

# 민간경비원의 변혁적 리더십이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향: 팔로워십의 매개효과를 중심으로

이용주\* · 장석인\*

## 요 약

이 연구는 변혁적 리더십이 팔로워십과 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 대한 관계를 규명하기 위하여 2011년 서울, 경기, 인천 등 수도권 소재 민간경비회사에서 재직 중인 경비원 및 관리자를 모집단으로 선정 후 유의표집법(purposive sampling method)을 이용하여 880명의 표본을 추출하였으나, 연구에 사용된 사례 수는 총 790명이다. 이 연구는 SPSSWIN 16.0을 이용하여 요인분석, 신뢰도분석, 상관관계분석, 다중회귀분석, 경로분석을 실시하였다. 결론은 다음과 같다. 첫째, 이 연구는 변혁적 리더십이 팔로워십과 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향을 규명하는데 목적이 있다. 둘째, 변혁적 리더십은 팔로워십에 영향을 미친다. 둘째, 변혁적 리더십은 직무만족 및 조직몰입에 영향을 미친다. 셋째, 팔로워십은 부분적으로 영향을 미친다. 즉, 행동성향은 직무만족 및 조직몰입을 높여준다. 또한 사고성향은 직무만족 및 조직몰입에 영향을 주지 않는다.

## Influence of the transforming leadership of private security guards on job satisfaction, organizational commitment : focusing on the mediation effectiveness of followership

Lee Yong Ju\* · Jang Suck In\*

### ABSTRACT

This study of transformational leadership impact on followership, job satisfaction and organizational commitment to investigate the relationship. Private security guards and managers that works private security firms located in Seoul, Gyeonggi-do, and Incheon in 2011 were set as a population and purposive sampling method to extract the sample by 880 people, but final samples of 790 people were drawn from the results. This study SPSSWIN 16.0 using factor analysis, reliability analysis, Pearson's Correlation Analysis, multiple regression analysis, path analysis was carried out. In addition, this study is to investigate the influence of transforming leadership with followership, job satisfaction and organizational commitment. The results are as follows. First, transforming leadership affects followership. Second, transforming leadership affects job satisfaction and organizational commitment. Third, followership affects partially In other words, behavioral tendencies increases job satisfaction and organizational commitment. Thinking tendencies is also job satisfaction and organizational commitment does not affect.

**Key words** : Private Security Guard, transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment, followership

## 1. 서론

현대사회의 급속한 발전은 인간이 생활하는데 있어 많은 풍족함과 편안함을 가져다주었다. 이같은 발전에는 기업들의 성장이 뒷받침되고 있으며, 지속적인 성장을 위해 우수한 인적자원의 획득과 계발에 노력을 기울이고 있다. 때문에 역량있는 리더십을 가진 리더 중 조직의 특성에 따라 적용되어지는 개관적 리더십을 적용할 필요성이 제기되고 있다.

21세기에 접어들면서 테러 및 범죄의 수법이 다양해지면서, 그 대상의 범위가 개인적인 차원으로까지 실제화되면서 공포력은 더욱 커져가고 있다. 이에 민간경비산업도 빠르게 성장하고 있으나, 대부분의 업체들이 영세성향이 높기 때문에, 기업성향의 발전에 중점을 두고 있기 보다는 유지성향에 치우쳐 있는 실정이다. 게다가 글로벌, 무한경쟁, 정보기술의 첨단화, 다원주의의 등장 등 다양한 사회적 변화를 겪고 있는 현대사회 속에서 민간경비산업이 생존과 성장을 거듭해 나가기 위해서는 인간의 자율성에 초점을 맞춘 창의적·혁신적 행동을 이끌어내는 조직차원의 노력과 변화가 반드시 필요하다. 이러한 환경변화에 적응하기 위해서는 모든 조직의 구성원들은 시대적 흐름에 적합한 새로운 지혜와 정보를 요구하게 되고[2], 이들의 요구를 충족시켜주기 위해 리더는 리더십을 발휘해야 한다.

리더십은 집단이나 조직이 형성될 때 발견될 수 있는 보편적인 인간현상으로서 어떠한 조직이 성공적인 조직으로 운영되기 위해서는 무엇보다도 효율적이고 역동적인 리더십이 요구된다[16]. 우리가 리더십이론에 관심을 가지는 것은 상사의 리더십이 궁극적으로 하위자의 행동을 변화시켜주고 조직성과와 관련되어 있을 것이라는 가정에서 출발한다[11].

