04채경선(51-59)2006.5.812:50PM페이지51

가족건강성에 영향을 미치는 부모 리더십에 대한 연구

The Relevant Variables of Parent-Leadership that Influence Family Strength

숙명여자대학교 아동복지학과
박사과정 채 경 선

Dept. of Child Welfare, Sookmyung Women's University
Graduate Student, Ph.D. Course : Chae, kyoung sun

목 차

Ⅰ. 서 론
Ⅱ. 이론적 배경
Ⅲ. 연구방법
Ⅳ. 연구 결과 및 해석
Ⅴ. 논의 및 결론
참고문헌

<Abstract>

The purpose of this study is to determine the relevant variables of parent-leadership that influence family strength based on the transformational leadership and transactional leadership proposed by Bernard M. Bass and to investigate the primary impact of leadership on the subordinate's job satisfaction and job involvement to his/her supervisor.

Therefore, this study will provide implications for the family through a diagnosis of the effect by leadership.

The results of this research are as follows :

1) How is the relationship of parent-leadership and family strength? A positive correlation was found between transformational leadership scores and family strength. A negative correlation was found between nontransactional leadership scores and family strength.

2) How had transformational leadership and transactional leadership affected on the family strength? Transformational leadership had the strongest effect on family strength. How had the 7 sub- factors of transformational/transactional leadership affected family strength? Idealized influence and contingent reward had strong effect on family strength but management by except had a negative effect on family strength.

주제어(Key Words): 부모 리더십(parent-leadership), 가족건강성(family strength) 변혁적리더십(transformational leadership), 거래적 리더십(transactional leadership)

Ⅰ. 서 론

1. 연구의 목적 및 필요성

오늘날 사회는 미래를 누구도 예측할 수 없는 급변하는 사회 환경 속에 있다. 과거 산업사회시대에는 잔잔한 강물에서 한 사람의 지시에 따라 노를 젓는 조정경기였다면 현재는 빠른 물살에 각자가 대응해 나가는 급류타기로 바뀐 것이다. 이렇게 되자 구성원들의 자발적 참여나 적응적 동원을 동기

Corresponding Author: Kyoung-Sun Chae, Dept. of Child Welfare, Sookmyung Women's Univ. Chungpa-dong, Youngsan-Ku, Seoul, Korea
Tel: 82-02-710-9159 Fax: 82-02-710-9209 E-mail: chae001@empal.com

04채경선(51-59)2006.5.812:50PM페이지52

화하기 위하여 리더의 영향력에 대한 필요성을 절감하게 되었다.

전통적인 관리자들은 정해진 방침에 따라 관리를 하고 주어진 일을 바르게 하는 것이 임무였다. 그러나 진정한 리더는 이런 방침을 새로이 정하고 바른 일을 찾아서 해야 한다. 관리 기술은 아직도 필수적인 것이지만 리더십이 있어야 이 관리도 효과적으로 할 수 있다. 이러한 사회적 변화에 따른 리더십의 요구는 기업과 마찬가지로 가정에서도 나타나게 된다.

리더십은 기업이나 국가 기관 등과 같은 조직의 관점에서도 중요하지만 가정을 경영하는 부모의 리더십 역시 간과할 수 없는 하나의 과제이다. 부모-자녀로 이루어지는 가족은 집단이자, 부모-자녀라는 귀속적 지위 특성으로 인하여 수직적 구조를 지니는 바, 조직과 같은 체계성을 지니고 있다. 그리고 양육을 포함한 교육의 전 과정에서 교육자와 피교육자를 결속시키는 것은 내용보다는 관계(월터 헨릭슨, 1992)라는 점을 고려한다면, 부모는 자녀에게 영향을 미치는 관계적 존재이며 따라서 이러한 특성을 지닌 리더십이 가족 집단 및 부모-자녀 관계에서 적용될 수 있는 것은 자명하다. 이러한 관점에서 부모의 자녀지도는 리더십의 한 형태이다(이문용, 1988).

부모와 자녀와의 상호작용가운데 가족이라는 집단은 날마다 성장하고 변화한다. 더욱이 가족규모와 기능의 축소와 약화, 가족형태의 다양화, 가부장주의 가치와 양성 평등주의의 가치의 혼재 등의 요인들로 인해 결손가족문제, 가족폭력문제, 비행청소년 문제, 사회문제를 어느 때보다도 심각하게 경험하고 있다. 따라서 사회가 보다 복잡해지면서 가족구조와 역할이 변화하고 가족원의 욕구수준도 매우 다양해지면서 오늘날의 부모는 과거에 일상적으로 수행해 왔던 것과는 달리 보다 많은 어려움을 겪고 있다. 이렇게 많은 변화와 함께 여러 문제와 책임을 드러내고 있는 가정의 환경을 주시할 때, 사회의 변화에 따른 조직 리더의 영향력에 대한 요구과 같이 이제는 단순한 교육과 관리를 넘어 총체적인 부모의 리더십을 요구하게 되었고 이에 대한 연구들이 등장하고 있다.

