

변혁적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향 - 해양경찰 함정승조원을 중심으로 -

신호식* · 윤대근**†

* 목포해양대학교 실습선, ** 목포해양대학교 국제수송과학부

The Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment - Focused on Fleet Crew of Korean Coast Guard -

Ho-Sig Sin* · Dae-Gwun Youn**†

* Training Ship, Mokpo National Maritime University, Mokpo 530-729, Korea

** Division of International Maritime Transportation & Science, Mokpo National Maritime University, Mokpo, 530-729, Korea

요 약 : 본 연구는 근무여건의 열악함에도 불구하고 많은 역할을 담당하고 있는 해양경찰 함정의 조직유효성 향상을 위해 함장의 변혁적 리더십이 일반 함정승조원의 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지를 파악하기 위함이다. 연구를 위하여 변혁적 리더십이 조직몰입에 미치는 다양한 선행연구를 조사하였고, 가설을 설정하여 변혁적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향에 대하여 검증을 시도하였다. 변혁적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향에 대해 검증하기 위하여 변혁적 리더십을 독립변수로, 조직몰입을 종속변수로, 그리고 다섯 가지 인구통계학적 특성을 사용하여 연구의 모형을 설정하였다. 연구의 결과 변혁적 리더십의 지적자극이 조직몰입의 조직목적($t=6.664, p=0.000$)과 근속몰입($t=4.057, p=0.000$)에서 해양경찰 함정 일반 승조원에게 가장 크게 영향을 미치는 것으로 보이며, 우리가 일반적으로 영향력이 클 것으로 생각하는 개별배려는 거의 영향을 주지 못하는 것으로 나타났다.

핵심용어 : 변혁적 리더십, 조직몰입, 해양경찰, 지적자극, 인구통계학적 특성

Abstract : *It is already recognized, the fleet crew of Korean Coast Guard(KCG) have come to perform a wide range of roles that they carry on duties on inferior working conditions. Therefore a research on leadership is seemed necessary to improve organizational effectiveness for them. This study is to examine whether leadership style with transformation is appropriate in organizational commitment for the fleet crew of KCG. In this study transformational leadership is fixed as independent variables and organizational commitment as dependent variables and also five factors as demographic characteristics. Intellectual stimulation is turned out to be the most influential factor in organizational objective($t=6.664, p=0.000$) and continuance commitment($t=4.057, p=0.000$), but individualized consideration are uninfluential factors concerning organizational commitment.*

Key Words : *Transformational leadership, Organizational commitment, Korean Coast Guard,, Intellectual stimulation, Demographic characteristics*

1. 서론

해양경찰 함정 승조원은 제한된 직무공간, 가정생활과의 단절, 근무환경 등에 자연재해의 위험성이 있어, 여타 직종과 비교해 업무의 강도가 높으나 주어진 환경은 열악한 편이다. 이러한 특수환경에서 조직의 목표달성을 위해 구성원에게 영향력을 행사하는 함장의 리더십은 승조원의 직무

태도에 큰 영향력을 미친다. 함장은 함정의 안전운항을 통해 조직의 목표 달성과 승조원의 욕구충족을 만족시키기 위하여 적절한 리더십을 발휘하여야 하며, 이를 위해서는 개인과 집단을 대상으로 한 효과적인 리더십의 발휘가 필수적이다.

변혁적 리더십은 강요된 복종이나 교환적 관계를 통해서가 아니라, 구성원이 개인의 이익을 초월하여 상위욕구를 충족할 수 있도록 동기부여 함으로써 원래 기대하던 것보다 더 많은 일을 할 수 있도록 조직의 유효성을 증진시키

* First Author : hsin@mmu.ac.kr, 061-240-7420

† Corresponding Author : dyoon@mmu.ac.kr, 061-240-7179

는 것을 의미하며(Sin and Youn, 2013), 조직몰입은 조직 구성원이 조직에 대한 헌신이나 동일시 등과 같은 조직에 대해 가지는 애착이나 충성의 정도로 조직 구성원 개인의 감정을 반영하는 포괄적인 개념이라 할 수 있다.

본 연구는 해양경찰의 함정 조직의 특성을 감안하여 함정에 승합하는 일반 승조원(경사~전경)에게 함장의 변혁적 리더십이 조직의 충성도를 나타내는 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 비교분석하는데 연구의 목적이 있다.