특히 변혁적 리더십은 조직구성원들로 하여금 기대 이상의 성과를 낼 수 있도록 추가적인 노력을 발휘하도록 만들며, 조직구성원들의 조직몰입이나 직무만족을 높여 주어 조직구성원들이 개인적인 이해를 버리고 조직 전체의 이익을 위해서 전력을 다하도록 유도하여 고차원적인 요구가 발현되도록 한다[11]. 리더십의 역할의 중요성은 조직구성원간의 결속력, 조직의 성공여부, 조직에 대한 만족도 등을 높이는데 많은 비

중을 차지하고 있음을 확인할 수 있다. 그렇기에 리더십 역할의 중요성이 요구된다.

그러나 민간경비조직은 커뮤니케이션의 부재, 신뢰성 및 확실성 결여, 권한위임의 모호성 등 많은 해결 과제들을 안고 있다. 이러한 요인들은 조직구성원에게 직무만족과 조직몰입을 낮추고, 이직의도를 높이는 선행요인으로 작용하게 되어 조직의 사기와 성과를 낮춤과 동시에 서비스의 질을 낮추게 된다.

최근 민간경비조직 구성원의 리더십에 관한 연구(김창호·이영석·김평수, 2005; 공배완, 2007; 정대용·이원행·김춘광, 2009), 민간경비조직 구성원의 팔로워십에 관한 연구(권창기, 2010; 김찬선·박영만·안황권, 2010), 민간경비조직 구성원의 조직유효성에 관한 연구(김상진, 2008; 김진환, 2009; 이원행, 2009) 등이 있으나, 민간경비조직 구성원에 대한 리더십과 조직유효성의 관계에서 팔로워십을 중심으로 매개효과를 측정하는 연구는 미비한 실정이다. 그러므로 리더십에 따른 직무만족과 조직몰입을 측정할 수 있는 매개변인을 규명하는 것은 매우 중요한 요소이다.

따라서 본 연구는 민간경비조직 구성원의 변혁적 리더십이 팔로워십과 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향을 규명하는데 연구의 목적이 있다.

## 2. 이론적 논의

### 2.1 변혁적 리더십과 팔로워십의 관계

Burns(1978)에 의해 제시되고, Bass(1985)에 의해 정교화 되면서 널리 알려지게 된 변혁적 리더십은 조직구성원들에게 강력한 카리스마적 리더십을 발휘하고, 개인적 발전을 통하여 그들의 감정적 몰입을 유도하여 조직을 위해 기꺼이 헌신하도록 동기를 유발시키는 리더십으로 풀이되고 있다. 이에 반해 Follett(1949)에 의해 처음으로 제시된 팔로워십(Followership)은 조직구성원 스스로 적극적인 자기개발과 함께 독립적으로 자기관리와 책임 하에 최선을 다하여 리더가 발휘하는 영향력을 수용하고 용기 있게 헌신, 노력하는 과정이라고 할 수 있다[8].

변혁적 리더십과 팔로워십에 대하여 박경수(2001)은 변혁적 리더십을 발휘할수록 교사는 조직에 헌신

적이며 팔로워십이 높아진다고 하였고[4], 강경수(2007)의 연구에서는 변혁적 리더십과 팔로워십에 정(+ )의 영향을 미치는 것으로 나타났다[1].

이처럼 리더십과 팔로워십의 관계는 서로 상호보완적인 관계에 있으므로 그 둘을 각각 떼어놓고 보기 힘든 개념이다[3].

## 2.2 변혁적 리더십과 직무만족 및 조직몰입의 관계

직무만족은 많은 연구자들만큼이나 정의를 내리기가 어렵지만, 생활의 질 측면에서 조직구성원의 행복한 삶을 반영하는 지표이며, 전이 효과에 의해 개인의 다른 생활에 영향을 미친다는 측면에서 중요하다. 직무만족에 대한 선행연구들을 살펴보면, 손현종(2008)은 개인의 자기 직무와 관련하여 경험하는 모든 호의적인 감정 또는 적대적 감정에서 야기되는 태도나 이 두 감정사이의 균형 상태에서 나타나는 하나의 태도라고 하였으며[7], Locke(1969)는 달성한 업무에 대한 자신의 평가로부터 얻어지는 유쾌한 감정 상태라고 정의하였다[14].