이에 지금까지의 연구들이 가족건강성과 부모와의 관계성을 나타내고 있지만 구체적인 부모리더십의 개념정리 및 관련변인에 대한 연구는 이루어지지 못하고 있다. 따라서 리더십의 이론적 틀을 통해 구체적인 부모의 리더십과 가족의 건강성에 대한 연구를 수행하고자 한다. 이는 부모 리더십과 관련하여 앞서 논의한 바와 같이 부모-자녀로 이루어지는 가족은 집단이자, 부모-자녀라는 귀속적 지위 특성으로 인하여 조직과 같은 체계성을 가지고 있다라는 것, 그리고 이익집단과는 상이한 특징이 있을지라도 나름대로의 목표를 지니고 성장 변화하여 간다는 측면을 기반으로 한다. 그리하여 본 연구의 목적은 부모 리더십과 가족 건강성이 관계가 있음을 증명하고 가족의 건강성에 미치는 부모 리더십의 변인을 알아보는데 있다.

2. 연구문제

본 연구의 목적을 달성하기 위한 구체적인 연구문제는 다음과 같이 설정한다.

1) 부모 리더십과 가족의 건강성과는 관계가 있는가?
2) 부모 리더십의 변인중에서 가족 건강성에 유의하게 영향을 미치는 변인은 무엇인가?

II. 이론적 배경

1. 부모 리더십

1) 부모 리더십의 개념

리더십의 어원적 관점은 곧 리더(leader) 와 십(ship)이 합쳐진 것으로 이는 곧 '배'가 '목적지'에 도달하도록 하는 이끄는 자 라는 의미의 복합적 성격을 띄고 있다. 전통적으로 이끄는 자는 나 아닌 다른 사람을 이끌 때 주로 사용하였으며, 이러한 개념은 오랜 역사를 거쳐서 일반화 되어져졌다. 그리고 이에 대응하는 용어는 따르는 자의 의미를 지닌 follower 이었다. 결과적으로 leader-follower는 구조적으로는 수직적 개념으로 기능적으로는 지시-순종 내지는 지배-복종 관계로 이해되었다(이소희, 2003).

그러나 리더십은 학자의 시각 및 전문분야에 따라 다양하게 정의되고 있다. 사라(Sara, 1981)는 리더십을 "타인의 사고와 행동에 영향을 미치는 과정"이라고 하였다. 스톡딜(R. M. Stogdill, 1974)은 "목표설정과 목표달성을 위해 조직화된 집단의 행동에 영향을 미치는 과정"이라고 하였다. Clark & Clark는 리더십이란 일종의 영향력 과정으로서 행동이다. 이러한 과정 속에서 개인은 다른 사람의 갖지 않고 신뢰와 헌신을 얻으며 공식적인 지위나 권위적 수단을 통해 집단이 과업을 성취하는 것이다(김정일, 1997, 재인용)

리더십이 다양하게 정의되는 이유는 리더십 현상을 바라보는 초점이 다른 데서 기인하는 것이다(김남현, 김정원 역, 2001). 어떤 리더십 정의들은 리더십을 집단과정에 초점을 두고 있는 개념으로 파악하고 있다. 이 같은 시각에서 보면 리더가 집단 변화와 집단 활동의 중심에 위치하게 되고 집단의 의지를 통합하는 지위에 서게 된다. 또 다른 정의들은 리더의 특성에 초점을 맞추어 리더십이란 다른 사람들로 하여금 과업을 완성하도록 행동을 유발시키는 데 필요한 리더의 성격 특성이나 그밖에 특성의 조합이라고 한다. 또 다른 시

04채경선(51-59)2006.5.812:50PM페이지53

각은 리더의 행동에 초점을 맞추어 리더십을 집단내 변화를 도모하기 위해 리더가 취하는 행동이라 정의하고 있다.

본 연구에서는 이들의 견해를 종합해 부모 리더십이란 어떤 주어진 상황에서 가족의 목표를 효과적으로 달성하기 위하여 가족성원으로 하여금 목표수행에 자발적으로 공헌할 수 있도록 인도하는 부모의 영향력이라고 정의한다.

2) 부모 리더십의 변인

1980년 초반부터 소개된 신조류 리더십인 변혁적 리더십 이론은 급변하는 환경 속에서 조직의 생존과 경쟁력 강화를 위해 조직의 변화를 유발할 수 있는 리더의 능력에 초점을 두고, 변화와 혁신을 이끌어 나갈 수 있는 리더의 상과 리더가 변화를 어떻게 시작하고 전개해야 하는지에 대한 방안을 제시하고 있다.

변혁적 리더십 이론은 환경의 급변을 전제로 하고 있으며 변화를 효과적으로 주도하기 위해서는 조직이 궁극적으로 지향해햐 할 바람직한 비전을 창출하고 그것을 구성원에게 전달하여 비전의 성취를 가능하게 하는 것이 중요하다 하겠다. 이에 전통적 리더십 이론이 상대적으로 미약했던 부분을 보완시켜주고 있다. 전통적인 리더십 이론은 관리자와 부하 사이에 감정이 배제된 합리적이고 무미건조한 관께로 다루어져 왔기 때문에 리더십의 유효성을 판단하는 기준으로 부하의 성과 및 만족 인지 등과 관련과 변수에 리더십이 미치는 영향이 주로 파악되었다. 그러나 변혁적 리더십 이론은 리더에 대한 존경, 동일시. 신뢰, 수용 등 리더에 강한 정서적 반응과 아울러 구성원의 개인적 집단적 자기 효능감 증진, 비전에 대한 몰입 등을 리더십 유효성 평가의 기준변수로 다루고 있다(Gary Yukl, 2004). 이는 부모와 자녀의 관계를 측정하는데 용이한 기준을 드러내며 또한 리더십 이론 중 가장 큰 관심을 받고 있으며 실증연구 결과도 가장 많이 축적된 이론이라고 볼 수 있다.

