

해양경찰 함장의 변혁적 리더십이 승조원의 직무만족에 미치는 영향

신호식*[†] · 윤대근**

* 목포해양대학교 실습선, ** 목포해양대학교 국제수송과학부

The Effect of Captain's Transformational Leadership on Job Satisfaction of KCG

Ho-Sig Sin*[†] · Dae-Gwun Youn**

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

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

요 약 : 우리나라 해양경찰 함정 승조원은 근무여건의 열악함에도 불구하고 많은 역할을 담당하고 있다. 본 연구는 해양경찰 함정의 조직유효성 향상을 위해 함장의 변혁적 리더십이 열악한 함정에서 근무하는 일반 승조원의 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지를 파악하기 위함이다. 연구를 위하여 변혁적 리더십이 직무만족에 미치는 다양한 선행연구를 알아보았고, 가설을 설정하여 변혁적 리더십이 직무만족에 미치는 영향에 대하여 검증을 시도하였다. 검증을 위하여 변혁적 리더십을 독립변수로, 직무만족을 종속변수, 그리고 여섯 가지 요소의 인구통계학적 특성으로 연구의 모형을 설정하였다. 연구의 결과 변혁적 리더십의 지적자극이 해양경찰 함정 일반 승조원의 직무만족에 가장 크게 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 개별배려는 영향을 주지 못하는 것으로 나타났다.

핵심용어 : 변혁적 리더십, 직무만족, 지적자극, 개별배려, 해양경찰, 함정승조원

Abstract : The fleet crew of Korea Coast Guard(KCG) have a wide range of roles to perform. It is already recognized that they carry duties in inferior working conditions. Therefore, a research on leadership that concerns organizational effectiveness seemed necessary for them. This study examines whether transformational leadership style is appropriate in job satisfaction for the fleet crew of KCG. This study also proves the effect of a leadership style on job satisfaction by suggesting a hypothesis from preceding studies. In this study transformational leadership is fixed as independent variables and job satisfaction as dependent variables and six factors as demographic characteristics. It is found that Intellectual stimulation is the most influential factor, but individualized consideration is an unimportant factor concerning job satisfaction.

Key Words : Transformational leadership, Job satisfaction, Intellectual Stimulation, Individualized consideration, KCG, Fleet crew

1. 서 론

조직이란 어떠한 목표를 달성하고자 환경의 변화에 적응하는 유기체라고 할 수 있으며, 이러한 목표를 달성하기 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 기대 하던 것보다 더 많은 일을 할 수 있도록 조직의 유효성을 증진시키는 것을 의미한다. 직무만족이란 조직구성원 자신이 맡은 직무에 만족하는 정도로 개인의 심리적 기초에 바탕을 두고 있으며, 자신이 수행하는 직무의 내용, 역할에 따른 욕구 충족 결과를 평가하여 얻는 기쁨, 정서 등 총체적인 감정 상태를 말한다.

우리나라 해양경찰은 1994년 11월 UN해양법 발효 이후 조직의 업무가 확대 발전되어, 2010년 12월 기준 전경 2,152명

[†] Corresponding Author : hsin@mmu.ac.kr, 061-240-7420

을 포함하여 10,199명의 인력현황을 보이고 있으며, 이 중 약 40%에 해당하는 4천여 명이 280여척의 경비함정에 승합하고 있다. 또한 업무확대에 따른 함정 및 함정승조원의 지속적인 확충이 예상된다.

함정승조원이 다른 조직과 구별되는 특수한 환경은, 제한된 직무공간, 가정생활과의 단절, 폭풍우 등의 자연재해 등으로 인한 위험성이 있어, 여타 공무원 및 육상 경찰과 비교해 업무의 강도가 높으나 근무환경은 열악한 편이다.

이러한 특수한 환경에서 조직의 목표달성을 위해 구성원들에게 영향력을 행사하는 함장의 리더십은 함정승조원의 직무만족을 향상시켜 조직의 유효성을 제고시키기 위한 구성원의 직무태도에도 대단히 중요한 영향력을 미친다. 따라서 함장은 함정의 안전운항을 통한 조직의 목표 및 승조원의 목표를 동시에 달성하기 위해서 과업목표와 승조원의 욕구충족을 항상 고려해야 한다.