조직몰입이란 개인의 주체성을 조직에 결부시켜 애착을 갖게 하는 상태라 정의하는데[15], 심리학적인 관점에서 조직몰입은 개인이 조직을 긍정적으로 평가하고 조직을 위해서 일하려는 의도로서 일체감, 집착, 애착, 관여, 충성도, 소속감, 동일시 등의 정도로 구체화 할 수 있다.

Kon 외(1985) 동료들은 변혁적 리더십이 다른 리더십에 비해 직무만족과 조직몰입 수준을 높게 한다고 하였고[17], 특히 Mathieu & Zajac(1990)에 의하면 변혁적 리더십도 정서적 몰입에 많은 영향을 미친다고 밝혔는데, 특히 개별적 배려, 카리스마, 지적자극이 정서적 몰입에 유의한 정의 관계를 갖는다고 하였다.

## 2.3 팔로워십과 직무만족 및 조직몰입의 관계

팔로워들의 역할에 따라 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 대해 많은 연구들이 이루어지고 있다.

Hollander(1992)는 정직, 열성, 경쟁력 등의 팔로워십이 직무만족에 영향을 미치는 선행변수임을 제시하고 있으며 Zahra(1996), Howell과 Hall-Merenda(1999)의 연구에서는 활동적이고 적극적이며 개척자적

인 팔로워십 유형일수록 직무만족도가 높다는 결과물을 제시하고 있다[12].

국내에서도 이상규(2005)는 팔로워십이 리더와의 상호관계에서 관계의 질을 향상시키는 기회를 제공하며, 이를 통해 직무의 만족 수준을 높여나간다고 하였으며[10], 표영현·정범구(2004)의 연구에서는 능동적 및 비판적 팔로워십 유형일수록 전반적인 직무만족도가 높다고 하였다[13].

조직구성원이 주체가 되는 팔로워십과 개인의 주체성을 조직에 결부시키려는 조직몰입과의 관계를 증명하는 국내 연구들을 살펴보면, 유지정·김영택·양태식(2007)은 팔로워십이 상사-부하교환관계의 질과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다고 하였으며[9], 박재연·권동국·김영식(2007)은 패밀리 레스토랑 직원의 팔로워십이 정서적몰입에 영향을 미친다고 하였다[5].

# 3. 연구방법

## 3.1 조사대상

본 연구는 2011년 9월 1일부터 10월 10일까지 서울, 경기, 인천 등 수도권에 위치한 민간경비업체 10 곳에서 종사하고 있는 민간경비원 및 관리자 880명을 대상으로 하였다. 종사자의 대상은 직급별로 평사원, 팀장, 부장이상을 대상으로 하고 있는데 이는 조직구성원들 모두가 조직 내에서 리더인 동시에 팔로워의 역할을 수행하기 때문이다.

설문지는 편의표본표집법(convenient sampling method)으로 자기평가기입법(self-administration)을 통해 작성하도록 하였고, 설문지는 관리자의 협조 하에 본 연구의 취지를 설명하고 난 후 각 회사에 직접방문 또는 사전에 교육된 조사원 3명을 통하여 실시하였다. 표집대상자로부터 회수된 설문지중 무응답치(missing value)나 응답이 부실한 설문지 90부를 제외한 790부를 실제분석에 사용하였고, 이 연구에서 표집된 연구대상자는 다음 <표 1>과 같다.

<표 1> 조사대상의 인구통계학적 특성

구분		빈도(n)	퍼센트(%)
성별	남성	581	73.5
	여성	209	26.5
연령	20대	445	56.3
	30대	326	41.3
	40대이상	19	2.5
	고졸	318	40.3
학력	대학졸업	454	57.5
	대학원졸업	18	2.3
월수입	101~150만원이하	126	15.9
	151~200만원이하	490	62.0
	201~250만원이하	134	17.0
	251만원이상	40	5.1
총재직기간	1년미만	152	19.2
	1년이상~2년미만	231	29.2
	3년이상~5년미만	168	21.3
	5년이상	239	30.3
직급	평사원	722	91.4
	팀장	51	6.5
	부장이상	17	2.2
직종	기계경비	311	39.4
	시설경비	90	11.4
	신변보호	51	6.5
	호송경비	7	0.9
	특수경비	331	41.9
합계		790	100