2. 선행연구 분석 및 연구의 설정

2.1 변혁적 리더십과 조직몰입 대한 선행연구

리더십 연구에서 직무만족 보다 조직몰입이 리더십에 따른 조직의 성과차원으로 더 많은 연구자들에 의해 연구되고 있다(Shamir et al., 1993).

변혁적 리더십의 핵심은 리더가 부하를 몰입시키고 기대를 초월하는 성과를 달성하도록 동기부여 하는 데 있으며(Conger, 1989), 개별배려는 잘한 일에 대해 인정과 칭찬을 중시여기고, 부족한 부하에게 개별적으로 지도와 조언을 하며, 자신감을 증진시키고 권한을 위임하여 학습기회를 제공하는 등 개인의 발전을 도모하는 리더십 행동으로 보았다(Bass, 1985).

변혁적 리더의 지적자극이 원래 의도를 달성하기 위해서 리더는 부하에게 자율성을 보장하면서, 위험을 감수하고 새로운 도전을 권장하며, 실수를 하더라도 공식적 비판을 삼가 한다. 그렇게 되면 부하는 자신감과 자기 효능감을 얻고, 상위욕구를 충족시키는 기회를 갖게 되고 동기부여와 조직몰입이 향상될 수 있다(Han, 1999).

권한을 위임받은 부하는 자율과 재량을 얻게 되어 성취감과 책임감을 느끼고 학습의 기회도 갖게 되어 자신의 성장과 발전을 경험함으로써 상위욕구를 충족시켜 동기부여의 수준이 향상될 수 있다. 또한 개별적 지원과 지도를 통해 스스로 도전적 업무를 완수하여 리더의 칭찬, 격려, 인정을 받게 되면 동기부여는 더욱 높아진다. 높은 동기부여는 카리스마적 리더십과 마찬가지로 높은 조직몰입의 원천이 된다(Kim, 2001).

선행의 변혁적 리더십과 조직몰입의 관계에 대한 연구에서 일반적으로 리더십이 조직몰입과 상관관계가 있음이 인정되고 있다. 많은 연구에서 변혁적 리더십은 조직몰입의 정서적인 몰입 증대에 중요한 역할을 하고 있으며, 특히 변혁적 리더십의 카리스마, 개별배려, 지적자극 요인이 긍정적 영향력을 미치는 것으로 나타나 있다.

2.2 변혁적 리더십에 따른 조직몰입 실증연구

해양경찰 함장의 리더십 유형과 관련된 함정 승조원의 조직몰입에 관한 논문은 없으며 유사한 선행연구를 살펴보기로 한다.

실증조사 결과를 토대로 우리나라의 경우 관리 스타일과 조직몰입의 관계는 확실하게 발견하지 못하였으나 변혁적 리더십 행동은 조직몰입에 긍정적 영향을 미치는 것으로 판단하였고(Jeon, 2005), 기초자치단체장을 대상으로 한 연구에서 변혁적 리더십의 카리스마와 지적자극이 조직몰입에 많은 영향을 미치는 것으로 보이며(Sung, 2006), 지방자치단체공무원을 대상으로 한 연구에서 상사의 비전제시와 지적자극은 부하 직원들의 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다(Kim, 2009). 또한 육군지휘관을 대상으로 한 연구에서 변혁적 리더십의 카리스마, 개별배려, 지적자극이 조직몰입에 유의한 영향을 미치나, 이중 카리스마가 가장 큰 영향을 주는 것으로 나타났다(Hong, 2007).

해양에서 경찰 및 오염방제 업무 등에 관한 사무를 관장하는 해양경찰 함정의 함장과 같이, 주로 바다에서 국가 방위를 담당하는 해군 함정의 함장에게 변혁적 리더십을 적용하였을 경우, 조직몰입도에 영향을 미치는 것으로 판단할 수 있으며, 변혁적 리더십의 주요소인 개인적 고려, 카리스마 및 지적자극에 대한 적용은 유효하다고 판단하였다(Ham, 2001).

이상의 실증연구에서도 변혁적 리더십은 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 판단된다.

