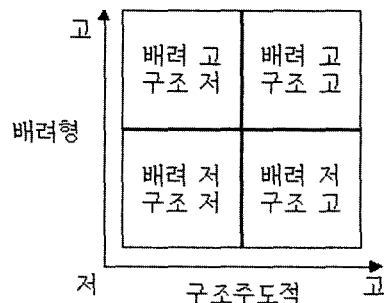
1. 리더십 유형

리더십 유형은 Ohio State Model의 방법으로 총 30 문항이 사용하여 구조주도적과 배려적 리더십 유형으로 분류하였다. 오하이오 주립대학의 리더십에 관한 설문서를 이용한 연구결과에서 인간관계 지향적인 배려적 행동이 종사자의 직무만족도에 긍정적 영향을 준다는 것이 실증되어 리더십에 관한 질문서는 오하이오 주립대학의 연구결과를 토대로 제시한 배려형 리더십 유형과 구조주도적 리더십 유형에 관한 항목들을 선별하였으며, 이미 신뢰성과 공정성이 입증된 문항을 사용함으로써 본 연구의 객관적 분석결과가 나오도록 하였다<sup>18)</sup>.

구조주도적 리더십은 리더의 직무와 관련된 행위를 의미하며, 부하에 대한 기대역할의 명확성, 절차와 규칙의 강조, 리더의 의견관철, 리더의 태도 명확성, 부하 역할의 결정, 리더 역할의 명확성, 사전계획수립, 업무성과기준의 명확화, 규칙의 표준화 정도 등이다.

배려형 리더십은 부하 직원과 관련된 행위를 의미하며, 친근감, 자긍심 고취, 부하의 의견수용, 부하 평등대우, 변동사항 예고, 친교, 부하고충 관심, 의사결정 사안에 대한 설명, 의사결정시 부하와 협의정도 등이다. 리더십 유형을 측정하기 위한 리더십 문항 척도는 배려형 문항 15문항 구조주도적 문항 15문항에 각 문항마다. ‘전혀 그렇지 않다’는 1점, ‘비교적 그렇지 않다’는 2점, ‘보통이다’는 3점, ‘비교적 그렇다’는 4점, ‘매우 그렇다’는 5점으로 점수가 높으면 고배려형과 고구조주도형으로 점수가 낮으면 저배려형과 저구조주도형으로 나누어지는 것을 의미한다.

구조주도적 리더십과 배려형 리더십의 고저를 중심으로 구분하여 보면 다음의 <그림 2>와 같다.



<그림 2> 4가지 리더십 유형

2. 직무만족

직무만족은 종사자가 직무 등에 관련하여 갖는 감정이나 반응으로 정의할 수 있다. 직무만족에 영향을 미치는 요인으로는 조사자의 주관, 지역, 시기, 대상 등에 따라 여러 가지로 분류할 수 있다. Fournet 등(1966)은 직무만족의 영향요인을 개인의 특성과 직무의 특성으로 구분하고 있으며, 개인의 특성으로는 연령, 교육과 지능, 성, 직업수준 등을 들고 있다<sup>19)</sup>. Locke(1973)는 직무만족을 결정하는 요인으로 직무 자체, 경영정책, 작업조건, 감독자, 동료, 인정, 보수, 승진, 복지후생, 직무만족 등을 정리 제시하고 있다.

종사자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 개인의 특성과 직무의 특성으로 나눌 수 있는데, 직무는 그 자체가 단일의 태도 대상으로 제시되는 일이 거의 없으며 많은 직무구성 요인에 대한 만족도로 나타나게 된다. 따라서 직무만족은 위에서 분류하여 제시된 여러 가지 영향요인에 의해 형성되기 때문에 이 영향요인을 무엇으로 할 것인가가 중요한 문제이다. 본 연구에서는 직무만족 요인 중에 직무자체와 경영정책, 작업조건 등으로 개개인의 감정을 구체적으로 제시하여 직무만족 요인에 대한 만족도 등을 포함시킨 복합적인 만족요인을 측정하고자 하였다. 직무만족을 측정하기 위해서는 직무자체와 경영정책, 작업조건으로 9문항으로 구성되어 있으며 각 문항마다 5점 Likert 척도를 사용하였으며 각각의 문항은 '전혀 그렇지 않다'는 1점, '비교적 그렇지 않다'는 2점, '보통이다'는 3점, '비교적 그렇다'는 4점, '매우 그렇다'는 5점으로 점수가 높을수록 만족도가 높은 것을 의미한다.