<표 2> 설문지의 구성

변수	하위요인	문항번호	문항수	출처
배경 변수	성별, 연령, 학력, 월수입, 학력특성	1, 2, 3, 4	7	연구자
	총재직기간, 직종, 직급	5, 6, 7		
	리더십 유형(x)	개별적 배려, 변혁적 카리스마	5, 6, 7, 1, 2, 3, 4	7
매개 변수	행동성향	1~11	20	Spreitzer (1995), 장상태 (2002)
	사고성향	12~20		
종속 변수	직무만족	1~5	9	Locke (1976), Gilmer (1996), Founet (1996), 김평수 (2005)
	조직 유효성(y)	조직몰입		
총 문항 수			43	

### 3.2 측정도구

본 설문지는 민간경비원의 변혁적 리더십에 따른 직무만족, 조직몰입 및 팔로워십의 관계를 분석하기 위하여 본 연구에서 사용한 도구는 설문지이다. 설문지는 크게 변혁적 리더십, 팔로워십, 조직유효성 요인으로 구성된다. <표 2>는 각 변수에 대한 하위요인에 대한 설문지의 문항을 다음과 같이 구성하였다.

### 3.3 설문지의 타당도 및 신뢰도

설문지의 타당도를 검사하기 위하여 이 연구에서는 경호안전학을 전공한 전문가 회의를 통하여 설문지에 대한 검토 및 논평을 요청한 후 내용타당도 및 문항의 적합성 여부를 논의하고 지적된 사항을 반영하여 수정하였다. 또한 이 연구에서는 설문지 문항의 적합성 여부를 검증하기 위하여 예비검사를 실시하였다. 예비검사를 통해 수집된 자료를 토대로 본 연구에서는 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)을 실시하여 구성타당도를 검증하였다. 이 과정에서 하나의 개념으로 조합이 어렵거나 요인적재값(Factor loading

value)이 .04이상인 문항은 상호 간섭을 일으키게 되므로 이들 문항을 삭제함으로써 구성타당도를 높이고자 하였다. 신뢰도분석은 Cronbach's  $\alpha$  값의 신뢰도 계수를 토대로 검증하였다. 변혁적 리더십에 대한 탐색적 요인분석을 실시한 결과는 <표 3>과 같다.

<표 3> 변혁적 리더십에 대한 요인분석 결과

문항	요인1	요인2	h <sup>2</sup>
	개별적배려	이상적행동	
x6. 부족한 부분에 주의 지도	.855	.267	.802
x5. 공적이나 사적 관심을 기울임	.799	.355	.765
x7. 모범을 보여 조직원을 이끔	.725	.439	.719
x1. 사안 결정에 윤리적 결과를 고려	.286	.856	.814
x2. 새로운 관점에서 과제의 달성 방법 제시	.339	.838	.818
x3. 자신의 가장 중요한 가치와 신념에 대한 대화	.420	.651	.601
고유치	2.270	2.249	
분산(%)	37.827	37.488	
누적(%)	37.827	75.315	
Chronbach's $\alpha$	.842	.822	

<표 3>에 제시된 바와 같이, 변혁적 리더십은 2개의 하위요인으로 구성되었다. 요인1은 x6부터 x7까지 3개 문항으로 구성되었으며, '개별적배려'로 명명하였다. 요인2는 x1부터 x3까지 3개의 문항으로 구성되었으며, '이상적행동'으로 명명하였다. 총 7문항 가운데 요인 간에 간섭을 주는 1개 문항이 요인분석 과정에서 삭제되었다. 신뢰도는 요인1의 '개별적배려'는  $\alpha = .892$ , 요인2의 '이상적행동'은  $\alpha = .822$ 로 나타났다.

<표 4> 팔로워십에 대한 요인분석 결과

문항	요인1	요인2	h2
	행동성향	사고성향	
p5. 독자적인 판단에 의한 행동	.770	-.054	.596
p8. 어려운 임무를 나에게 맡김	.721	.186	.554
p1. 개인적인 꿈의 성취에 도움	.685	.300	.560
p2. 개인 업무의 목표와 조직 목표의 일치	.677	.362	.590
p11. 아이디어를 적극적으로 제안	.672	.223	.502
p16. 나의 장점과 약점을 솔직하게 인정	.083	.824	.686
p15. 상사의 요구나 목표를 이해하고 충족시키기 위해 노력	.181	.803	.677
p7. 조직과 상사가 중요시 하는 일에 노력	.211	.722	.566
p13. 동료들이 좋은 평가를 받도록 도움	.250	.691	.539
고유치	2.639	2.630	
분산(%)	29.317	29.226	
누적(%)	29.317	58.544	
Chronbach's $\alpha$	.787	.795	