본 연구에서는 위와 같은 해양경찰의 함정 조직의 특성을 감안하여, 조직의 유효성 향상을 위하여 리더십 분야에서 오랫동안 연구되어온 리더(함장)의 변혁적 리더십이 함정에 승합하는 일반승조원(전경~경사)의 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 비교분석하는데 연구의 목적이 있다.

2. 선행연구의 분석

2.1 변혁적 리더십과 직무만족

변혁적 리더십과 직무만족의 관계에 대한 연구에서 일반적으로 리더십이 직무만족과 상관관계가 있으며, 특히 많은 연구에서 변혁적 리더십은 직무만족 증대에 중요한 역할을 하고 있다.

미국 육군장교 대상 리더십 구성요인이 부하의 직무만족과 관련성 파악을 위한 실증연구에서 변혁적·거래적 리더십의 요인 모두가 부하의 만족도와 긍정의 상관관계를 보이고, 거래적 리더십보다 변혁적 리더십의 요인들이 더 높은 관련성을 보인다. 특히 카리스마 요인이 부하의 만족도나 리더 효과에 가장 깊은 관련성이 있다(Bass, 1985b).

변혁적 리더들은 구성원들에게 개별배려를 통하여 구성원들의 욕구나 역량을 파악하고 그들의 욕구수준에 적합한 만족을 시켜줌으로써 구성원 스스로 동기유발 하도록 만든다(Kuhnert and Lewis, 1987). 따라서 구성원들은 자신의 직무에 보다 만족하게 되며, 자신에게 세심한 배려를 하는 리더에게 높은 만족도를 갖게 된다. 나아가, 구성원들은 높은 직무만족으로 조직의 성과를 향상시키는데 도움을 준다(Lowe et al., 1996).

변혁적 리더들은 구성원들에게 직무수행에 대한 새로운 관점과 방법을 제시함으로써 혁신적인 직무를 수행하게 하

는 지적자극을 통해 높은 수준의 직무만족이 나타나게 만들고 구성원들의 작업태도를 높은 수준으로 고양시켜 그들의 과업을 보다 흥미롭게 만들어 줌으로써 직무만족에 유의적인 영향을 미친다(Hong, 2007).

이와 같이 리더의 변혁적 리더십과 직무만족과의 관련성을 검증한 연구에서 변혁적 리더들이 구성원들의 직무만족과 높은 긍정의 관련성을 나타내고 있음을 보였으며, 변혁적 리더십의 요인 중 카리스마, 개별배려, 지적자극 요인이 긍정적 영향력을 미치는 것으로 판단된다.

2.2 함장의 리더십유형에 따른 직무만족

해양경찰 함장의 리더십유형과 관련된 함정 승조원의 직무만족에 관한 논문은 적으며, 선박의 장과 관련된 유사한 선행연구를 살펴보기로 한다.

일반 상선에서 선장의 리더십이 선원의 직무만족에 중요한 영향을 미치며, 배려가 선원의 직무만족을 결정하는 중요한 요인으로 작용하고 있다(Shin, 1994). 선장의 행동특성 요인 중 영향력 행사 즉, 리더십 요인에 해당하는 공헌인정, 보상, 동기부여 등의 기능이 직무만족에 큰 영향을 준다(Back, 1999).

해군함정에서 지휘관의 변혁적 리더십은 직무만족에 영향을 미치며, 변혁적 리더십의 주요소인 개별배려, 카리스마 및 지적자극은 유효하다고 판단된다(Ham, 2001).

해양경찰관으로서 해양경찰 조직 구성원의 직무만족에는 업무지향성과 동료관계가 가장 큰 영향을 미친다(Park, 2010). 해양경찰 함장의 리더십유형이 조직유효성에 미치는 영향에서 카리스마가 직무만족에 가장 긍정적 영향을 준다(Sin, 2012).