IV. 실증분석

1. 분석방법 및 자료수집

통계는 SPSS/PC+9.0버전을 이용하여 분석하였으며, 통계방법은 ANOVA분석과 t-test분석 등을 사용하였다. 본 연구에서는 가설검정에 앞서 측정도구의 타당도와 신뢰도를 검증하기 위하여 요인분석과 Cronbach's  $\alpha$ 의 내적 일관성 검사를 하였으며, 가설 검증을 위해 t-test분석과 ANOVA분석 및 회귀분석을 실시하였다. 본 연구는 설문방식에 의해 이루어졌으며, 연구대상은 광주광역시, 전라남도 및 서울특별시의 미용실에 근무하고 있는 성인남녀로 하였으며, 총 220부의 설문지를 작성하여 조사원이 배포하고, 이를

다음날 수거하였는데 총 210부가 수집되었다. 이중 불성실한 답변 및 무응답 항목이 많은 4개의 설문지는 분석에서 제외시켰다.

2. 신뢰성 및 타당성 검증

1) 신뢰성 검증

본 연구의 자료 분석을 위해서 SPSS를 이용하여 전산통계처리 하였고, 측정도구의 문항 간 신뢰도를 측정하기 위해서 Cronbach's  $\alpha$ 값을 산출하였다. 신뢰도 검정 결과의 요약한 내용을 보면 직무만족 변인 중 직무자체(4항목) 0.792, 경영정책(3항목) 0.623, 작업조건(2항목) 0.558로 일반적으로 요구되는 기준값 0.6을 초과함으로써 각 문항에 대한 신뢰성이 높게 나타났다. 그러나 직무만족의 작업조건항목은 신뢰도가 0.558로 일반적인 기준값보다 낮게 나타났으나, 연구를 진행하는데 별 무리가 없는 수준으로, 본 연구에서는 그대로 사용하기로 하였다.

2) 타당성 검증

직무만족 구성의 각 문항에 대한 타당성을 검증하기 위하여 아래 <표 1>과 같이 요인분석을 실시하였다. 요인분석은 Varimax회전방식을 이용하여 요인적재치 .4이상, Eigenvalue 1이상 요인만을 추출하였다. 분석결과 직무만족의 최초 9개 항목이 3개의 차원으로 추출되었는데, 4개의 항목은 직무자체 차원으로,

<표 1> 직무만족의 요인분석결과

변수	요인	직무자체 요인	경영정책 요인	작업조건 요인
계속근무		0.824	0.004	0.037
일의 자부심		0.795	0.095	-0.044
일에 대한 보람		0.749	0.191	-0.041
적성여부		0.721	0.207	0.253
승진기회공평		0.087	0.801	0.136
동료간 업무협조 원활		0.109	0.776	-0.038
의사결정참여기회		0.240	0.573	0.369
휴식시간		0.037	0.065	0.837
급료만족		0.006	0.117	0.771
고 유 근		3.006	1.596	1.065
분 산 비 중		33.397	17.728	11.835
누적 분산비중		33.397	51.125	62.960

<표 2> 리더십 유형에 따른 직무만족 차이

리더십 유형 직무만족요인	배려고, 구조고 (n=76)		배려저, 구조고 (n=36)		배려고, 구조저 (n=26)		배려저, 구조저 (n=68)		F값
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	
직무자체	2.579	0.683	2.264	0.684	2.260	0.945	2.107	0.946	4.227**
경영정책	2.952	0.615	2.380	0.653	2.577	0.696	2.363	0.850	9.711***
작업조건	3.678	0.851	3.617	0.894	3.519	0.830	3.228	1.024	4.012**

3개의 항목은 경영정책 차원으로 나타났고 2개 항목은 작업조건 차원으로 나타났다.