2.3 연구의 모형 및 변수의 정의

1) 연구의 모형

선행연구에서 변혁적 리더십은 리더가 구성원들에게 도전적인 비전을 제시하면서 성취감, 도전감 등 상위욕구의 충족을 경험하게 하여 보상의 가치를 증대시킴으로써 동기를 부여하여 구성원이 조직에 대해 갖는 헌신이나 애착, 충성의 감정을 반영하는 조직몰입을 더욱 향상시켜 조직유효성에 긍정적인 관계를 갖게 하는 것으로 나타났다.

본 연구에서는 선행연구들을 중심으로 해양경찰 함장의 변혁적 리더십이 일반 함정 승조원의 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지를 파악하기 위해, 변혁적 리더십과 조직몰입에 관한 설문 문항의 타당성을 분석한 결과, 변혁적 리더십의 측정변수로는 카리스마, 지적자극, 개별배려가 독립변수로, 조직몰입의 측정변수로는 조직목적, 근속몰입이 종속변수로 선정되어 Fig. 1과 같이 연구의 모형을 설정하였다.

또한 해양경찰 함정승조원의 인구통계학적 특성으로 성별, 연령, 직급, 근무부서 및 함정복무기간 5가지 요소를 설정하였다.

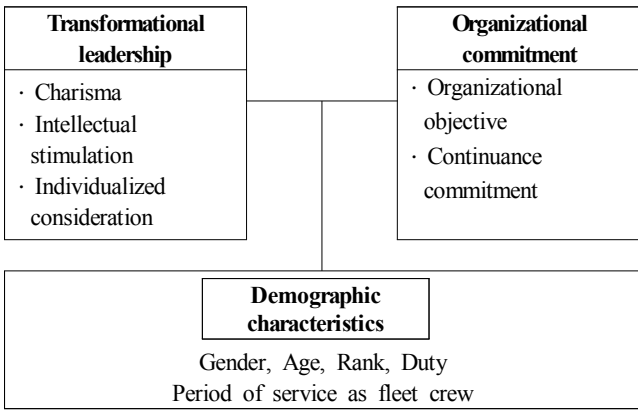


Fig. 1. Model tool.

2) 변수의 정의

① 카리스마(Charisma)

리더가 조직 구성원들에게 고무적인 인상을 주기 위해서 높은 이상과 비전 그리고 통찰력을 제시하고 바람직한 가치관이나 자신감 등을 심어주어 자부심을 갖도록 하며, 의사결정시 도덕적 윤리적인 면을 먼저 생각하고 스스로 믿음과 존경을 받을 수 있는 자질을 갖추고 리더와 자신들을 동일시하도록 하는 능력이다.

② 지적자극(Intellectual stimulation)

조직 구성원이 주어진 문제를 해결하기 위해 기존과는 다른 새로운 창의력을 발휘하도록 격려하는 것으로, 구성원들이 문제점의 본질과 해결방안을 신중하면서도 창조적으로 개념화하고 해결방안을 모색할 수 있도록 하는 것이다. 조직 구성원들에게 새로운 정보를 제공하여 그들로 하여금 새로운 방식을 도입하도록 하고 기존방식에 대해 재검토를 하도록 하는 행동이다.

③ 개별배려(Individualized consideration)

리더가 조직 구성원들에게 개별적으로 그들의 욕구에 대한 관심을 보이고 그들을 믿고 존중하며 그들의 능력을 개발하도록 책임감을 권장하는 행동이며, 리더의 개별적인 배려 행동은 부하 개개인을 욕구와 능력, 열정을 가진 독특한 개인으로 인정하고 개개인이 가지는 욕구수준을 보다 높은 수준으로 끌어 올리며 부하들로 하여금 높은 성과를 올릴 수 있도록 잠재력을 개발해 주는 행동이다.

④ 조직목적(Organizational objective)

조직의 가치관에 대한 것으로 일체감, 소속감, 조직의 신인도 및 미래에 대한 관심, 그리고 조직과 동일시와 관련한 변수로 조직의 목적과 나의 목적이 동일시되어 조직에 몰

입하는 것을 의미한다.

⑤ 근속몰입(Continuance commitment)

조직을 위한 헌신, 충성심, 애착 등의 요인과 조직에 입사권유, 근속만족 등의 요인 관련하여 계속해서 조직에 남아 있으려고 하는 경향을 의미한다.