3. 연구의 설정

3.1 연구의 모형 및 변수의 정의

1) 연구의 모형

대부분의 선행연구에서 변혁적 리더십은 리더가 구성원들에게 도전적인 비전을 제시하면서 성취감, 도전감 등 상위 욕구의 충족을 경험하게 하여 보상의 가치를 증대시킴으로써 동기부여는 물론 직무만족을 더욱 향상시켜 조직유효성에 긍정적인 관계를 갖게 하는 것으로 나타났다.

따라서 본 연구에서도 선행연구들을 중심으로 해양경찰 함장의 변혁적 리더십이 일반 함정 승조원의 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지를 파악하기 위해 변혁적 리더십의 구성요소로는 카리스마, 지적자극, 개별배려를 독립변수로 하고, 직무만족의 구성요소로는 직무자체, 조직환경을 종속변수로 선정하여 아래 Fig. 1과 같이 연구의 모형을 설정하였다.

해양경찰 함장의 변혁적 리더십이 승조원의 직무만족에 미치는 영향

또한 해양경찰 함정승조원의 인구통계학적 특성으로 성별, 연령, 직급, 해양경찰복무기간, 함정복무기간 및 근무부서의 6가지 요소를 설정하였다.

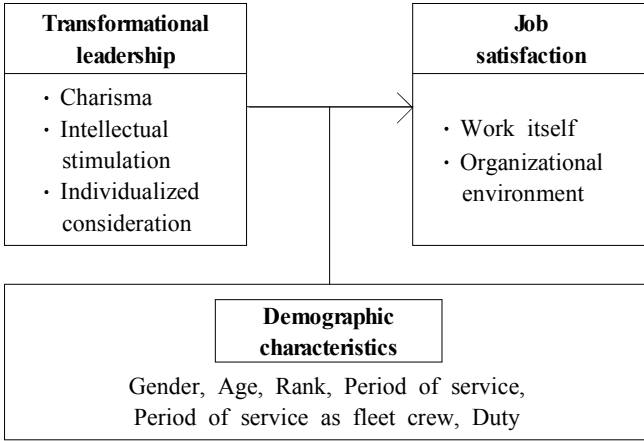


Fig. 1. Model tool.

2) 변수의 정의

① 카리스마(Charisma)

카리스마란 리더가 구성원들에게 미래에 대한 높은 비전과 사명감을 제시하여 구성원들이 자발적으로 고도의 자신감과 신념에 대한 강한 확신을 갖게 함으로써 구성원들의 자존심을 높이고 목표달성에 희망을 불러일으키는 것이라고 할 수 있다.

② 지적자극(Intellectual stimulation)

구성원들이 과거의 사고방식과 업무관습이 아닌 새로운 방식으로 사고능력과 문제해결 능력을 향상시키기 위해서 구성원들의 인식전환을 유도하여 새로운 도전의식을 지향하도록 고무시키고 업무에 대해 적극적이고 창의적으로 임하는 태도를 보이게 하는 것이다.

③ 개별배려(Individualized consideration)

부하들의 이질적인 욕구와 개별적 차이를 수용하고 그들의 능력개발을 도모하는 리더의 행동으로 훌륭한 업적에 인정과 칭찬을 중시여기고 부족한 부하에게는 개별조언을 하는 등 부하의 자신감을 강화시키고 권한을 이입하여, 그들의 개인적인 발전을 도모하는 리더십 행동이다.

④ 직무자체(Work itself)

승진, 직무내용, 임금, 작업내용, 작업자체 등의 요인과 관련된 변수로 직무자체에 느끼는 만족감을 뜻한다.

⑤ 조직환경(Organizational environment)

복지, 인사정책, 회사, 부하직원, 관리, 감독, 안정성, 인정, 지원 등과 관련한 요인으로 직무를 둘러싸고 있는 환경적 요인들이 주는 만족을 의미한다.

3.2 가설의 설정

본 연구에서도 선행연구와 마찬가지로 변혁적 리더십이 직무만족에 유의한 영향을 보여줄 것으로 기대되나, 하위요인까지 통계적으로 유의함을 나타내리라 보지는 않는다. 변혁적 리더십의 구성요소인 카리스마, 지적자극, 개별배려가 종속변수인 직무만족의 직무자체, 조직환경에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다음과 같이 가설을 설정하였다.