### 3. 가설검증 결과 및 고찰

#### 1) 리더십 유형과 직무만족간의 차이검증

리더십 유형에 따라서 미용종사자의 직무만족(직무자체, 경영정책, 작업조건)에 차이가 있을 것이라는 가설 1의 검증을 위해 ANOVA분석을 하였다. 먼저 가설 1-1의 리더십의 유형에 따라서 미용종사자의 직무자체에 차이가 있을 것을 검증하기 위해 분석을 실시한 결과 아래 <표 2>와 같다. 미용종사자의 직무자체에 대한 만족은 배려가 높고, 높은 구조주도적인 집단의 평균이 2.579로 가장 높았으며, 그 다음은 배려가 낮고, 높은 구조주도적인 집단의 평균은 2.264를 나타냈으며, 배려가 낮고, 낮은 구조주도 집단이 가장 낮은 평균인 2.107을 나타냈으며, 이는 통계적으로 유의한 결과( $p < 0.01$ )를 보였다. 따라서 종사자들의 직무자체에 대해 만족하는 리더의 유형은 배려고·구조고적인 리더십일 경우 종사자의 직무만족 정도가 가장 높았으며, 배려저·구조저적인 리더십일 경우에는 그 반대의 결과 즉, 미용종사자의 직무자체에 대한 만족도가 가장 낮게 나타났다.

가설 1-2의 리더십 유형에 따라서 미용종사자의 경영정책에 차이가 있을 것을 검증하기 위해 ANOVA 분석을 실시한 결과는 위 <표 2>와 같다. 미용종사자의 경영정책에 대한 만족은 배려가 높고, 높은 구조주도적인 집단의 평균이 2.952로 가장 높았으며, 구조주도가 낮고, 배려가 낮은 집단이 가장 낮은 평균인 2.363을 나타냈으며, 이는 통계적으로 유의한 결과( $p < 0.01$ )를 보였다. 따라서 미용종사자의 경영정책에 직무만족이 높은 리더의 유형은 배려고·구조고적인 경우가 가장 높은 것으로 나타났다.

가설 1-3의 리더십의 유형에 따라서 미용종사자의 작업조건에 차이가 있을 것을 검증하기 위해

ANOVA 분석을 실시한 결과 위의 <표 2>와 같다. 작업조건에 대한 만족은 배려가 높고, 높은 구조주도적인 집단의 평균이 3.678로 가장 높았으며, 작업조건에 대한 만족이 가장 낮은 집단은 구조주도가 높고, 배려가 낮은 집단이 가장 낮은 평균인 3.228을 나타냈으며, 이는 통계적으로 유의한 결과( $p < 0.01$ )를 보였다. 따라서 미용종사자의 작업조건에 대한 만족도가 높은 리더의 유형은 배려고·구조고적인 경우가 가장 높은 것으로 나타났다.

#### 2) 리더십 유형과 직무만족도간의 영향관계 검증

가설 2-1은 리더십의 각 유형에 따라서 미용종사자의 직무만족 중에서 직무자체에 영향을 미칠 것을 검증하기 위해 회귀분석을 실시한 결과 아래 <표 3>와 같다.

리더십의 4가지 유형인 리더의 종사자에게 배려를 많고, 적음과 구조주도적인 고저에 따라서 종사자의 직무자체에 미치는 영향은 통계적으로 유의하지 않았다. 이 같은 결과는 4가지 리더의 유형 모두 직무자체에 만족도에는 영향을 미치지 않음을 보여주고 있어, 직무자체와 리더십과는 관계가 없음을 시사하고 있다.

가설 2-2는 리더십의 각 유형에 따라서 미용종사자의 직무만족 중에서 경영정책에 영향을 미칠 것을 검증하기 위해 회귀분석을 실시한 결과 위의 <표 3>과 같다. 리더십의 4가지 유형에 따라서 경영정책에 대한 만족도에 미치는 영향의 정도가 차이가 있는데, 먼저 배려고·구조고적인 리더인 경우가 경영정책을 가장 많은 설명력( $R^2$ ) 23.6%을 가지고 있으며, 이는 통계적으로 유의하였다( $p < 0.000$ ). 또한 배려가 적고 높은 구조주도적인 리더의 경우도 경영정책에 12.9%를 설명하고 있으며, 배려저·구조저인 경우도 10.9%의 설명력을 가지고 있다. 반면 배려고·구조저인 리더의 경우는 통계적으로 유의하지 않았다.

