

# 변혁적 리더십의 연구동향 분석: 최근 10년(2007-2016)간 국내 학술지 중심으로

## Research Trends in Transformational Leadership: Focusing on Domestic Journals Published in 2007-2016

함병우, 고근영, 전주성  
숭실대학교

ByungWoo Haam(me@ildosi.com), GeunYeong Ko(amrita7@7luck.com),  
JuSung Jun(jnet@ssu.ac.kr)

### 요약

이 연구의 목적은 최근 10년 동안 국내 학술지에 게재된 변혁적 리더십 관련 논문을 분석하여 연구동향을 파악하고, 이를 토대로 향후 연구에 관한 시사점을 모색하는데 있다. 이를 위해 2007년부터 2016년까지 발표된 변혁적 리더십 관련 논문 337편을 대상으로 하였으며, 연구방법은 빈도 및 백분율에 의한 기술통계와 네트워크 텍스트 분석방법을 이용하였다. 주요 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 연도별 학술지 게재 논문 수는 연간 평균 33편 정도였다. 둘째, 학술지별로 보면 '인적자원관리연구'가 가장 많았다. 셋째, 연구대상은 일반기업종사자(49.8%)가 주를 이루었다. 넷째, 연구방법은 양적연구(96.7%)가 가장 많이 활용되고 있었다. 다섯째, 학술지 논문의 초록에 제시된 주제어는 '거래적 리더십'이 가장 높은 빈도를 보였다. 여섯 번째, 네트워크 텍스트 분석을 실시한 결과 변혁적 리더십과 연결 중심성이 가장 높은 '거래적 리더십'은 '직무만족'과 최단경로를 이루고 있어 이들이 밀접한 관련성을 가지고 함께 연구되는 경향성이 발견되었다.

■ 중심어 : | 변혁적 리더십 | 연구동향 | 네트워크 텍스트 분석 |

### Abstract

The purpose of this study was to analyze the research trend of transformational leadership published in domestic journals in the last 10 years and to find some implications for future research. For this purpose, 337 research papers on transformational leadership from 2007 to 2016 were reviewed. This study used descriptive statistics by frequency and percentage and a network text analysis method. The findings of the study are as follows. First, the annual average number of papers published was 33. Second, 'human resource management research' was the most common topic. Third, most of the research subjects were business employees. Fourth, the research method trend analysis showed that the highest proportion was in the quantitative research. Fifth, 'transactional leadership' showed the highest frequency as a result of analyzing the keywords presented in the abstract of the paper. Sixth, as a result of analyzing the network texts, those having the trend of being analyzed with a close connections were 'transactional leadership', which had the highest connection to transformational leadership, showing the closest relationship with 'role satisfaction'.

■ keyword : | Transformational Leadership | Research Trend | Network Text Analysis |

## 1. 서론

우리가 체감할 정도의 파괴적 변화와 혁신이 이미 큰 규모와 범위로 다가오고 있으며, 그 속도 또한 그 어느 때 보다 빠르다[1]. 이로 인해 과거의 성공이 현재와 미래의 성공을 담보하지 못하는 시대가 되었다. 경쟁이 더 심화되는 가운데 기업과 조직은 지속가능한 생존과 성장을 위해 리더십의 중요성에 주목하고 이를 필수적인 핵심역량으로 인식하고 있다[2]. 조직을 변화에 효과적으로 대응시키고 혁신적으로 변화시키는 방법은 결국 조직을 이끄는 리더들의 리더십에 달려있다고 해도 과언이 아니다[3].

리더십의 정의는 그 개념을 연구하는 사람마다 다양하다. Rost[4]는 기존의 리더십 관련 자료를 정리하고 분석하여 리더십에 관한 정의가 200여개 이상이 있음을 밝혀냈다. 이처럼 모든 사람이 동의할 수 있는 리더십의 정의를 내리는 것은 불가능하다. 그럼에도 불구하고 리더십의 중심이 되는 요소들을 구분할 수 있는데, 첫째, 리더십은 과정이라는 점, 두 번째, 리더십은 영향력과 관련 있다는 점, 세 번째, 리더십은 조직맥락 안에서 일어난다는 점, 그리고 마지막으로 리더십은 목표달성과 연관되어 있다는 점이다[5]. 이와 같은 리더십 요소들을 토대로 Northouse[5]는 ‘리더십이란 공공목표를 달성하기 위하여 한 개인이 조직의 구성원들에게 영향을 미치는 과정’으로 정의하였다.