2.4 가설의 설정

본 연구에서도 선행연구와 마찬가지로 변혁적 리더십이 조직몰입에 유의한 영향을 보여줄 것으로 기대되나, 하위요인 전부가 통계적으로 유의함을 나타내리라 보지는 않는다.

변혁적 리더십의 구성요소인 카리스마, 지적자극, 개별배려가 종속변수인 조직몰입의 조직목적, 근속몰입에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다음과 같이 가설을 설정하였다.

"함장의 변혁적 리더십은 함정의 일반 승조원의 조직몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다."

2.5 자료의 수집방법 및 처리

변혁적 리더십에 관한 설문지는 Bass and Avolio(1995)의 MLQ Form 5-45의 전체 45문항 중 해양경찰 함정조직에 사용할 수 있도록 용어를 수정하여 25문항으로 구성하였고, 조직몰입은 Poter and Smith(1970)가 개발한 측정도구에 제시된 설문문항 등을 수정하여 12개 문항으로 구성하였다. 본 연구에 사용된 설문문항은 인구통계학적인 문항 5개 문항을 포함하여 총 42개 문항으로 구성하였으며, 측정은 인구통계학적인 문항을 제외하고는 모두 Likert 5점 척도를 이용하였다.

연구의 목적 달성을 위하여 목포해양경찰서 소속 함정근무 일반 승조원을 대상으로 실증분석을 위한 자료 수집을 위해 2011년 10월 23일부터 11월 10일까지 조사를 실시하여, 설문지 247부를 본 연구에 사용하였다. 수집된 설문자료는 통계패키지 프로그램 SPSS WIN. 18.0을 이용하여 아래 Table 1과 같이 처리하였다.

Table 1. Procedure of questionnaire data

Analysis items	Analysis tools
Demographic characteristics	Frequency analysis
Reliability analysis	Cronbach's Alpha
Feasibility analysis	Factor analysis
Correlation analysis	Pearson, Correlation analysis
Analysis of difference	ANOVA, Duncan
Effect of variable	Multiple regression analysis

3. 표본 및 측정변수의 분석

3.1 표본의 일반적 특징

본 연구의 인구통계학적 변수들의 특성은 Table 2와 같다. 구체적으로 성별의 표본구성은 남자가 94.7%로 5.3%의 여자에 비해 해양경찰 함정 일반 승조원의 절대 다수를 차지하고 있으며, 연령별 표본구성을 보면 20대 42.5%, 30대 47.8%로 전체의 90.3%를 차지하며, 직급별 표본구성은 순경~경장이 66.4%의 구성을, 그리고 의무복무인 전경이 15.4%의 비율을 보이고 있다. 근무부서별로는 함정의 조직상 갑판 승조원이 전체의 1/2이 넘는 57.9%를, 기관 승조원이 25.1% 그리고 통신, 취사 등의 승조원이 17.0%의 비율을 보이고 있으며, 함정복무기간별로는 5년 이하가 전체의 89.1%의 구성을 보이고 있다.

Table 2. Demographic characteristics(Sin and Youn, 2013)

		Data(N:247)	Percentage(%)
Gender	Male	234	94.7
	Female	13	5.3
Age	20s	105	42.5
	30s	118	47.8
	40s	24	9.7
Rank	Auxiliary policeman	38	15.4
	Policeman ~Sen. policeman	164	66.4
	Assistant inspector	45	18.2
Duty	Deck	143	57.9
	Engine	62	25.1
	Other	42	17.0
Period of service as fleet crew	Less than 2 years	157	63.6
	3~5 years	63	25.5
	6~10 years	27	10.9

3.2 측정변수의 신뢰성, 타당성, 상관관계 분석

1) 신뢰성 분석(Reliability analysis)

내적일관성 측정방법으로 신뢰성을 측정한 결과 Table 3에서와 같이 Cronbach's Alpha 값이 변혁적 리더십에서는 0.846~0.951, 조직몰입에서는 0.912~0.914의 신뢰도를 보이고 있다. 일반적으로 Cronbach's Alpha 값이 0.800 이상이면 신뢰도가 아주 바람직한 것으로 본다.