<표 4>에 제시된 바와 같이, 팔로워십은 2개의 하위요인으로 구성되었다. 요인1은 p5에서 p11까지 5개 문항으로 구성되었으며, '행동성향'으로 명명하였다. 요인2는 p16에서 p13까지 4개 문항으로 구성되었으며, '사고성향'으로 명명하였다. 신뢰도는 요인1의 '행동성향'은  $\alpha = .787$ , 요인2의 '사고성향'은  $\alpha = .795$ 로 나타났다.

<표 5> 조직몰입에 대한 요인분석

문항	요인1	h2
	조직몰입	
y7. 조직의 발전을 위해 기대 이상의 노력	.880	.775
y8. 조직이 발전하기 위해 어떠한 임무라도 수행	.866	.750
y6. 내가 근무하는 조직의 목표가 곧 나의 목표	.854	.729
y9. 주변 사람들에게 담당업무를 자랑스럽게 생각	.807	.651
설명력	2.905	
분산설명력	72.634	
누적설명력	72.634	
Chronbach's $\alpha$	.872	

<표 5>에 제시된 바와 같이, 조직몰입은 총 4문항의 단일 하위개념으로 구성되었다. 요인1은 y7에서 y9까지 4문항으로 구성되었으며, 요인명은 '조직몰입'으로 명명하였다. 신뢰도는  $\alpha=.892$ 로 나타났다.

<표 6> 직무만족에 대한 요인분석

문항	요인2	h2
	직무만족	
y3. 부서원들은 담당 직무에 자부심과 만족감을 가짐	<b>.845</b>	.714
y2. 상사로부터 업무수행능력 인정	<b>.807</b>	.651
y1. 부서원들은 교육 · 훈련의 내용에 만족	<b>.777</b>	.604
y4. 상하 동료와의 인간관계 및 업무협조 원활	<b>.775</b>	.600
y5. 부서원들은 업적에 대해 공정한 보상을 받고 있는 편	<b>.773</b>	.597
설명력	3.167	
분산설명력	63.346	
누적설명력	63.346	
Chronbach's $\alpha$	.854	

<표 6>에 제시된 바와 같이, 직무만족은 총 5문항의 단일 하위개념으로 구성되었다. 요인1은 y4에서 y1까지 5문항으로 구성되었으며, 요인명은 '직무만족'으로 명명하였다. 신뢰도는  $\alpha=.854$ 로 나타났다.

### 3.4 조사절차 및 자료처리

본 연구에서는 '민간경비원의 변혁적 리더십이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향: 팔로워십의 매개효과를 중심으로'에 관한 설문지를 조사 대상에게 배부한 다음 자기 평가기입법(self-administration method)으로 설문 내용에 대하여 응답하도록 하였다.

이 연구는 SPSSWIN 16.0 프로그램을 활용하여 데이터의 빈도분석(frequency), 요인분석(factor analysis), 신뢰도분석(reliability analysis), 상관분석(correlation analysis), 다중회귀분석(multiple regression), 경로분석(path analysis)을 실시하였다.

## 4. 연구결과

### 4.1 변수간의 상관관계

<표 7>은 변혁적 리더십과 팔로워십, 조직유효성의 인과관계를 분석하고자 요인들의 적합도를 검정하기 앞서 예측타당성을 검증하였다.

<표 7> 변수간의 상관관계 분석

	1	2	3	4	5	6
1. 개별적 배려	1					
2. 이상적 행동	.728 ***	1				
3. 행동성향	.404 ***	.364 ***	1			
4. 사고성향	.363 ***	.364 ***	.499 ***	1		
5. 직무만족	.491 ***	.529 ***	.373 ***	.287 ***	1	
6. 조직몰입	.558 ***	.547 ***	.467 ***	.355 ***	.611 ***	1

\*\*\* $p<.001$

<표 7>에서 본 바와 같이 개별적배려는 행동성향( $r=.404$ ), 사고성향( $r=.363$ ), 직무만족( $r=.491$ ), 조직몰입( $r=.558$ )에 정적(+)으로 상관관계가 높은 것으로 나타났다. 이상적행동은 행동성향( $r=.364$ ), 사고성향( $r=.364$ ), 직무만족( $r=.529$ ), 조직몰입( $r=.547$ )에 정적(+)으로 상관관계가 높은 것으로 나타났다. 행동성향은 직무만족( $r=.373$ ), 조직몰입( $r=.467$ )에 정적(+)으로 상관관계가 높은 것으로 나타났다. 사고성향은 직무만족( $r=.287$ ), 조직몰입( $r=.355$ )에 정적(+)으로 상관관계가 높은 것으로 나타났다.