“함장의 변혁적 리더십은 함정의 일반 승조원 직무만족에 긍정적 영향을 미칠 것이다.”

3.3 자료의 수집방법

본 연구에 사용된 설문문항은 인구통계학적인 문항 6개를 포함하여 총 40개 문항으로 구성하였다. 변혁적 리더십에 관한 설문문항은 MLQ Form 5-45의 전체 45문항 중 해양경찰 함정조직에 사용할 수 있도록 용어를 수정하여 25문항으로 구성하였고, 직무만족은 기존의 연구에서 사용된 설문문항을 역시 해양경찰 함정조직에 맞도록 수정하여 15개 문항으로 구성하였다.

측정은 인구통계학적인 문항을 제외하고는 모두 Likert 5점 척도를 이용하였다.

연구의 목적 달성을 위하여 목포해양경찰서 소속 함정근무 승조원을 대상으로 실증분석을 위한 자료 수집을 위해 설문지를 이용하였다. 조사는 2011년 10월 23일부터 11월 10일까지 실시하였으며, 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
Analysis of difference	ANOVA, Duncan
Correlation analysis	Pearson, Correlation analysis
Effect of variable	Multiple regression analysis

4. 표본 분석 및 가설의 검증

4.1 표본의 일반적 특징

Table 2의 본 연구의 인구통계학적 변수들의 특성을 구체적으로 살펴보면, 성별의 표본구성은 남자가 94.7%, 여자가

5.3%로 남자가 해양경찰 함정승조원의 절대 다수를 차지하고 있으며, 연령별 표본구성을 보면 20대 42.5%, 30대 47.8%로 전체의 90.3%를 차지하고 있다. 직급별 표본구성은 의무복무인 전경이 15.4%, 순경~경장이 66.4%의 구성을 보이고 있다. 해양경찰복무기간별로는 전경과 순경~경장급인 5년 이하가 65.2%, 6~10년 24.3% 그리고 11~15년이 10.5%를 차지하고 있으며, 함정복무기간별로는 해양경찰복무기간과 비슷한 구성을 보이고 있다. 근무부서별로는 함정의 조직상 갑판직원이 전체의 1/2이 넘는 57.9%, 기관직원이 25.1% 그리고 통신, 취사 등 기타직원이 17.0%로 나타났다.

Table 2. Demographic characteristics

		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
Period of service	Less than 5 years	161	65.2
	6~10 years	60	24.3
	11~15 years	26	10.5
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
Duty	Deck	143	57.9
	Engine	62	25.1
	Other	42	17.0

4.2 측정도구의 신뢰성, 타당성, 상관관계 분석

1) 신뢰성 분석

신뢰성은 한 대상을 유사한 측정도구로 여러 번 측정하거나 한 가지 측정도구로 반복 측정했을 때 일관성 있는 결과를 산출하는 것으로 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
Job satisfaction	Work itself		10	0.935
	Organizational environment		5	0.845

내적일관성 측정방법으로 신뢰성을 측정한 결과 Table 3에서와 같이 Cronbach's Alpha 값이 변혁적 리더십에서는 0.846~0.951, 직무만족에서도 0.845~0.935로 아주 바람직한 신뢰도를 보이고 있다.

2) 타당성 분석

타당성은 측정도구가 측정하려고 하는 개념이나 속성을 얼마나 정확히 측정하였는가를 규명하는 것으로, 표본의 수가 100~200의 경우 요인적재값이 0.400 이상이면 유의적 수준으로 고려된다. 측정의 타당성 검증을 위해 요인분석을 실시하였다.

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.