Table 3. Reliability analysis

	Variable	Number	Cronbach's Alpha
Transformational leadership	Charisma	13	0.951
	Intellectual stimulation	9	0.949
	Individualized consideration	3	0.846
Organizational commitment	Organizational objective	8	0.912
	Continuance commitment	4	0.914

Table 4. Feasibility analysis on transformational leadership(Sin and Youn, 2013)

	Sampling item	Charisma	Intellectual stimulation	Individualized consideration	
Charisma	I -15	0.742	0.359	0.275	
	I - 5	0.732	0.330	0.269	
	I -11	0.715	0.475	0.037	
	I -16	0.707	0.417	0.195	
	I - 7	0.704	0.284	0.329	
	I -17	0.704	0.305	0.339	
	I - 1	0.699	0.459	0.030	
	I - 6	0.690	0.392	0.212	
	I - 9	0.666	0.089	0.575	
	I -19	0.664	0.114	0.583	
	I -23	0.639	0.331	0.143	
	I -22	0.534	0.471	0.350	
	I -25	0.519	0.503	0.116	
	Intellectual stimulation	I -12	0.327	0.808	0.275
		I - 2	0.322	0.804	0.273
I -13		0.332	0.801	0.238	
I - 3		0.321	0.796	0.235	
I -14		0.364	0.738	0.315	
I - 4		0.348	0.726	0.310	
I -24		0.497	0.551	0.198	
Individualized consideration	I -21	0.461	0.538	0.363	
	I -20	0.438	0.486	0.471	
	I -18	0.167	0.374	0.828	
	I - 8	0.161	0.355	0.828	
	I -10	0.435	0.470	0.476	
Eigen value		15.165	1.467	1.318	
p.c.t of var.		60.661	5.867	5.270	
cum. of var.		60.661	66.527	71.797	

2) 타당성 분석(Feasibility analysis)

측정변수가 측정하려고 하는 개념이나 속성을 얼마나 정확히 측정하였는가를 규명하는 것이 타당성 분석으로, 표본의 수가 100~200인 경우 요인 적재값이 0.400 이상이면 유의적 수준으로 고려된다.

① 변혁적 리더십에 대한 타당성 분석

Table 4에서 고유값(Eigen value)이 1.0 이상인 요인이 카리스마, 지적자극, 개별배려 3개가 추출되어 요인들이 타당하게 묶여져 있음을 나타내고 있다. 설명분산비율은 카리스마 15.165%, 지적자극 1.467%, 개별배려 1.318%로 나타났으며, 3가지 요인이 설명된 누적총분산이 71.797%를 설명하고 있어, 연구가설을 분석하는데 매우 유용한 정보를 제공할 것으로 판단된다.

② 조직몰입에 대한 타당성 분석

Table 5에서 고유값(Eigen value)이 1.0 이상인 요인이 조직목적, 근속몰입 2개 요인으로 구분되었고, 누적총분산비율이 70.481%를 설명하여 연구가설을 분석하는데 역시 유용한 정보를 제공할 것으로 판단된다.

Table 5. Feasibility analysis on organizational commitment

	Sampling item	Organizational objective	Continuance commitment
Organizational objective	II-10	0.902	0.238
	II- 2	0.892	0.228
	II-12	0.892	0.228
	II- 7	0.680	0.410
	II- 6	0.631	0.284
	II- 3	0.623	0.315
	II- 8	0.608	0.409
	II- 5	0.494	0.398
Continuance commitment	II- 1	0.271	0.936
	II-11	0.271	0.936
	II- 9	0.335	0.884
	II- 4	0.434	0.507
	Eigen value	5.348	1.097
	p.c.t of var.	58.485	11.996
	cum. of var.	58.485	70.481

3) 상관관계 분석(Correlation analysis)

연구하고자 하는 변수들 간의 관련성 분석을 위한 것이 상관관계 분석으로 서로 관련성이 있다면 어느 정도의 관련성이 있는지를 알고자 할 때 사용하는 분석기법이다. 상

관관계의 크기를 나타내는 값을 상관계수라 하며 -1에서 +1사이의 값을 가지며, 값이 0.70~0.80이상이면 높은 상관관계, 0.40~0.60이면 보통의 상관관계를 나타낸다.

Table 6에서 변혁적 리더십 하위변수 중 개별배려와 조직몰입의 하위변수 중 근속몰입이 0.400의 가장 낮은 상관관계를 보이고 있으며, 나머지 하위변수 사이에는 0.471~0.826 사이의 보통 및 높은 상관관계를 보이고 있다. 카리스마, 지적자극 순으로 조직몰입 간에 차례로 높은 상관관계를 보이고 있으며, 개별배려가 변수들 간에 가장 약한 상관관계가 보이고 있다.