Bass(1985)에게 있어서 변혁적 리더십과 거래적 리더십은 별개로 존재하지만 상호 배타적이지 않는 과정이다. 변혁적 리더십은 거래적 리더십보다 부하의 동기와 수행을 더 증가시키지만 효과적인 리더는 두가지 유형의 리더십을 모두 사용한다.

Bass의 변혁적 리더십을 구성하는 요인으로 제시하는 내용은 연구마다 조금씩 차이는 있으나 주로 다음과 같은 내용으로 이루어져 있다(Bass & Avolio, 1990). 첫째, 이상적 영향력(Idealized influence)이다. 이상적 영향력이란 추종자가 리더에 대한 귀인결과 존경과 신뢰감을 느끼는 정도이며 리더가 부하에게 감동을 주는 정도로 변혁적 리더십이 핵심요인이다. 이 리더의 특성은 현 상태에 대한 변화를 추구함은 물론 모델이 되고 전문적 지식을 가지고 혁신적 수단을 사용하고, 환경변화에 민감히 대응함은 물론 부하들에게 혁신적 급진적 변화를 수용토록 한다. 이러한 리더를 가지고 있는 부하들은 조직에 대한 신념을 가지고 있으며, 그들은 리더들과 같이 일하고 있다는 데 자부심을 가지고 있으며, 어떠한 장애물이 생기더라도 극복할 수 있을 것이라고 믿고 있다.

둘째, 영감적 동기부여(inspirational motivation)이다. 이 요인은 부하들에게 높은 기대를 가지고 조직 구성원간의 공유된 비전을 실현하도록 노력하는 리더로, 조직 구성원 개인의 이익추구를 뛰어넘어 조직 전체의 이익을 실현하도록 노력하는 리더를 묘사하는 말이다.

셋째, 개별적 고려(individual consideration)이다. 이 요인은 리더의 관심사항과 부하들의 관심사항을 공유하는 것으로 부하들 각자의 욕구나 능력수준에 따라 개별적으로 배려함으로써 부하들 스스로 욕구를 확인하게 만들고, 높은 차원의 욕구를 가질 수 있도록 하는 것이다. 따라서 개별적 고려의 핵심은 부하에 대한 지원, 격려, 개발에 있다. 이러한 리더행동들은 부하들의 자아 이미지를 고양시킴과 더불어 욕구충족을 통해 동기부여수준을 의미 있게 변화시키며, 부하들의 능력을 발달시킨다.

넷째, 지적 자극(intellectual stimulation)이다. 이 요인은 부하들에게 문제점을 새로운 방식으로 보게 하도록 시도하는 것을 말한다. 지적 자극형 리더들은 부하들이 지니고 신념과 가치관에 대해, 그리고 상사가 지니고 있는 신념과 가치관에 대해 끊임없이 의문을 갖도록 환기시킨다. 상황을 분석하는 데 있어 기존의 합리적 틀을 뛰어 넘어 보다 창의적인 관점을 개발하도록 격려하는 리더십으로, 업무수행에 있어 낡은 방식에 대해 의문을 제기하고 새로운 방식을 사용하도록 도와주며 부하자신의 가치관, 믿음, 기대에 대해서 뿐만 아니라 리더나 조직의 그러한 개념에 대해서도 적절치 못하면 의문을 제기하도록 도와주는 리더행동을 말한다.

거래적 리더십의 핵심 구성요인은 크게 두 가지로 대별된다.

첫째, 상황적 보상(contingent reward)이다. 이 요인은 부하의 노력은 특정한 보상과 교환되어진다는 관점으로 리더 자신이 규정한 수준의 성과를 하위자가 달성하였을 경우 약속된 보상을 제공하는 것을 말한다. 이 같은 리더십 유형을 가진 리더들은 하위자에게 수행해야할 과업이 무엇인지를 명확히 제시하고, 그것을 수행하는 사람에게 주어지는 보상에 대해 하위자의 합의를 얻어내려고 노력한다.

둘째, 예외의 관리(management-by-exception)이다, 이 요인은 하위자의 성과가 계획된 수준에 도달하지 못할 때 리더가 개입하는 것을 말한다. 이러한 개입활동은 대로는 부정적 피드백이나 부정적 강화를 수반한다.

04채경선(51-59)2006.5.812:50PM페이지54

자유방임적 리더십이란 부하들과 주고 받는 것도 없고 그들의 성장하도록 돕는 노력도 하지 않는 리더이다

이상을 요약하여 부모와 자녀에 적용하여 보면 거래적 리더인 부모는 단기적으로 현상을 유지하기 위해 노력하고 현상과 너무 괴리되지 않는 목표를 지향한다. 또 자녀들에게 즉각적이고 가시적 보상으로 동기부여를 시키며, 자녀들을 위해 문제점을 해결해 주거나 해답을 제시해준다. 반면 변혁적 리더인 부모는 자녀들에게 장기적 목표를 위해 노력하고 자아실현과 같은 높은 수준의 개별적 목표를 동경하도록 동기부여시키며, 보통 현실보다 매우 높은 이상을 지향한다. 그리고 자녀들을 변혁적이고 새로운 시도에 도전하도록 고무하며 자녀들이 스스로 문제에 대한 해결책을 찾도록 격려하거나 자극을 준다.