리더십에 대한 연구는 개인적 특성을 통해 리더십을 규명하고자 하였던 특성이론으로 시작하여, 행동이론과 상황이론으로 이어져 정립되었다[6]. 한편, 특성이론, 행동이론 및 상황이론에 대한 리더십을 전통적 리더십으로 여기고 이와 구분하여 현대적 상황에 적합한 접근 방식으로 변혁적 리더십의 개념이 대두되었다[7][8]. 변혁적 리더십의 개념이 대두된 이유는 오늘날 조직이 겪게 되는 외부환경의 변화와 불안정성이 커짐에 따라 기존의 전통적 리더십으로는 이를 이해하는데 한계가 있으며, 변혁적 리더십이 그 대안으로서 변화와 도전을 강조하고 있기 때문이다[9-11]. 변혁적 리더십이란 비전을 제시하고 그 비전을 달성하기 위해서 조직 구성원들로 하여금 고차원의 욕구를 유발, 신뢰를 형성

함으로 탁월한 성과를 이끌어내는 리더십을 의미한다[12]. 오늘날 바람직한 리더의 모습은 안정적 환경에서 일상적 업무를 수행토록 하는 이끄는 리더십을 보여주는 것보다 예측 불가능한 상황 가운데서도 조직구성원들에게 긍정적 영향력을 끼침으로 목표를 향해 나아가게 함으로써 성과를 창출하도록 하는 것이다[13]. 인공지능(AI), 초연결망, 빅데이터, 가상현실 등 첨단 기술의 발전은 인간 삶의 양상을 예측하기 쉽지 않은 미래로 이끌고 있다. 변혁적 리더십은 조직구성원으로 하여금 조직의 목표에 몰입하게 하고, 동시에 이들의 잠재력을 최대한 발휘하게 하여 창의적으로 문제를 해결하도록 영향력을 끼친다는 점에서 그 의의와 가치는 더욱 도드라진다.

학문적 차원에서 변혁적 리더십에 관한 연구는 국내에서도 2000년 이후부터 지속적으로 진행되어 왔다[14]. 2016년 12월 현재 기준으로 변혁적 리더십 관련 국내 박사학위 논문은 500여 편, 석사학위논문은 1500여 편, 학술지 논문은 1600편 이상으로 그 양이 결코 적지 않다. 그러나 국내에서 변혁적 리더십에 관한 연구동향을 종합적이고 체계적인 시각에서 이해하고자 하는 시도는 미흡하다. 임영제와 이창원[15]이 변혁적 리더십에 대한 연구경향 분석을 통해 변혁적 리더십 이론에 관한 개념적, 방법론적 한계를 도출하고 이에 대해 문제를 제기한 바 있지만 변혁적 리더십 전반에 걸친 연구동향을 이해하는 데는 한계가 있다.

이에 본 연구에서는 최근 10년간 국내 학술지에 게재된 논문을 대상으로 변혁적 리더십 관련 연구의 동향을 살펴보고자 한다. 지난 10년간의 변혁적 리더십 연구동향을 분석함으로써 지금까지의 관련 연구를 되돌아보고 향후의 연구가 지향해야 할 바를 논의하는 기회가 이 시점에 필요하다. 본 연구에서는 범주를 구분하고 그 범주 속에서 빈도와 백분율로 수량적 경향을 파악하여 일반적 특성을 분석하는 것에서 더 나아가 정혜영, 정혜영, 손유진[16]이 제안하는 바와 같이 학술지에서 추출한 주제어 간의 관계를 분석하는 네트워크 텍스트 분석을 실시함으로써 핵심적인 연구주제의 연계성과 관련성, 지식구조를 파악하고자 한다. 이와 같은 연구목적 을 위하여 설정된 연구문제는 다음과 같다. 첫째, 변혁

적 리더십 관련 연구의 일반적 특성(연도별, 학술지별 논문 수)은 어떠한가? 둘째, 변혁적 리더십 관련 연구의 내적 특성(연구대상, 연구방법, 연구주제어, 네트워크텍스트)은 어떠한가?