Table 6. Correlation analysis

	Charisma	Intellectual stimulation	Individualized consideration	Organizational objective	Continuance commitment
Charisma	1				
Intellectual stimulation	0.826**	1			
Individualized consideration	0.688**	0.755**	1		
Organizational objective	0.622**	0.683**	0.471**	1	
Continuance commitment	0.489**	0.536**	0.400**	0.629**	1

1) **, significance level of correlation coefficient is 0.01(both sides)

4. 인구통계학적 차이 분석 및 가설의 검증

4.1 변수간의 인구통계학적 차이 분석

표본이 동일한 평균을 가진 모집단에서 추출된 것인지의 여부를 추론하는데 이용하는 분산분석(ANOVA)은 집단간 평균차이의 검증으로, 여성의 표본수가 적은 성별과 직급별, 근무부서별에서는 통계적으로 유의함이 없었으며, 연령별, 함정복무기간별에서만 통계적으로 유의적인 차이를 나타냈다.

1) 변수간의 연령별 차이분석

Table 7에서 변혁적 리더십의 하위요인인 지적자극(p<0.05)과 조직몰입의 하위요인인 근속몰입에서만(p<0.05) 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 이를 Duncan의 사후 검증한 결과 지적자극(F=4.352)과 근속몰입(F=4.784)이 40대 집단보다 20대 집단에서 더 높은 것으로 나타났다.

Table 7. Analysis of difference on age

Variable	a	b	c	F	Post-hoc	
	20s (N105)	30s (N118)	40s (N24)			
Transformational leadership	Charisma	4.030	3.870	3.930	1.552	
	Intellectual stimulation	3.995	3.759	3.579	4.352*	c<a
	Individualized consideration	3.829	3.853	3.694	0.374	
Organizational commitment	Organizational objective	3.512	3.347	3.325	2.389	
	Continuance commitment	2.926	2.654	2.691	4.784*	c<a

1) *p<0.05

2) 변수간의 함정복무기간별 차이분석

Table 8에서와 같이 변혁적 리더십의 하위요인인 카리스마(p<0.05), 지적자극(p<0.01)과 조직몰입의 하위요인인 조직목적(p<0.01)와 근속몰입(p<0.01)에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 이를 Duncan의 사후검증한 결과 카리스마(F=4.159)에서는 6~10년 이상의 승함자 집단보다 2년 이하의 승함자 집단에서 높게 나타났다. 지적자극(F=11.830), 조직목적(F=8.918), 근속몰입(F=13.665)에서는 6~10년 이상의 승함자 집단보다 3~5년, 2년 이하집단에서 높게 나타났다.

Table 8. Analysis of difference on period of service with fleet crew

Variable	a	b	c	F	Post-hoc	
	Less than 2 years (N157)	3~5 years (N63)	6~10 years (N27)			
Transformational leadership	Charisma	4.034	3.818	3.709	4.159*	c<a
	Intellectual stimulation	3.979	3.750	3.259	11.830**	c<b,a
	Individualized consideration	3.909	3.741	3.556	2.659	
Organizational commitment	Organizational objective	3.507	3.363	3.002	8.918**	c<b,a
	Continuance commitment	2.905	2.678	2.226	13.665**	c<b,a

1) *p<0.05, **p<0.01

4.2 가설의 검증

"함장의 변혁적 리더십은 함정의 일반 승조원의 조직몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다"라는 가설에 대한 영향력과 설명력이 어느 정도 인지를 검증하기 위하여 Table 9와 같이 다중회귀분석을 실시하였다.

회귀식의 설명력(R²)이 조직목적에서 47.80%(0.478)를, 근속몰입에서 28.6%(0.286)를 보여주고 있으며, 설명된 분산과 오차분산의 비율인 F값이 76.102와 33.793으로 유의수준(p=0.001)에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났고, 변혁적

리더십의 하위요인이 조직몰입의 하위요인인 조직목적에서 지적자극(t=6.664, p=0.000)과 카리스마(t=2.508, p=0.013)가 통계적으로 유의함이 보였으며, 근속몰입에서는 지적자극(p=0.000)만이 유의함을 나타냈다. 그러나 개별배려는 조직목적과 근속몰입에 통계적으로 유의함이 없었다.