2. 가족 건강성

1960년대 초에 이미 강한 가족에 대한 개념을 제시한 바 있는 Otto(1962)는 개별가족은 물론 연구자나 임상가들이 명확하게 이해할 수 있는 가족의 특성을 규명하는 것이 필요하다는 인식하에 가족의 강점을 밝히고자 시도하였다. 여기에서 Otto는 일반가족을 대상으로 그들이 인지하는 가족의 강점을 조사하고 건강한 가족의 강점을 조사하여 건강한 가족의 강점이란 긍정적인 가족정체감을 형성하고 가족원간에 만족스러운 상호작용을 증진시키며 가족의 개인적 잠재력을 복돋우는 사회심리적 특성이며 관계유형이라 정의했다. 또한 강한 가족에 대해 1970년대 이후 꾸준한 연구를 하고 있는 Stinnet *et. al.*,(1977, 1985)은 가족원 모두 부부관계에서나 부모자녀관계에서 행복도가 높고 서로의 요구를 충분히 만족시켜 주는 가족으로 정의했다.

건강한 가족에 대한 연구에서 Stinnett와 DeFrain(1985)는 '건강한 가족이란 태어나는 것이 아니라 만들어지는 것이다' 라고 지적했듯이 우리는 이상형에 따라 가족생활을 증진시키고자 더 동기화될 수 있고 모든 가족원의 성장, 자존감 등을 고무하는 방향으로 가족을 이끌 수 있을 것이다.

국내 연구로는 허봉렬(1996)은 가족의 기본적인 목표란 가족의 공동욕구를 충족시키고 개개인의 성장과 발달을 도와주며 가족구성원의 정서적인 안식처를 제공하고 나아가 건강한 사회의 일원이 되도록 하는데 있다고 주장하며 가족의 전체적인 체계가 이러한 기복적인 목표를 잘 달성하고 있을 때 건강가족 건전가족이라고 했다. 즉 건강한 가족이란 가족원 상호간의 규칙적이고 다양한 상호작용을 통하여 가족의 공동체적, 정서적, 도덕적 관계향상을 도모하는 가족이다.

또한 유영주(1994, 1997)는 개인적 차원에서 가족원 개개인의 성장과 발달을 도모하고 가족관계 차원에서 가족원간의 상호작용이 기능적이고 원만하며 가족체계가 잘 유지되면서 가족가치관을 지속적으로 발전시키고 있는 가족을 건강한 가족이라고 함으로써 가족체계 내에서의 개인 및 관계적 측면을 강조하고 있다. 이에 한국가족이 제시하는 건강한 가족의 특성과 외국의 선행연구 결과에서 나타난 특성을 중심으로 하여 가족간의 몰입, 가족원간의 의사소통, 가족의 문제해결 수행능력, 가족의 가치관 등의 하위 변인으로 가족 건강성을 측정하고 있다.

3. 부모리더십과 가족건강성

사회가 보다 복잡해지면서 가족구조와 역할이 변화하고 가족원의 욕구수준도 매우 다양해지면서 사회의 변화에 따른 조직 리더의 영향력의 관심과 같이 가족건강성에 대한 부모 리더십의 영향력은 더욱 커졌으며 주요한 변인이라 할 수 있다.

여러 학자들이 건강한 가족은 가치관 및 신념, 목표에 있어서 건강한 가치체계를 공유함을 말한다. 또한 그들은 목표를 공유하고 무엇이 중요한 것인가에 대한 생각을 가지며 부모는 이를 공유한다. 건강한 가족은 가족의 일원임에 긍지를 갖는다(Otto, 1962; Beavers, 1977; Curran, 1983; Olson, 1983; Stinnett, 1985). 또한 가장 힘든 상황에서 조차 그들은 긍정적인 요소에 초점을 맞추며 위기로 인해 와해되기보다는 위기를 다루면서 단합될 수 있다. 효과적인 문제 해결은 문제가 되는 것을 정확하게 규명할 수 있는 능력과 가족원들이 이런 문제에 잘 대처할 수 있게 도와주는 대안적 해결책을 개발하는 능력등을 포함한다. 이는 관리자로서의 부모 역할을 넘어서 리더로서의 부모를 나타낸다.

최근 부모의 리더십 개념 인식과 부모양육행동과의 관계에 대한 연구에서도 볼 수 있듯이 변혁적 리더십을 가지고 있는 부모일수록 적극참여, 한계설정, 온정 합리적 양육행동을 나타내고 있음을 나타내고 있다(최종임, 2005). 이문행(1994)의 연구에서는 기능적 가족과 역기능적 가족의 자녀의 성향에 대하여 밝히면서 역기능의 가족에서는 가족 개개인에게 생활이 강요되고 가정에 지도력이 없으며 가족원의 욕구충족이 불가능하다라고 말하고 있다. 또한 변화를 수용하지 못하고 가족원간에 갈등이 심하며 역할이 분명하지 않음을 말하고 있다. 이는 결국은 리더십의 부재에 대해 말하고 있다. Beavers(1997)는 기능적인 가족은 안정된 가족 구조를 가지는 동시에 가족원의 욕구 변화를 충족시키기 위해 가족 구조의 안정성을 상실하지 않은 상태에서 가족 구조를 변화시킬 수 있는 능력이 있다고 하였다. 즉 기능적인 가족은 융통성과 적응성 유능감이 증대되고 스트레스 상황에 능동적으로 타협하고 효과적으로 대처할 수 있는 능력이 있다는 것이다. 이를 말하면서 역기능적인 가족 내에서는 가족 내에 지도자가 없고 가족원들이 자신의 권리를 행사하지 못하여

04채경선(51-59)2006.5.812:50PM페이지55

부모와 자녀간에 역할이 제대로 되지 않으며 시간과 환경에서 나타나는 변화에 제대로 적응하지 못한 채 그래도 존속하기를 바란다라고 말하고 있다. 또한 여러 연구(김윤희, 1990; 도수경, 1991; 이문행; 1994)에서 가족문제간의 관계를 다루고 있다. 그 결과를 살펴보면 역기능 가족의 부모는 기능적 가족의 부모에 비해 부모로서의 기능이 결여되어 있었고 부모자녀간의 상호관계에 대한 결여되어 있음을 나타내고 있다.

III. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 대상으로 서울시내 소재 초등학교 3개교에 재학중인 아동의 어머니로 선정되었다. 리더십을 측정하기에 부와 모를 대상으로 하는 것이 원칙이겠으나 자녀를 양육하는 주대상인 어머니를 대상으로 선정하였다. 수집된 자료중에서 내용이 누락되었거나 응답이 불성실한 자료를 제외한 225명의 자료가 본 연구에서 분석되었다. 연구대상자들의 일반적인 특성은 〈표 1〉에서 제시된 바와 같다.

2. 검사도구

1) 리더십 검사도구

Bass(1985)는 변혁적 리더십과 거래적 리더십을 측정하기 위해 다요인 리더십 설문지(MLQ; Multifator Leadership Questionnaire)라는 측정도구를 개발하였다. MLQ(Form-1)는 최근에 개발된 리더십 측정 도구로 새로운 MLQ버전들은 'MLQ Form-1'을 축약시키거나 변혁적 리더십과 거래적 리더십의 차원을 늘린 것이다. 'MLQ Form-1'은 카리스마, 개별적 고려, 지적 자극, 상황적 보상, 예외적 관리형 리더를 측정하도록 구성되어 있으며 Bass & Avolio(1992)는 'MLQ Form-6'는 'MLQ Form-1'의 축소판으로 변혁적 리더십의 4개요인, 거래적 리더십의 2개 요인, 그리고 비거래적 리더십(자유방임적 리더십)을 측정하도록 구성되어 있다.

본 연구에서는 연구자가 'MLQ Form-6'를 번안하여 부모에 맞도록 문항을 적절하게 수정하였으며 리더십전문가 3인에게 검토받았다. 리더십의 3개 유형아래 7변인을 측정하기 위해 총 35문항으로 구성되었다. 각 문항은 5점 Likert식 척도로 평정하도록 구성하였고, '매우 그렇다'는 5점, '그렇다'는 4점, '보통이다' 3점, '그렇지 않다'는 2점, '매우 그렇지 않다'는 1점을 주었다. 본 연구에서의 척도 신뢰도는 Cronbach α계수 .84이다.

〈표 1〉 연구대상자의 일반적인 특성

변 수	구 분	빈 도	백분율(%)
1. 연령	31-35세	27	12.1
	36-40세	131	58.7
	41-45세	51	22.9
	46-50세	14	6.3
2. 자녀수	1	26	11.6
	2	159	70.7
	3	36	16.0
	4	4	1.8
3. 학력	중졸이하	19	8.4
	고 졸	112	49.8
	대 졸	81	36.0
	대학원졸 이상	13	5.8

2) 가족건강성 척도

가족건강성을 측정하기 위하여 한국가족이 제시하는 건강한 가족의 특성과 외국의 선행연구 결과에서 나타난 특성을 중심으로 하여 어은주, 유영주(1995)가 제작한 '가족건강성' 척도를 사용하였다. 가족건강성 척도는 가족간의 몰입, 가족원간의 의사소통, 가족의 문제해결 수행능력, 가족의 가치관 등의 4가지 하위 변인으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert식 척도로 평정하도록 구성하였고, 총체적인 가족건강성 및 하위요인별 총점이 높을수록 가족건강성 수준도 높음을 의미한다. 본 연구에서의 척도 신뢰도는 Cronbach α계수 .94이다.

3. 자료 분석

본 연구에 사용된 자료는 SPSS WIN 프로그램을 이용하여 전산통계 처리하였다. 본 연구에서 사용한 통계적 분석은 리더십 유형과 가족의 건강성과는 관계를 알아보기 위해서 상관관계분석을 사용하였다. 그리고 가족건강성에 미치는 리더십의 하위 변인들 중 어떤 요소가 영향력을 끼치는가를 파악하기 위하여 다중회귀분석(Multiple Regression)을 사용하였다.

IV. 연구결과 및 해석

1. 부모 리더십과 가족 건강성의 상관관계 분석

분석에 사용된 부모 리더십의 하위변인으로는 이상적 영향력, 영감적 동기부여, 개별적 고려, 지적자극, 상황적 보상, 예외적 관리 방임적 리더십이고 가족건강성의 위변인은 가족 몰입, 가족 의사소통, 가족 가치관, 가족 문제해결 수행능력이다. 분석결과 변혁적 리더십의 4개의 하위변인은 가족건강성 변인의 하위변인과 모두 긍정적인 상관관계를 보이고 있고 유의 수준에 있어서도 .01이하의 유의한 확률수준을 가지고 있어 변혁적 리더십을 발휘할수록 가족의 건강성

04채경선(51-59)2006.5.812:50PM페이지56

〈표 2〉 부모 리더십과 가족건강성의 상관 계수

가족건강성 / 리더십	가족 몰입	가족 의사소통	가족가치관	문제해결 수행능력
이상적영향력	.49**	.52**	.56**	.55**
영감적동기부여	.51**	.53**	.58**	.53**
개별적고려	.49**	.50**	.53**	.42**
지 적 자 극	.58**	.56**	.61**	.57**
상황적보상	.54**	.56**	.53**	.52**
예외적관리	.04	.06	.12	.04
방 임 적	-.13*	-.11	-.03	-.08

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

이 커진다고 할 수 있다. 이 중 가장 높은 상관관계를 보이고 있는 항목은 지적자극이며 그 중에서도 가족가치관과의 상관계수가 .61로 제일 높고 지적자극과 가족의 몰입, 영감적 동기부여와 가족 가치관과도 .58로 비교적 높은 상관관계를 보이고 있다.