가설 2-3은 리더십의 각 유형에 따라서 미용종사자

&lt;표 3&gt; 리더십유형이 직무 만족에 미치는 영향

종속변수	독립변수	표준화된 베타값	R2	Adj R2
직무자체	배려고, 구조고	-.008 (-.068) <sup>n/s</sup>	0.000	-0.013
	배려저, 구조고	-.074 (-.434) <sup>n/s</sup>	0.006	-0.024
	배려고, 구조저	.116 (.572) <sup>n/s</sup>	0.013	-0.028
	배려저, 구조저	.147 (1.207) <sup>n/s</sup>	0.022	-0.022
경영정책	배려고, 구조고	.485 (4.777) <sup>***</sup>	0.236	0.225
	배려저, 구조고	.359 (2.241) <sup>*</sup>	0.129	0.103
	배려고, 구조저	.208 (1.043) <sup>n/s</sup>	0.043	0.004
	배려저, 구조저	.331 (2.846) <sup>*</sup>	0.109	0.096
작업조건	배려고, 구조고	.438 (4.191) <sup>***</sup>	0.192	0.181
	배려저, 구조고	.312 (1.917) <sup>n/s</sup>	0.098	0.071
	배려고, 구조저	-.198 (-.989) <sup>n/s</sup>	0.039	-0.001
	배려저, 구조저	.186 (1.539) <sup>n/s</sup>	0.035	0.020

\*p&lt;0.05, \*\*p&lt;0.01, \*\*\*p&lt;0.001

의 직무만족 중에서 작업조건에 영향을 미칠 것을 검증하기 위해 회귀분석을 실시한 결과 위의 <표 3>과 같다. 리더십의 4가지 유형중에서 배려고·구조고인 리더만이 작업조건에 대해 영향을 미치는 것으로 나타났다. 전체 회귀식에 대한 설명력은 19.2%를 나타냈다. 반면 나머지 리더의 유형은 작업조건에 미치는 영향력은 통계적으로 유의하지 않게 나타났다. 이 같은 결과는 리더가 배려를 많이 하고, 구조주도적이 높을 경우에 작업조건에 대한 만족은 커지며, 이를 예측할 수 있는 설명력이 19.2%임을 시사하고 있다.

즉, 리더의 유형은 직무자체에 영향을 주지 않았으며, 경영정책에 영향을 미치는 리더의 유형은 배려고·구조고적인 리더, 배려저·구조고적인 리더, 배려저·구조저적인 리더인 것으로 나타났다. 또한 작업조건에 영향을 미치는 리더의 유형은 배려고·구조고적인 리더만이 작업조건에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

## V. 결론 및 제언

지금까지 미용업 관리자의 리더십 유형과 종사자의 직무만족도간의 관계에 대해 알아보았다. 리더십 유형에 따른 미용종사자의 직무만족에 차이에 대해 알아본 결과, 리더십의 유형에 따라 미용종사자의 직무만족 중 직무자체, 경영정책, 작업조건에 차이가 나타났다. 종사자들의 직무자체에 만족하는 리더의

유형은 배려고·구조고적인 리더십일 경우 종사자의 직무만족 정도가 가장 높았으며, 배려저·구조저적인 리더십일 경우에는 그 반대의 결과 즉, 직무자체의 만족 정도가 가장 낮게 나타났다. 경영정책의 경우 직무만족이 높은 리더의 유형은 배려고·구조고적인 경우가 가장 높았으며, 또한 작업조건에 대해서도 마찬가지로 배려고·구조고적인 리더의 경우가 작업조건에 대한 만족도가 가장 높았다. 그러나 리더십 유형이 직무분석에 미치는 영향에 대해서 알아본 결과, 리더의 유형은 직무자체에는 영향을 주지 않았으며, 경영정책에 영향을 미치는 리더의 유형은 배려고·구조고적인 리더, 배려저·구조고적인 리더, 배려저·구조저적인 리더인 것으로 나타났다. 또한 작업조건에 영향을 미치는 리더의 유형은 배려고·구조고적인 리더만이 작업조건에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구의 결과를 통해 다음과 같은 실무적 시사점을 제시할 수 있을 것이다. 미용업에서 직원들의 직무자체와 경영정책, 작업조건에 대한 만족도를 높이기 위해서는 높은 구조 주도적 리더십과 높은 배려적 리더십을 발휘해야 더 효과적이라는 것이다. 또한 미용업의 리더가 부하직원의 직무자체에는 영향을 미치지 않는다고, 경영정책이나 작업조건에 대한 만족도를 높여주기 위해서는 높은 구조 주도적 리더십과 높은 배려적 리더십을 발휘해야 직원들의 직무만족감을 높일 수 있을 것이다.