본 연구의 결과는 변혁적 리더십에 관한 국내의 향후 연구에 유용한 시사점을 제공해줄 수 있다는 점에서 의의가 크다.

## II. 이론적 배경

### 1. 변혁적 리더십의 개념

Burns[17]는 거래적 리더십과 반대되는 개념으로서 변혁적 리더십을 처음으로 사용하였다. 거래적 리더십은 리더와 구성원 간의 교환관계에 기초하였다고 한다면, 변혁적 리더십은 교환관계를 넘어서 그 상위욕구인 공동의 목표를 향해 나아갈 수 있도록 동기 부여하는 것이라 할 수 있다[18]. Burns의 거래적, 변혁적 리더십을 기초로 측정도구를 개발하고 실증적 연구로 구체화하고 발전시킨 학자는 Bass이다. Burns의 견해는 정치적 리더들을 대상으로 국한되었기 때문에 Bass는 기업 조직에서 리더들이 어떻게 변화를 주도할 수 있는지를 제시하면서 Burns의 ‘변형적(transforming)’ 리더 대신에 ‘변혁적(transformational)’ 리더라는 용어를 사용하기 시작했다[2].

변혁적 리더십에 대하여 Burns[17]는 리더와 조직구성원이 서로 간에 열정, 동기부여를 더 높은 차원으로 향상시키는 과정이라 정의하였으며, Bass[12][19]는 조직구성원들이 리더에 대해 신뢰와 존경을 가지게 함과 동시에 기대되는 요구이상의 성과를 달성하도록 동기부여 하는 과정으로 변혁적 리더십을 정의하였다. Bass는 초기에 카리스마(charisma), 개별적 배려(individual consideration), 지적자극(intellectual stimulation) 등을 변혁적 리더십의 구성요인으로 제시하였고, 그 후에 Bass와 Avolio[20]는 영감적 동기부여(inspirational motivation)를 추가함으로써 변혁적 리더십 개정이론을 제시하였다.

카리스마(charisma)는 리더가 가지고 있는 비전, 가

치관을 조직구성원들로 하여금 자신 것과 동일하게 하여 리더와 강한 유대관계를 이루도록 하는 것으로서 직무에 몰입하게 하고 조직에 대한 충성심을 높이는 역할을 한다[21]. 개별적 배려(individual consideration)란 조직구성원 각 개인의 욕구 차이를 인정하고 존중함으로써 잠재력을 높여주는 행동이다. 개별적 배려는 현대경영에 있어서 참여적 의사결정이나 경영참여방법 등으로 나타나며 조직구성원들에게 도전할만한 업무를 할당해 주거나 책임감을 높이는 것은 그들을 개발시키는데 효과적이다[22]. 지적자극(intellectual stimulation)은 조직구성원들의 지적능력과 합리성, 문제해결능력을 높여주는 것을 말하며 조직구성원들로 하여금 스스로 판단하고 문제해결을 하도록 지원한다[19]. 마지막으로 영감적 동기부여(inspirational motivation)는 리더가 조직구성원들에게 공유할 수 있는 목표와 무엇이 중요하고 옳은 것인지를 상호 간에 소통하고 이해함으로써 조직구성원들에게 동기부여 하는 것을 의미하고 이를 통해 변화를 주도할 뿐 아니라 성과달성과 더 나은 발전을 위한 에너지를 전달한다[23]. 이와 같이 변혁적 리더십은 불확실한 환경을 직면하는 조직과 조직구성원들에게 생존뿐 아니라 지속적인 성장과 핵심경쟁력을 갖추기 위한 혁신을 강조하는 리더십이론이다[24][25].