Table 9. Effect of transformational leadership on organizational commitment

	Organizational commitment					
	B	Standard error	β	t	p	
Organizational objective	Constant	1.205	0.165	7.283	0.000	
	Charisma	0.184	0.074	0.208	2.508	0.013
	Intellectual stimulation	0.485	0.073	0.613	6.664	0.000
	Individualized consideration	-0.100	0.053	-0.135	-1.892	0.060
R ² /adj.R ² =0.484/0.478 F=76.102***						
Continuance commitment	Constant	0.795	0.218	3.657	0.000	
	Charisma	0.151	0.097	0.151	1.557	0.121
	Intellectual stimulation	0.388	0.096	0.437	4.057	0.000
	Individualized consideration	-0.028	0.069	-0.034	-0.405	0.686
R ² /adj.R ² =0.294/0.286 F=33.793***						

***p<0.001

또한, Table 10과 같이 추가로 변혁적 리더십의 하위요인과 조직몰입과의 회귀분석을 실시한 결과, 회귀식의 설명력(R²)이 50.0%(0.500)를 보여주고 있으며, 설명된 분산과 오차분산의 비율인 F값이 82.897로 유의수준(p=0.001)에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났고, 하위요인 중 지적자극(t=6.907, p=0.000)과 카리스마(t=2.398, p=0.017)가 통계적으로 유의함을 나타냈으나 Table 9와 마찬가지로 개별배려는 통계적으로 유의함이 없었다.

Table 10. Effect of transformational leadership variables on organizational commitment

	Organizational commitment						
	B	Standard error	β	t	p	R ² /adj.R ²	F
Constant	1.223	0.165		7.406	0.000		
Charisma	0.176	0.073	0.195	2.398	0.017	0.506/0.500	82.897
Intellectual stimulation	0.502	0.073	0.622	6.907	0.000		***
Individualized consideration	-0.082	0.053	-0.109	-1.555	0.121		

***p<0.001

이상에서와 같이 지적자극이 모든 부문에서 조직몰입에 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으며, 카리스마는 조직목적에서만 영향을 보이고 있다. 이는 해양경찰 합정에서 합장의 지적자극이 승조원에 대한 조직몰입에 보다 중요한 요소임을 나타내 주고 있으며, 이는 과거의 사고방식과 업무관습이 아닌 새로운 방식으로 사고능력과 문제해결 능력을 향상시키는 지적자극이 새로운 변화를 모색하는 해양경찰의 조직몰입 향상에 긍정적인 영향을 미친다고 하겠다.

그러나 선행연구와 달리 카리스마는 근속몰입에서, 개별배려는 모든 부문에서 영향이 없음을 보여주는 것은 해양경찰 합정 승조원의 조직몰입 향상에 새로운 인식으로 받아들여야 할 것이다.

따라서 본 연구의 가설인 "합장의 변혁적 리더십은 합정의 일반 승조원의 조직몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다."는 부분 채택되었다.

5. 결론

첫째, 측정도구의 신뢰성 검증을 위하여 내적일관성 분석을 실시하고 Cronbach's Alpha 계수를 구한 결과, 모두 0.846 이상으로서 신뢰도가 매우 높은 것으로 나타났다. 타당성 분석을 위한 요인분석 결과, 모두 고유값(Eigen value)이 1.0 이상으로 타당성이 있는 것으로 나타났으며, 상관관계 분석 결과 변수들 간에 대체적으로 긍정적인 상관관계를 나타내고 있다.

둘째, 해양경찰에 있어서 변혁적 리더십이 유용하게 적용될 수 있으며, 부분적으로 조직몰입에 영향을 미치고 있음을 보이고 있다. 지적자극이 조직몰입의 조직목적과 근속몰입 모두에서 영향을 미치는 것은 합장은 업무에 대해 적극적이고 창의적으로 임하는 태도를 보이게 하는 것이 조직의 충성도를 표시하는 조직몰입을 제고시키는 것이라 할 수 있다.