거래적 리더십 하위변인인 상황적 보상, 예외적 관리 그리고 가족건강성 변인인 가족 몰입, 가족 의사소통, 가족 가치관, 가족 문제해결 수행능력과의 결과는 리더십의 2개 하위변인과 가족건강성간의 상관계수가 큰 차이를 보이고 있는데 상황적 보상의 경우에는 가족건강성 변수와 정(+)의 상관관계를 보이고 있고 반면에 예외적 관리변수는 리더십 유효성과 아무런 관계가 없는 것으로 나타나 차별성을 나타내고 있다. 높은 상관관계를 보이고 있는 항목은 상황적 보상과 가족 의사소통 변수로서 .56의 상관계수를 나타내고 있다.

자유방임적 리더십는 가족몰입과 부(-)적인 상관관계를 보이고 있다.

2. 가족 건강성에 대한 부모 리더십 요인의 영향력

변혁적 리더십과 거래적 리더십, 방임적 리더십중 어떠한 변인이 가족건강성에 더 많은 영향을 미치는가를 분석하기 위한 것으로 회귀분석을 통한 검증을 시도하였다. 〈표 3〉은 가족건강성을 종속변수로 하고 독립변수로 변혁적 리더십, 거래적 리더십, 방임적 리더십을 설정하여 다중회귀분석을 통해 그 결과를 제시한 것이다.

전체적으로 가족의 건강성에 가장 영향력이 큰 변인은 변혁적리더십(p<.01)이었다.

변혁적 리더십과 거래적 리더십, 방임적 리더십의 하위변인중 어떠한 변인이 가족 건강성에 더 많은 영향을 미치는가를 분석하기 위한 것으로 회귀분석을 통한 검증을 시도한 결과를 〈표 4〉에 제시하였다. 가족건강성을 종속변수로 하고 독립변수로는 변혁적 리더십의 이상적영향력, 영감적 동기부여, 개별적 고려, 지적자극, 거래적 리더십의 상황적 보상,

〈표 3〉 가족건강성에 대한 부모 리더십의 회귀분석

구 분	B	Beta	t	R
변혁적리더십	.70	.64**	10.92	.48
거래적리더십	.08	.07	1.19	
방임적리더십	-.07	-.08	-1.65	

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

〈표 4〉 가족건강성에 대한 부모 리더십 하위변인의 회귀분석

구 분	B	Beta	t	R
이상적영향력	.27	.26***	4.43	.56
영감적동기부여	.11	.13	1.78	
개별적고려	.06	.07	1.15	
지 적 자 극	.16	.16*	2.10	
상황적보상	.29	.31***	5.15	
예외적관리	-.15	-.16**	-3.21	
방임적리더십	-.03	-.03	-.66	

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

〈표 5〉 가족 건강성 관련요인에 대한 부모 리더십 변인의 회귀분석

구 분		B	Beta	t	R
가족 몰입	이상적영향력	.20	.18**	2.72	.45
	지적자극	.19	.18*	2.09	
	상황적보상	.30	.31***	4.52	
	예외적관리	-.15	-.15**	-2.74	
가족 의사 소통	이상적영향력	.24	.22**	3.37	.47
	상황적보상	.33	.34***	5.02	
	예외적관리	-.15	-.15**	-2.77	
가족 가치관	이상적영향력	.27	.23***	3.68	.49
	영감적동기부여	.15	.15*	1.97	
	지적자극	.18	.16*	1.98	
	상황적보상	.24	.23***	3.61	
	예외적관리	-.12	-.12*	-2.15	
문제해 결수행 능력	이상적영향력	.32	.29***	4.35	.46
	상황적보상	.29	.29***	4.31	
	예외적관리	-.17	-.17**	-3.08	

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

예외적 관리, 그리고 방임적 리더십을 설정하여 다중회귀분석을 통해 그 결과를 제시한 것이다.

가족의 건강성에 가장 영향력이 큰 하위변인은 이상적 영향력(p<.001)과 상황적 보상(p<.001)으로 유의도는 .000으로서 매우 유의한 것으로 나타났다. 다음으로 지적자극(p<.05)이 영향력의 변인으로 나타났다. 반면 예외적 관리는 부적인 영향력의 변인으로 나타났다. 가족건강성은 이들 변인에 의해 총 56%의 변량이 높게 설명되었다.

가족의 건강성의 구체적인 하위요인에 어떤 리더십의 하위요인들이 영향력을 미치는지를 분석하여 의미있는 결과만을 〈표 5〉에 제시하였다.