### 4.2 변혁적 리더십과 팔로워십

본 연구에서 제시한 가설 1은 "민간경비원의 변혁적 리더십이 팔로워십에 정적으로 영향을 미칠 것이다"였다. 이를 규명하기 위하여 변혁적 리더십과 팔로워십의 관계를 다중회귀분석을 통하여 검증하였다.

<표 8> 변혁적 리더십이 팔로워십에 미치는 영향에 대한 다중회귀분석

변혁적 리더십 (독립변인)	팔로워십(종속변인)	
	행동성향	사고성향
개별적 배려	.288***	.208***
이상적 행동	.137**	.212***
R <sup>2</sup>	.159	.153

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

<표 8>에 제시된 바와 같이, 변혁적 리더십과 팔로워십의 관계에 있어서, 개별적행위는 행동성향( $\beta = .288$ ), 사고성향( $\beta = .208$ )에는 정적(+)으로 유의한 영향을 미쳤다. 이상적행동은 행동성향( $\beta = .137$ ), 사고성향( $\beta = .212$ )에는 정적(+)으로 유의한 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 이러한 결과는 민간경비원의 변혁적 리더십이 팔로워십을 높이는 선행변수임을 시사하고 있다.

### 4.3 변혁적 리더십과 직무만족 및 조직몰입

본 연구에서 제시한 가설 2은 "민간경비원의 변혁적 리더십이 직무만족 및 조직몰입에 정적으로 영향을 미칠 것이다"였다. 이를 규명하기 위하여 변혁적 리더십과 직무만족 및 조직몰입의 관계를 다중회귀분석을 통하여 검증하였다.

<표 9> 변혁적 리더십이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 대한 다중회귀분석

변혁적 리더십 (독립변인)	종속변인	
	직무만족	조직몰입
개별적 배려	.225***	.341***
이상적 행동	.365***	.298***
R <sup>2</sup>	.303	.353

\*\*\*p<.001

<표 9>에 제시된 바와 같이, 변혁적 리더십과 직무만족 및 조직몰입의 관계에서, 개별적행동은 직무만족( $\beta = .225$ ), 조직몰입( $\beta = .341$ )에 정적(+)으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 이상적행동은 직무만족( $\beta = .365$ ), 조직몰입( $\beta = .298$ )에 정적(+)으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 민간경비원의 변혁적 리더십이 직무만족과 조직몰입을 높이는 선행변수임을 시사하고 있다.

### 4.4 팔로워십과 조직만족 및 조직몰입

본 연구에서 제시한 가설 3은 "민간경비원의 팔로워십이 직무만족 및 조직몰입에 정적으로 영향을 미칠 것이다"였다. 이를 규명하기 위하여 팔로워십과 직무만족 및 조직몰입의 관계를 다중회귀분석을 통하여 검증하였다.

<표 10> 팔로워십이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 대한 다중회귀분석

팔로워십 (독립변인)	종속변인	
	직무만족	조직몰입
행동성향	.305***	.345***
사고성향	.140***	.190***
R <sup>2</sup>	.154	.218

\*\*\*p<.001

<표 10>에 제시된 바와 같이, 팔로워십과 직무만족 및 조직몰입의 관계에서, 행동성향은 직무만족( $\beta = .305$ ), 조직몰입( $\beta = .345$ )에 정적(+)으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 사고성향은 직무만족( $\beta = .140$ ), 조직몰입( $\beta = .190$ )에 정적(+)으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 민간경비원의 팔로워십이 직무만족과 조직몰입을 높이는 선행변수임을 시사하고 있다.

### 4.5 변혁적 리더십이 팔로워십과 직무만족 및 조직몰입 간의 인과관계

<표 11>은 변혁적 리더십이 팔로워십과 직무만족 및 조직몰입 간의 인과관계를 중심으로 경로분석을 실시한 결과이다.