Table 4. Feasibility analysis on transformational leadership

	Sampling item	Charisma	Intellectual stimulation	Individualized consideration	
Charisma	I -15	.742	.359	.275	
	I - 5	.732	.330	.269	
	I -11	.715	.475	.037	
	I -16	.707	.417	.195	
	I - 7	.704	.284	.329	
	I -17	.704	.305	.339	
	I - 1	.699	.459	.030	
	I - 6	.690	.392	.212	
	I - 9	.666	.089	.575	
	I -19	.664	.114	.583	
	I -23	.639	.331	.143	
	I -22	.534	.471	.350	
	I -25	.519	.503	.116	
	Intellectual stimulation	I -12	.327	.808	.275
		I - 2	.322	.804	.273
		I -13	.332	.801	.238
		I - 3	.321	.796	.235
		I -14	.364	.738	.315
		I - 4	.348	.726	.310
I -24		.497	.551	.198	
I -21		.461	.538	.363	
I -20		.438	.486	.471	
Individualized consideration		I -18	.167	.374	.828
	I - 8	.161	.355	.828	
	I -10	.435	.470	.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	

해양경찰 함장의 변혁적 리더십이 승조원의 직무만족에 미치는 영향

② 직무만족에 대한 타당성 분석

아래 Table 5 직무만족 분석결과 직무자체, 조직환경 2개 요인으로 구분되었고, 누적충분산비율이 64.696%를 설명하여 연구가설을 분석하는데 역시 유용한 정보를 제공할 것으로 판단된다.

Table 5. Feasibility analysis on job satisfaction

	Sampling item	Work itself	Organizational environment
Work itself	II - 2	.852	.291
	II -14	.843	.222
	II -13	.790	.233
	II - 1	.790	.263
	II - 3	.686	.380
	II - 5	.659	.396
	II -15	.653	.296
	II -12	.606	.530
	II - 6	.582	.442
	II - 4	.542	.540
Organizational environment	II - 9	.053	.861
	II -10	.357	.747
	II - 7	.386	.670
	II -11	.490	.604
	II - 8	.471	.581
Eigen value		6.613	1.000
p.c.t of var.		56.217	8.480
cum. of var.		56.217	64.696

3) 상관관계 분석(Correlation analysis)

상관관계 분석은 연구하고자 하는 변수들 간의 관련성 분석을 위한 것으로, 독립 변수들 간 관련성이 있는가를 파악하고 서로 어느 정도의 관련성이 있는지를 알고자 할 때 사용하는 분석기법이다. 상관계수 값이 0.7~0.8이상이면 높은 상관관계, 0.4~0.6이면 보통의 상관관계를 나타낸다.

Table 6에서 변혁적 리더십 하위변수 중 개별배려와 직무

Table 6. Correlation analysis

	Charisma	Intellectual stimulation	Individualized consideration	Work itself	Organizational environment
Charisma	1				
Intellectual stimulation	.827**	1			
Individualized consideration	.688**	.754**	1		
Work itself	.658**	.700**	.495**	1	
Organizational environment	.564**	.595**	.415**	.766**	1

1) **, 상관계수는 .01 수준(양쪽)에서 유의합니다.

만족의 하위변수 중 조직환경이 .415의 가장 낮은 상관관계를 보이고 있고, 나머지 하위변수 사이에는 .495~.827 사이의 보통 및 높은 상관관계를 보이고 있다. 카리스마, 지적자극 순으로 직무만족 간에 차례로 높은 상관관계를 보이고 있으며, 개별배려가 변수들 간에 가장 약한 상관관계가 보이고 있다.

4.3 변수간의 인구통계학적 차이분석

표본이 동일한 평균을 가진 모집단에서 추출된 것인지의 여부를 추론하는데 이용하는 분산분석(ANOVA)은 두 표본 이상의 평균치에 대한 차이 검증으로, 연령별, 해양경찰복무기간별, 함정복무기간별에서만 통계적으로 유의함을 나타냈다.