위의 내용에 근거하여 변혁적 리더십의 개념을 종합하고 재정의 하자면, 변혁적 리더십이란 단기보다는 장기적 관점에서 효율성보다는 효과성에 초점을 두고 조직구성원의 기본욕구를 뛰어넘는 신념과 가치를 고무함으로써 조직구성원으로 하여금 높은 성과를 이루게 하는 영향력이라 할 수 있다.

### 2. 국내 리더십 연구동향 선행연구

리더십 분야에서 이루어진 연구동향 분석 관련 선행 연구들을 살펴보았다. 임영제와 이창원[15]은 변혁적 리더십 이론에 대한 연구들을 조직시민행동, 성격, 감성지능, 신뢰, 비교문화연구, 기타 변수, 질적 연구 등의 유형별로 검토하여 연구경향을 파악하였다. 그리고 황미영[6]은 국내의 리더십을 교육 분야와 교육 외 분야로 나누어 고찰하였으며, 교육 분야에서는 리더십의 현황, 리더십과 여러 변인과의 관계, 리더십 프로그램 및

훈련으로 구분하고 교육 외 분야에서는 리더십이론의 발달경향을 반영하여 이뤄진 연구의 특징에 따라 구분하였다. 또한 한태진[26]은 행정학적 관점에서 리더십 연구경향을 주제어, 연구목적, 연구방법, 연구결과, 자기 가치 및 한계점, 의도성 등으로 구분하여 분석하였다.

리더십 연구동향에 대한 논문들을 연구내용에 따라 유형화한다면, 첫 번째로 특정대상, 조직의 리더십에 대한 동향분석 연구로 분류할 수 있다. 특정대상으로는 CEO[27], 학교장[28], 교사[29], 유아 기관장[30], 대학생[31]등을 대상으로 연구가 진행되었고, 조직으로는 사회복지조직[32] 등이 있다. 두 번째로 리더십의 특정 주제, 변인에 대한 동향분석 연구로 구분할 수 있다. 셀프리더십[33], 코칭리더십[34], 감성지능과 리더십[35], 리더십과 맥락[36], 성격과 리더십[37] 등이 여기에 속한다. 분석의 준거를 살펴보고자 [표 1]과 같이 논문제목 및 분석대상, 분석기준, 연구결과를 정리하였다.

본 연구에서는 기존의 선행연구를 고찰하여 중요시 되고 활용도가 높은 분석의 준거를 중심으로 연구의 일반적 특성(연도별, 학술지별 논문 수)과 연구의 내적 특성(연구대상, 연구방법, 연구주제어, 네트워크텍스트) 등을 분석 준거로 선정하였다.

표 1. 리더십 관련 연구동향 선행연구 분석

연구자	논문제목 및 분석범위	분석기준	주요연구결과
차동욱 (2005)	리더십연구의 최근동향: CEO리더십을 중심으로 CEO리더십 해외 학술 논문, 경영실무논문, 단행본	정성적 문헌 고찰 방식 중 주제, 이론별 분석	전략적 리더십접근법, 변혁적/카리스마 리더십접근법, 사회인지적 접근법, 정신분석적 접근법의 흐름으로 요약됨
박상완 (2009)	학교장의 지도성에 관한 국내 연구동향 분석 1988-2008(20년간) 83 편	지도성유형, 연구주제, 연구방법(양적, 질적), 연구모형	유형은 변혁적지도성, 주제는 지도성개념, 이론탐색 및 지도성 과제제안, 연구방법은 양적연구, 그리고 지도성효과분석이 주를 이룸
박재진 (2012)	코칭리더십과 조직구성원의 성과변인에 관련된 학위논문 동향분석 코칭 리더십과 조직구성원의 성과변인 코칭 관련 학위논문 40 편	조직구성원의 성과변인, 코칭리더십과 조직구성원의 성과변인	코칭리더십의 종속변인에 대한 직접적인 효과성을 밝히는 연구가 많음, 성과 관련 변인으로는 직무만족, 직무몰입, 조직시민행동, 이직의도 등의 조직유효성 관련 연구가 다수
신성현, 외	감성지능과 리더십: 연구동향과 향후과제	연구현황, 연구유형, 연구과제	연구유형은 감성지능과 성과와의 관계 일