<표 11> 변혁적 리더십이 팔로워십과 직무만족 및 조직몰입 간의 경로분석

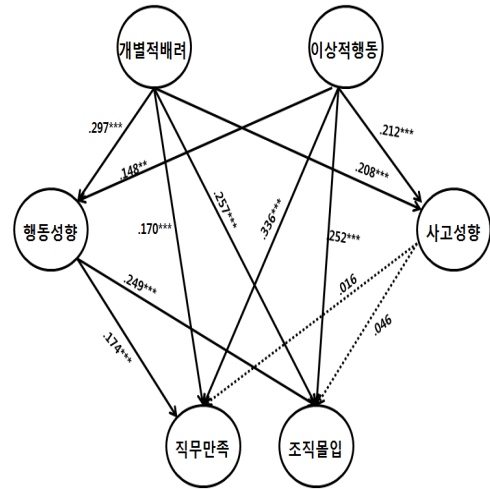
독립변인		종속변인			
		직무 만족	조직 몰입	행동 성향	사고 성향
독립변인	개별적 배려	.170***	.257** *	.297* **	.208* **
	이상적 행동	.336** *	.252** *	.148* *	.212* **
매개변인	행동 성향	.174***	.249** *	-	-
	사고 성향	.016	.046	-	-
R2		.331	.414	.174	.153

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

<표 11>에 의하면, 변혁적 리더십에서 개별적배려는 행동성향(β=.297)과 사고성향(β=.208)에 정적(+)으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 이상적행동은 행동성향(β=.148)과 사고성향(β=.212)에 정적(+)으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

변혁적 리더십에서 개별적배려는 직무만족(β=.170), 조직몰입(β=.257)에 정적(+)으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 이상적행동은 직무만족(β=.336), 조직몰입(β=.252)에 정적(+)으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

팔로워십에서 행동성향은 직무만족(β=.174), 조직몰입(β=.249)에 정적(+)으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 사고성향은 직무만족(β=.016), 조직몰입(β=.046)에 정적(+)으로 영향을 미쳤으나 유의하지 않은 것으로 나타났다.



(그림 1) 경로모형

(그림 1)에 제시된 바와 같이 개별적배려는 행동성향과 사고성향을 통하여 직무만족과 조직몰입에 직·간접적인 영향을 미치고, 이상적행동은 행동성향과 사고성향을 통해 직무만족과 조직몰입에 직·간접적인 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 행동성향과 사고성향은 변혁적 리더십과 직무만족 및 조직몰입에 중요한 매개변수라는 것을 알 수 있다.

### 5. 논의 및 결론

민간경비원의 변혁적 리더십으로 인하여 이루어지는 팔로워십과 직무만족 및 조직몰입에 미치는 인과관계를 중심으로 다음과 같이 논의 할 수 있다.

첫째, 변혁적 리더십은 팔로워십에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 통해서 변혁적 리더십은 팔로워십을 높이는 변수임이 밝혀졌다. 한지영(2007)의 연구에서 간호조직내의 변혁적 리더십이 팔로워십과에 미치는 영향관계에서 모두 정(+)의 값을 보여주며, 변혁적 리더십이 팔로워십에 직접적으로 영향을 미친다고 하였다. 또한 강경수(2007)의 연구에서는 학교장의 변혁적 리더십이 교사의 팔로워십에 정적(+) 영향을 주는 것으로 나타나 본 연구의 결과와 일치하는 것으로 나타났다.



따라서 조직 내 상사의 변혁적 리더십은 팔로워를 형성하는데 매우 중요한 결과변수임을 알 수 있다. 특히 민간경비조직은 상사와 조직구성원간의 수직적인 관계로 구성되어 있기 때문에 상사에 대한 조직구성원의 팔로워십은 이상적인 행동을 통해서 획득이 가능하며 상사의 개별적 배려 행동이 기인한 결과라고 할 수 있다.

둘째, 변혁적 리더십은 직무만족 및 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 박중훈·박경아(2001)의 연구에서 변혁적 리더십은 다른 모든 조건이 동일한 경우 상사의 변혁적 리더십이 강화 될수록 부하의 직무만족이 향상된다고 주장하였다. 그리고 이호손(2011)의 연구에서도 변혁적 리더십이 조직몰입과 직무만족에 정(+)의 영향을 미친다고 보고하고 있다. 즉, 변혁적 리더십은 직무만족과 조직몰입에 정적(+) 영향을 미치는 선행변수임을 증명하고 있다.