04채경선(51-59)2006.5.812:50PM페이지57

가족의 건강성의 구체적인 하위요인중 가족몰입에는 상황적 보상(p<.001)이 가장 영향력이 큰 변인이었고 다음은 이상적 영향력(p<.001) 지적자극(p<.05)순으로 나타났다. 반면 예외적 관리는 부적인 영향력의 변인으로 나타났다. 가족의사소통의 경우 이상적 영향력(p<.01)과 상황적 보상(p<.001)으로 매우 유의한 것으로 나타났다. 역시 예외적 관리는 부적인 영향력의 변인으로 나타났다. 가족 가치관에서는 이상적 영향력(p<.001)이 가장 영향력이 큰 변인이었고 다음은 상황적보상(p<.001) 지적자극(p<.05) 영감적 동기부여(p<.05)순으로 나타났다. 마지막으로 문제수행능력에서는 가장 영향력이 큰 하위변인은 이상적 영향력(p<.001)과 상황적 보상(p<.001)으로 매우 유의한 것으로 나타났다. 반면 예외적 관리는 부적인 영향력의 변인으로 나타났다.

이를 통해 이상적 영향력 곧 좋은 모델이 되고 동기를 부여하며 정서적 관심 그리고 창의적 자극과 칭찬과 보상주는 리더십을 발휘할 수록 건강한 가족을 이끌어 냄을 알 수 있다.

V. 논의 및 결론

본 연구의 실증분석 결과를 요약하고 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 부모 리더십 리더십 변인과 가족건강성과의 상관관계에 대한 결과에서 변혁적 부모 리더십의 변인은 가족건강성과 정(+)의 상관관계을 보여주고 있다. 이는 변혁적 리더십을 발휘할수록 가족의 건강성이 커진다고 할 수 있다. 이는 조직에 있어서 변혁적 리더십과 조직몰입간의 정(+)의 상관관계를 나타내었던 선행연구(Summer, Bae, & Luthans, 1996; 김영진, 강영순, 2000; 이덕로, 1994)와 조직의 자긍심, 조직만족감과의 정(+)의 상관관계를 나타내었던 선행연구(Bandura & Wood, 1989; Avolio & Gibbons, 1988; 김영진, 강영순, 2000)를 지지하고 있다. 이 중 가장 높은 상관관계를 보이고 있는 항목은 지적자극과 가족가치관 변인으로 부모의 지적인 자극 요인은 가족의 가치관을 세우는데 관계가 있음을 볼 수 있다.

또한 거래적 리더십의 상황적 보상 변인은 가족건강성 변수와 정(+)의 상관관계를 보여주고 있는 것으로 조사되었다. 이는 가족에게 보상이나 칭찬을 했을 때 가족의 건강성이 더욱더 커질 수 있기 때문에 상황적 보상에 대한 인식 필요하다고 사료된다. 그러나, 방임적 리더십의 변수와 가족 건강성과의 상관관계에 대한 결과에서 방임적 리더십 변인은 가족건강성의 하위변수인 가족몰입과 부(-)적 상관관계를 보여주고 있어 자유 방임적 리더십을 나타낼 때 가족이 몰입하기 어렵다는 것을 알 수 있다.

둘째는 부모 리더십의 구성 하위변인을 회귀분석에 동시에 투입하여 어떤 리더십 구성변수가 가족 건강성에 영향력을 미치는가를 파악한 것으로서 결과를 보면 부모 리더십의 구성변인중 이상적 영향력, 지적자극, 상황적 보상이 가족 건강성에 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 이는 부모가 모델이 되고 이상적 영향력을 발휘하고, 신뢰성 있는 비전을 제시하고 창의적으로 생각하고 새로운 방향을 찾을 수 있도록 함으로써 가족의 건강성에 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 특별히 상황적 보상의 경우 가족과 자녀들의 향상을 위해 칭찬과 보상도 나타낼 필요가 있다고 사료된다.

이에 따라 본 연구는 리더십의 이론적 틀을 통해 부모 리더십과 가족 건강성이 관계가 있음을 증명하고 가족의 건강성에 미치는 부모 리더십의 변인을 알아보았다. 곧 변혁적 리더십을 가지고 있는 부모일수록 건강한 가족을 이루고 있었으며 모델이 되고 신뢰성 있는 비전을 제시하고 창의적으로 생각하고 새로운 방향을 찾을 수 있도록 함으로써 가족을 건강하게 하며 거래적 리더십의 하위변인인 칭찬과 보상도 가족을 건강하게 하는 부모 리더십임을 알 수 있다. 이를 통해 본 연구는 가족역시 하나의 조직으로써 리더의 영향력을 증명해 내었으며 가족에 영향을 미치는 부모의 리더십의 구체적인 변인들을 탐색함으로써 부모의 리더십 행사에 실천적 대안을 제공하였다는데 의의를 가질 수 있다.

그러나 본 연구의 한계점은 다음과 같이 정리할 수 있다.

첫째 본 연구는 서울 소재 초등학교의 어머니를 대상으로 하여 조사되었다. 따라서 타지역과의 비교연구가 이루어지지 못하였다. 또한 초등학생의 어머니를 대상으로 하였기 때문에 후속연구에서는 타지역과 중학교, 고등학교의 부모의 리더십에 대한 비교연구가 필요하다고 사료된다.

둘째, 리더십에는 어머니 와 아버지의 리더십을 들 수 있는데 본 연구에서는 어머니를 대상으로 한정하여 연구 분석하였다. 따라서 후속연구는 부와 모의 리더십 유형에 따른 연구가 필요하리라 본다.