1) 변수간의 연령별 차이분석

Table 7에서 변혁적 리더십의 하위요인인 지적자극(p<.05)과 직무만족의 하위요인인 조직환경에서만(p<.05) 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 이를 Duncan의 사후검증한 결과 지적자극(F=4.352)이 40대 집단보다 20대 집단에서 더 높은 것으로 나타났는데, 이는 요즘 젊은이들의 직업으로서 새로운 변화를 모색하는 해양경찰에 대한 긍정적인 사고를 반영한다 하겠다. 직무만족의 조직환경(F=3.751)을 사후검증 결과 전반적으로 30대 집단보다 40대 이상 연령에서 높게 나타났으며, 이는 40대 이상에서 장기간의 복무로 높은 직급과 급여, 경험과 능력의 축적으로 전문 직업인으로서 해양경찰 조직환경에 만족하는 것으로 볼 수 있다.

Table 7. Analysis of difference on age

Variable	a 20s (N105)	b 30s (N118)	c 40s (N24)	F	Post-hoc	
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	
Job satisfaction	Work itself	3.993	3.792	3.754	2.890	
	Organizational environment	3.890	3.639	3.900	3.751*	b<c

1) * p<.05

2) 변수간의 해양경찰복무기간별 차이분석

변혁적 리더십의 하위요인인 지적자극(p<.05)과 직무만족의 하위요인인 직무자체(p<.05)에서 통계적으로 아래 Table 8과 같은 유의한 차이가 나타났다.

이를 Duncan의 사후검증한 결과 지적자극(F=4.789)에서는

6~10년 집단보다 5년 이하 집단이 높게 나타났으며, 직무자체(F=4.310)에서도 6~10년 집단보다 5년 이하 집단에서 높게 나타났다. 이는 해양경찰 복무기간 5년 이하가 6~10년 보다 리더십 요인의 지적자극과 직무만족의 직무자체에서 긍정적인 면을 나타냄을 알 수 있다.

Table 8. Analysis of difference on period of service in KCG

Variable	a	b	c	F	Post-hoc	
	Less than 5 years (N161)	6~10 years (N60)	11~15 years (N26)			
Transformational leadership	Charisma	4.003	3.873	3.740	2.114	
	Intellectual stimulation	3.950	3.632	3.658	4.789*	b<a
	Individualized consideration	3.851	3.778	3.795	0.197	
Job satisfaction	Work itself	3.965	3.692	3.727	4.310*	b<a
	Organizational environment	3.845	3.600	3.771	2.584	

1) * p<0.5

3) 변수간의 함정복무기간별 차이분석

Table 9에서와 같이 변혁적 리더십의 하위요인인 카리스마(p<.05), 지적자극(p<.01)과 직무만족의 하위요인인 직무자체(p<.01)와 조직환경(p<.05)에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 이를 Duncan의 사후검증한 결과 카리스마(F=4.159)에서는 6~10년 이상의 승합자 집단보다 2년 이하의 승합자 집단에서 높게 나타났고, 지적자극(F=11.830)에서도 6~10년 이상의 승합자 집단보다 3~5년, 2년 이하집단에서 높게 나타났다. 직무자체(F=7.985)에서도 6~10년 이상의 승합자 집단보다 3~5년, 2년 이하집단에서 높게 나타났고, 조직환경(F=4.119)에서는 6~10년 이상의 승합자 집단보다 2년 이하 승합자가 높다.

Table 9. 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	
Job satisfaction	Work itself	3.968	3.832	3.422	7.985**	c<b,a
	Organizational environment	3.869	3.629	3.533	4.119*	c<a

1) * p<.05, ** p<.01

이상에서 함정 승합기간이 짧을수록 리더십 요인의 카리스마와 지적자극에서 직무만족 요인들과 긍정적인 면을 보이고 있다.

4.4 가설의 검증

다중회귀분석을 이용하여 “함장의 변혁적 리더십은 함정의 일반 승조원의 직무만족에 긍정적 영향을 미칠 것이다.”라는 가설을 검증한 결과, Table 10과 같이 변혁적 리더십의 하위요인이 직무만족의 하위요인과의 관계에서, 직무자체에서는 카리스마(p=.001)와 지적자극(p=.000)이 통계적으로 유의함을 보였으며, 조직환경에서도 카리스마(p=.006)와 지적자극(p=.000)이 통계적으로 유의함을 보였다.