셋째, 팔로워십의 행동성향은 직무만족과 조직몰입에 정적(+)으로 영향을 미쳤으나 사고성향은 유의하지 않은 것으로 나타났다. 유규선(2007)의 연구에 의하면, 팔로워십은 조직몰입에 유의한 영향을 나타낸다고 하여, 이 연구와 같은 결과를 나타내고 있다. 고경섭(2008)의 연구에서는 다원화 된 현대조직에서 리더의 조직은 한계가 있으나 팔로워의 기능은 더욱 복잡하고 전문화 될 수밖에 없으므로 직무와 관련하여 매우 중요한 요소로 나타내고 있다. 이렇듯 팔로워십은 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 중요 변수임을 증명하고 있다.

### 참고문헌

[1] 강경수, "학교장의 변혁적 리더십, 교사 임파워먼트, 팔로워십 및 학교장신뢰가 학교조직효과성에 미치는 영향", 인하대학교 대학원 박사학위논문, p.94, 2007.

[2] 김재득, "리더십의 정글에서 길 찾기: 리더십플랜", 경기도 공동체, 2009.

[3] 노선희, "호텔기업의 편 리더십이 서비스성과에 미치는 영향 : 팔로워십과 집단응집성의 매개효과를 중심으로", 세종대학교 대학원 박사학위논문,

p.52, 2011.

[4] 박경수, "학교장의 변혁적 리더십과 교사의 팔로워십, 임파워먼트와의 관계연구", 한양대학교 대학원 석사학위논문, p.63, 2001.

[5] 박재연·권동국·김영식, "패밀리레스토랑 종사원의 팔로워십 유형이 임파워먼트 및 정서적 몰입에 미치는 영향", 관광연구, 22(3), pp.341-357, 2007.

[6] 백기복, '조직행동연구', 서울 : 법무사, 2001.

[7] 손현중, "한· 중 특급호텔 총지배인의 리더십, 조직문화 및 조직효과성의 비교연구", 제주대학교 대학원 박사학위논문, p.53, 2008.

[8] 유경량, "유아교육기관에서 팔로워십이 Leader-Member Exchange(LMX)와 임파워먼트와의 관계에 미치는 영향", 건국대학교 대학원 박사학위논문, p.51, 2006.

[9] 유시정·김영택·양태식, "서비스기업의 팔로워십 특성이 직원의 관계교환(LMX)의 질, 임파워먼트, 직무태도간에 미치는 영향", 서비스경영학회지, 18(1), pp.57-78, 2007.

[10] 이상규, "사실 경호조직의 팔로워십 유형과 리더-멤버 교환관계 및 직무만족의 관계", 한국스포츠리서치, p.695, 2005.

[11] 이현철·채순화, "변혁적 리더십이 다중조직몰입에 미치는 영향", 세무회계연구, p.142, 2011.

[12] 최규환, "호텔종사원의 팔로워십을 도입한 직무만족도 평가연구", 한국관광레저학회, p.326, 2005.

[13] 표영현·정범구, "리더십 유형과 직무태도와의 관계에 있어서 팔로워십 특성의 조절효과에 관한 연구", 경영경제연구, 26(2), pp.171-199, 2004.

[14] E. A. Locke, "What is Job Satisfaction, Organizational", Behavior and Human Performance, 4 : pp.309-336, 1969.

[15] M. E. Sheldon, "Investment and involvements as mechanisms producing commitment to the organization.", *Administrative Science Quarterly*, 16, pp.143-148, 1971.

[16] P. Hersey, & K. H. Blanchard, "*Management of organizational behavior : Utilizing human resources*", Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall, Inc, 1977.

- [17] W. L. Kon, & R. M. Sterrs, & J. R. Terborg, "The Effects of Transformational Leadership on Teacher Attitudes and Student Performance in Singapore", *Journal of Organizational Behavior*, 16(4), pp.319-333, 1995.

---

[저자 소개]

---



**이 용 주 (Yong-ju Lee)**

2004년 2월 용인대학교 학사  
2009년 2월 용인대학교 석사  
2012년 2월 용인대학교 박사

email : lyjks486@hanmail.net



**장 석 인 (Suck-in Jang)**

2008년 2월 용인대학교 학사  
2010년 2월 용인대학교 석사  
2012년 현재 용인대학교 박사과정

email : poohdj82@hanmail.net