또한, 지적자극이 원래 의도를 달성하기 위해서는 합장이 부하에게 자율성을 보장하면서, 위험을 감수하고 새로운 도전을 권장하며, 실수를 하더라도 공식적 비판을 삼가해야 한다. 그렇게 되면 일반 승조원은 자신감과 자기 효능감을 얻고, 상위육구를 충족시키는 기회를 갖게 되고 동기 부여와 조직몰입이 향상될 수 있다. 그러나 부하가 감당할 수 없는 급격하거나 지속적인 변화를 요구하는 자극일 경우 중압감을 주어 긴장과 스트레스의 원인이 될 수도 있음을 합장은 유의하여야 한다.

그러나 선행연구와 달리 카리스마는 조직몰입의 조직목적에서만 영향을 보였으며, 개별배려는 모든 부문에 영향이 없음을 직시할 필요가 있다. 이는 합정의 승조원들이 합

장만의 합정이 아니라 합정을 하나의 운명공동체로 인식하고 있음을 나타낸다 하겠고, 인구통계학적 특성에서 보여 주듯이 요즘 젊은이들의 새로운 인식으로 받아들여야 한다.

셋째, 변수간 인구통계학적 특성에서 성별, 직급별 및 근무부서별에서는 통계적으로 유의함이 없었으며, 연령별, 합정복무기간별에서 변수 간에 미치는 영향에 차이가 나타났다. 유의함을 보인 모든 부문에서 젊은 승조원의 긍정적 성향을 볼 수 있었으며, 합장은 이러한 특성을 고려하여 리더십을 발휘 할 때 조직몰입을 보다 향상시켜 조직의 목표달성을 이룰 수 있을 것이다.

마지막으로 본 연구는 표본을 전국의 여러 지역이 아닌 한 지역으로 한정하여 설문조사를 실시하였고, 합정의 종류나 크기에 따른 분류가 없었으며, 리더십 대상을 합정의 여러 계층이 아닌 합장만으로 한정하여 실시하였으며, 또한 표본 수의 한계로 점차 증가하고 있는 여자 경찰관의 리더십 영향 파악 등에 한계가 있음을 밝혀둔다.

References

- [1] Bass, B. M.(1985), Leadership : Good, Better, Best. Organizational Dynamics. Winter, p. 82.
- [2] Conger, J. A.(1989), Leadership : The Art of Empowering Others, The Academy of Management Executive, p. 151.
- [3] Ham, W. Y.(2001), "A Study on the Effects of Transformational Leadership", Master's Thesis, Chung nam Nat'l Univ. Daejon, pp. 55-56.
- [4] Han, K. H.(1999), "An Exploratory Study for the Relationship of Transformational and Transactional Leadership Factors on Followers' Stress Syndrome", Journal of the Korean Academic Society of Business Administration, Vol. 28, No. 1, p. 60.
- [5] Hong, S. K.(2007), "A Study on the Effect of Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment", Ph.D. Thesis, Chonbuk Nat'l Univ. Jeonju, p. 125.
- [6] Jeon, K. C.(2005), "The effect of managers' leadership style on organizational effectiveness in the food service industry", Ph.D. Thesis, Kyonggi Univ. Seoul, p. 117.
- [7] Kim, C. K.(2009), "The Effect of the Transformational Leadership on Job Satisfaction and Organizational Commitment", Ph.D. Thesis, Kyung-hee Univ. Seoul, p. 133.
- [8] Kim, H. J.(2001), "The Effects of Transformational, Transactional Leadership on the Organizational Commitment : A Comparison of Public and Private Sector Employees",

Jouranl of Korean Association for Public Administration,
Vol. 35, No. 2, p. 201.

- [9] Shamir, B., R. J. House and M. B. Arthur(1993), The motivational effects of charismatic leadership : A self-concept based theory, Organization Science 4(4): pp. 577-594.
- [10] Sin, H. S. and D. G. Youn(2013), "The Effect of Captain's Transformational Leadership on Job Satisfaction of KCG", Jouranl of the Korean Society of Marine Environment & Safety, Vol. 19, No. 1, p. 23.
- [11] Sung, Y. T.(2006), "Effect of The Type of Leadership of the Leaders of Basic Local Government on Organizational Commitment of Public Servants", Ph.D. Thesis, Keimyung Univ. Daegue, p. 148.

원고접수일 : 2013년 09월 11일

원고수정일 : 2013년 11월 07일 (1차)

2013년 11월 29일 (2차)

게재확정일 : 2013년 12월 26일