또한, 추가로 변혁적 리더십의 하위요인과 직무만족과의 회귀분석을 실시한 결과, 회귀식의 설명력(R²)이 51.8% (0.518)를 보여주고 있으며, 설명된 분산과 오차분산의 비율인 F값이 88.976로 유의수준(p=.001)에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났고, 하위요인 중 카리스마(t=3.452, p=.001)와 지적자극(t=6.513, p=.000)이 통계적으로 유의함을 나타냈으나 개별배려에는 통계적으로 유의함이 없었다.

Table 10. Effect of transformational leadership on job satisfaction

	Job satisfaction						
	B	Standard error	β	t	p	R ² /adj.R ²	
Work itself	Constant	1.237	.180	6.874	.000		
	Charisma	.265	.080	.265	3.315	.001	
	Intellectual stimulation	.520	.079	.582	6.564	.000	.522/308
	Individualized consideration	-.106	.057	-.127	.753	.066	.516***
Organizational environment	Constant	1.354	.221	6.134	.000		
	Charisma	.271	.098	.252	2.758	.006	
	Intellectual stimulation	.456	.097	.475	4.698	.000	.376/777
	Individualized consideration	-.105	.070	-.118	-1.500	.135	.368***

*** p<.001

	Job satisfaction						
	B	Standard error	β	t	p	R ² /adj.R ²	
Work itself	Constant	1.276	.174	7.334	.000		
	Charisma	.267	.077	.276	3.452	.001	
	Intellectual stimulation	.499	.077	.576	6.513	.000	.523/88.976
	Individualized consideration	-.106	.055	-.131	-1.908	.058	.518***

*** p<.001

모든 부문에서 카리스마와 지적자극이 직무만족에 영향을 미치고 있는 것으로 나타났는데 이는 상관관계분석 결과도 일치한다. 즉, 해양경찰 함정에서 함장의 카리스마와 지적자극이 승조원에 대한 직무만족에 보다 중요한 요소임을 나타내 주고 있다.

그러나 개별배려가 선행연구와 상이함을 보여주는 것은 운명의 공동체라 생각하는 함정 승조원에게 개별배려는 직무만족에 긍정적 영향을 주지 못하는 것으로 생각된다.

따라서 본 연구의 가설인 “함장의 변혁적 리더십은 함정의 일반 승조원의 직무만족에 긍정적 영향을 미칠 것이다.”는 부분 채택되었다.

5. 결론

지금까지 본 연구에서는 변혁적 리더십에서 카리스마, 지적자극, 개별배려를, 직무만족에서 직무자체, 조직환경을 변수로 설정하여, 해양경찰 함정 일반승조원(전경~경사)을 대상으로 변혁적 리더십 중심으로 가설을 설정하여 설문조사를 통해 통계적 검증을 시도하였고, 변수의 인구통계학적 차이도 분석하여 다음과 같은 결과를 나타냈다.

첫째, 측정도구의 신뢰성 검증을 위하여 내적일관성 분석을 실시하고, Cronbach's Alpha 값을 구한 결과, 모두 0.845 이상으로서 신뢰도가 매우 높은 것으로 나타났으며, 타당성 분석을 위한 요인분석 결과, 모두 고유값(Eigen value)이 1.0 이상으로 타당성이 있는 것으로 나타났다. 또한 상관관계 분석 결과 변수들 간에 긍정적인 상관관계를 나타내고 있다.

둘째, 변혁적 리더십이 직무만족에 미치는 영향에 대해서 회귀분석으로 검증한 결과 세부적으로 다음과 같이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무만족의 하위변수인 직무자체와 조직환경에서 카리스마와 지적자극이 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 개별배려는 모든 부문에서 영향을 주지 못하는 것으로 나타났다. 이상에서 기존의 연구에서 설명력이 우수하였던 카리스마가 본 연구에서도 영향을 미치는 것은 고립된 상황에서 임무를 수행해야하는 함정에서 함장의 카리스마에 의존하는 전통적인 사고를 보여주는 것으로 볼 수 있다. 또한 지적자극이 카리스마보다 크게 직무만족에 영향을 미침은 해양경찰 함정승조원들이 새로운 도전의식을 지향하는 혁신과 창의의 모습을 보여주는 것으로 조직의 발전 방향을 말해준다 하겠다. 그러나 개별배려가 직무만족의 모든 부문에서 영향을 미치는 못하는 것으로 나타난 것은 함정의 승조원들이 함정을 하나의 운명공동체로 인식하고 있음을 나타낸다 하겠다. 따라서 함장은 스스로의 능력을 구비하고 부하들로부터 존경받을 수 있도록 행동하고,