셋째는 본 연구에서 사용된 리더십 유형의 척도는 조직을 기반으로 만들어진 척도를 번안하고 수정한 것으로 이 연구를 기반하여 가족의 리더십을 측정할 수 있는 고유의 가족 리더십 척도가 개발됨으로 인해 가족상담과 가족치료, 부모교육에 기여할 필요가 있다고 사료된다.

■참고문헌

김남현, 김정원 역(2001). 리더십. 서울: 경문사.

김영진, 강영순(2000). 관광호텔 지배인의 리더십 자기진단과 직무성과간의 매개 및 조절변수 탐색. 관광학연구

04채경선(51-59)2006.5.812:50PM페이지58

(한국관광학회), 24(2), 11-30.

김윤희(1990). 부부관계, 부모 자녀 의사소통 가족기능과 청소년 자녀 비행과의 관계 연구. 이화여자대학원 석사학위논문.

김정일(1997). 노동조합간부의 리더십 훈련 요구 분석. 서울대 대학원 박사학위논문.

도수경(1991). 가출 경험 소녀와 비가출 경험 소녀간의 가족관계 연구: Circumplex Model을 중심으로. 이화여자대학원 석사학위논문.

박정희(2002). 부모의 가정교육 방향 및 양육 행동이 자녀의 심리 사회성숙에 미치는 영향. 인하대 대학원 박사학위논문.

안혜경(1998). 부모의 전통-근대 가치관 및 자녀교육관에 관한 연구. 원광대 석사학위논문.

어은주, 유영주(1995). 가족의 건강도 측정을 위한 척도개발에 관한 연구. 한국가정관리학회지, 13(1).

월터 헨릭슨저(1992). 자녀를 그리스도의 제자로. 양은순역. 생명의 말씀사.

유영주(1994). 건강한 가족을 위한 가족원의 역할. 제16차 한국아동학회 추계학술대회.

유영주(1997). 한국 도시가족의 건강성 및 관련변인 연구. 한국가정관리학회지, 15(4).

이덕로(1994). 변형적 · 거래적 리더십이 부하의 추가노력, 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 인사관리 연구(한국인사관리학회), 18, 217-239.

이문용(1988). 부모의 리더십. 서울: 형설출판사.

이문행(1994). 가족기능성이 자녀의 대인관계 성향에 미치는 영향. 이화여자대학원 석사학위논문.

이상욱(2004). 현대조직의 리더십적용. 서울: 시그마프레스.

이소희(2003). 부모-자녀관계와 리더십. 남서울 대학교 아동가족 상담센터 특강집.

최종임(2005). 부모의 리더십 개념인식과 부모양육행동과의 관계. 숙명여자대학교 석사학위논문.

한주희, 정진철(2001). 변혁적 리더십과 팀 유효성에 관한 연구: 자율욕구의 조절효과를 중심으로. 인사관리연구(한국인사관리학회), 24(2), 145-166.

허봉렬(1996). 건강한 가족이란. 제3회 가정의 날 기념행사 한국건강가족운동본부.

Gary Yukl (2004). 현대조직의 리더십 이론. 이상욱 옮김. 서울: 시그마 프레스

Mintxberg, H. (1999). 리더십. 현대경제연구원 옮김. 서울: 21세기북스.

Avolio, B. J., & Gibbons, T. C. (1988). Developing transformational leader; A life span approach. In Conger, J.A. & Kanungo, R. N., & Associates (eds.). *Charismatic Leadership: The Elusive Factor in Organizational Effectiveness*. CA: Jossey-Bass.

Bandura, A., & Wood, R. (1989). Effect of perceived controllability and performance standards on self-regulation of complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology, 41*, 586-589.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance beyond Expectations*. NY: The Free Press.

Bass, B. M. (1990). *Bass and Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Application(3rd ed.)*. NY: The Free Press.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1992). *Multifactor leadership Questionnaire-Short form 6S, Binghmton*. NY: Center for Leadership Studies.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). *Transformational leadership: A response to critiques. Leadership theory and research*. San Diego, CA: Academic Press.

Bennis, W. G., & Nanus, B. (1985). *Leader: The Strategies for Taking Charge*. NY: Harper & Row.

Beavers, W. R. (1997). *Psychotheroy and growth: Family systems perspective*. NewYork: Brunner/Mazel, Inc.

Burns, J. M. (1978). *Leadership*. NY: Harper & Row.

Curran, D. (1983). *Traits of a Healthy Family*. San Francisco: Haper & Row.

Olson, Et al (1983). Circumplex Model of Marital & Family system; VI. Theoretical Update. *Fam. proc. 22*.

Otto, H. A. (1962). What is a strong family. *Marriage and family Living, 24*.

Sara (1981). A Comparative Study of Leader Behavior of school Principals in Four Developing Country. *The Journal of Educational Administration, 21*.

Stinnnett, N., & K. H. Sauer (1977). Relationship characteristics of strong families. *Family Perspectives, 11*.

Stinnnett, N., & J. Defrain (1985). *Secrets of strong families*. Boston: Little, Brown & Co.

Stogdill, R. M., (1974). *Handbook of Leadership A*

04채경선(51-59)2006.5.812:50PM페이지59

Survey of theory Research. N.Y: The Free Press.

Summer, S. M., Bae, S. H., & Luthans, F. (1996). Organizational commitment across cultures: The impact of antecedents on Korean employees. *Human Relations, 49(7)*, 977-993.

(2005년 7월 29일 접수, 2005년 12월 12일 채택)