본 연구는 실무적 시사점 외에, 표본추출 및 척도

개발 등에서 다음과 같은 한계점을 가지고 있는데 이와 같은 문제점은 향후연구에서 보완되어야 할 과제이다. 세부적인 문제점으로는 조사표본이 판단에 의한 할당표본을 사용하고 있어, 통계적인 추론을 하는데 한계점이 있는 것은 사실이다. 그러나 이와 같은 문제는 표본 수를 증가시킴으로써 한계점의 일부를 보완할 수 있을 것으로 보인다. 또한 본 연구에서 사용된 직무만족에 미치는 영향요인으로 리더십의 유형을 2가지 측면에서만 고찰하였는데, 향후 연구에서는 리더십의 유형 및 인구 통계적 변인 등을 좀 더 세분화하여 살펴볼 필요가 있겠다.

### 참고문헌

- 1) McClelland E. Dalton(1974). Management: Principles and Practices. New York: The Macmillan Co, p.84.
- 2) Stogdill R. M(1974). Handbook of leadership: A Survey of Theory and Research. New York: Free Press, p.259.
- 3) Robbins S. P(1984). Essentials of Organizational Behavior. Englewood Cliffs. N. J.: Prentice-Hall, Inc. p.112.
- 4) Davis K(1972). Human Behavior at Work. pp.103-104.
- 5) Bryman A(1993). Charisma and Leadership in Organization. London: Sage, pp.4-11.
- 6) Ronald Lippitt and Ralph K. White(1939). Patterns of Agressive in Experimentally Created Social Climates. Journal of Social Psychology. May, pp 216-271.
- 7) 김병식(1997). 조직 행동론. 서울:형설출판사, pp.128-129.
- 8) M.G. Evans(1968). The Effect of Supervisory Behavior on the Path, Goal Leadership. Behavior and Human Performance(3): R. J. House(1973). Path-Goal Theory of leader Effectiveness. in E. D. Fleishman & J. G. Hunt (eds.). Current Developments in the Study of Leadership. Southern Illinois University Press.
- 9) Hersey, P. H. & Blanchard, K. H(1993). Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources, 6th. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, p.152.
- 10) 임창희(1999). 조직 행동. 서울: 학현사, pp.315-352.
- 11) Locke E. A.(1973). Satisfiers and Dissatisfies Among White Collar and Blue Collar Employees. Journal of Applied Psychology(58), pp.67-76.
- 12) Smith H C(1955). Psychology of Industrial Behavior. New York: McGraw-Hill Book Co. Inc., pp.114-115.
- 13) McCormick E. J., and J. Tiffin(1974). Industrial Psychology, 6th ed. New York : Prentice-Hall, pp.298-299.
- 14) Beatty R. W, and C. E. Schneider(1981). Personnel Administration; An Experimenta Skill-Building, Approach, 2nd, New York : Addison-Wesley Publishing Co., pp.392-393.
- 15) Steers R. M., and L. W. Porter(1979). Motivation and Work Behavior, 2nd, New York: McGraw-Hill Book Co, p.368.
- 16) William B. Werther, Jr. & Keith Davis(1981). Personnel Management and Human Resources. New York : McGraw-Hill, pp.271-272.
- 17) 이갑수(1999). 리더십 유형과 종업원 특성에 따른 직무 만족에 관한 연구. 연세 대학교석사학위논문.
- 18) C. A. Schriesheim and S. Kerr(1974). Psychometric Properties of The Ohio State Leadership Scale. Psychological Bulletin, pp.756-765.
- 19) Founet G. P., M. K. Distefano., and M.W. Pryer(1966). Job Satisfaction: Issues and Problems. Personnel Psychology(19), pp.165-183.