업무에 대해 적극적이고 창의적으로 임하는 태도를 보이게 하는 것이 함정 일반승조원의 직무만족을 제고시키는 것이라 할 수 있다

셋째, 인구통계학적 특성에 따른 측정 변수간 차이를 분산분석과 Duncan의 사후검증을 통하여 검증한 결과, 연령별에서 리더십의 지적자극과 직무만족의 조직환경에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 지적자극에서 40대 집단보다 20대 집단에서 더 높은 것으로 나타났으며, 이는 요즘 젊은 이들의 직업으로서 새로운 변화를 모색하는 해양경찰에 대한 긍정적인 사고를 반영한다 하겠다. 직무만족의 조직환경에서는 40대 이상 연령에서 높게 나타났는데 이는 40대 이상에서 장기복무로 높은 급여와 경험과 능력이 축적으로 직업인으로서 해양경찰 조직환경에 만족하는 것으로 볼 수 있다 하겠다. 해양경찰복무기간별에서는 리더십의 지적자극과 직무만족의 직무자체에서 통계적으로 유의함을 보였고, 함정복무기간별에서는 리더십의 카리스마와 지적자극, 직무만족의 직무자체와 조직환경에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 이상에서 복무기간과 승함기간이 짧을수록 리더십과 직무만족에 보다 긍정적인 면을 보임을 알 수 있다. 따라서 함장이 직무만족을 증대시키기 위해서는 이러한 인구통계학적 특성을 고려하여 리더십을 발휘 할 필요가 있다고 판단된다.

참 고 문 헌

- [1] Baek, J. O.(1999), “A Study on the Influence Comes up to Outcome Behavior of the Captain's Behavioral Traits and Sailor's Job Characteristics in Marine Enterprise”, Ph. D. Thesis, Dong-A Univ., Pusan, p. 93.
- [2] Bass, B. M.(1985), Leadership and Performance beyond Expectations, N. Y., Free Press, p. 219.
- [3] Ham, W. Y(2001), “A Study on the Effects of Transformational Leadership”, Master's Thesis, Chung nam Nat'l Univ., Daejon, pp. 56-57.
- [4] 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. 71.
- [5] Kuhnert, K. W. and P. Lewis(1987), “Transactional and Transformational Leadership : A Constructive Developmental Analysis”, Academy of Management Review, Vol. 12, NO. 4, pp. 648-657.
- [6] Lowe, K. B., K. G. Kroeck and N. Sivasubramaniam(1996), “Effectiveness Correlates of Transformational and Transactional Leadership:A Meta-Analysis Review of the MLQ Literature”,

Leadership Quarterly, Vol. 7, NO. 3, pp. 385-425.

- [7] Park, J. H.(2010), “A Study on the Determinants of Maritime Policemen's Organizational Commitment and Job Satisfaction”, Ph. D. Thesis, Korea Maritime Univ., Pusan, p. 96.
- [8] Shin, Y. J.(1994), “An Empirical Study on the Leadership Effectiveness of Ship Master”, The Korean Association of Shipping and Logistics, The Journal of Shipping and Logistics, Vol. 19, pp. 220-221.
- [9] Sin, H. S(2012), “The Effect of Captain's Leadership Style on Organizational Effectiveness”, Ph. D. Thesis, Mokpo Nat'l Maritime Univ. Mokpo, pp. 111-112.

원고접수일 : 2012년 12월 07일

원고수정일 : 2013년 01월 31일 (1차)

2013년 02월 18일 (2차)

게재확정일 : 2013년 02월 25일