(2012)	2000-2012(13년간) 22 편	형태	중, 연구방법은 실증 연구가 주를 이룸
장영임 (2012)	리더십과 맥락: 연구동향 및 향후 연구과제 맥락 관련 해외, 국내논문 50편	주제별 유형 분류, 사용된 맥락의 구성 요소	사회상황, 조직상황, 상황의 특성, 산업/규모, 리더의 특성상황, 환경과 인식의 변화 등이 맥락을 대표하는 변수로 사용
곽기영 (2013)	성격과 리더십: 연구동향 및 향후연구방향 2000-2102(13년간) 12 편	국내연구, 해외연구, 국내 연구와 해외 연구의 비교	국내에는 성격유형, 리더십스타일에 관한 개념적 연구가 다수, 해외연구는 다양한 성격유형과 리더십스타일의 유의성 검증
임은의, 김경숙, 김혜원 (2015)	한국사회복지조직의 리더십 연구경향 분석 사회복지조직 리더십 관련 72편	연구 방법, 연구대상, 연구형태, 이론 접근에 따른 분석, 효과성 분석	이론적 접근차원에서 변혁적, 전략적, 서브트 리더십 이론에 집중, 효과성 차원에서 조직성과, 리더십과 부하성과 측면으로 나눠 효과성 검증이 이뤄짐
주현준, 김갑성 (2015)	교사리더십 특성에 기초한 연구동향 분석 교사리더십특성 관련 27 편	대상 및 영역, 교사리더십 발휘형태, 교사리더십 개발	영향력 발휘 형태는 형식적, 비형식적 형태로 복합적, 연구대상은 교사자신과 학생에 치중, 영향력 발휘 형태는 과업주도성과 공동체성으로 해석
김군홍, 김정훈 (2015)	셀프리더십 연구동향과 과제 국내 경영학분야 학술지 28편	연도별특성, 분석대상, 연구방법	셀프리더십에 영향을 미치는 요인에는 조직차원요인, 상사의 리더십특성, 개인과 직무의 특성요인들이 고려되어 연구
이신주, 손원경 (2016)	유아기관장 리더십에 관한 연구동향 분석 1999-2016(8년간) 88 편	연구시기, 연구구대상, 연구방법, 연구내용, 리더십유형	교사 대상으로 한 연구가 많음, 양적연구가 대다수, 내용으로는 리더십 효과분석 연구, 유형으로는 변혁적 리더십 연구가 많음
謝黎黎, 呂君, 주철안 (2016)	한국대학생 리더십연구 동향 분석 2005-2014(10년간) 53 편	리더십이론, 연구주제, 연구방법(질적, 양적, 문헌, 혼합)	리더십이론은 셀프리더십, 연구주제는 효과성분석, 연구방법은 양적연구가 주로 활용

### III. 연구 방법

#### 1. 분석대상

이 연구에서는 2016년 12월 27일을 기준으로 학술연구정보서비스(<http://www.riss.kr>)의 국내 학술지 논문 상세검색 기능을 사용, 주제어를 ‘변혁적 리더십’으로 검색하였다. 1차로 총 461개의 논문을 수집하였으나 수집한 논문들의 제목과 초록을 확인한 후 이 중 연구목적에 부합하지 않은 논문과 원문을 확인하기 어려운 논

문, 중복 검색된 논문을 제외하고 최종적으로 총 337편을 분석 대상으로 선정하였다. 첫째, 시간적으로는 2007년 1월부터 2016년 12월까지 최근 10년간 학술지에 게재된 변혁적 리더십 관련 논문을 대상으로 하였다. 둘째, 공간적으로는 국내에서 발행되는 등재 및 등재후보 학술논문으로 하였다. 셋째, 내용적으로는 변혁적 리더십과 관련된 논문으로 한정하였다.

## 2. 분류기준

### 2.1 연구대상 분류기준

연구대상은 일반기업종사자, 공기업종사자, 일반직공무원, 특정직공무원, 교사, 보육교사, 운동선수, 사회복지기관종사자, 대학생, 기타 등으로 구분하여 분석하였다. 일반직 공무원은 기술, 연구 또는 행정 일반에 대한 업무를 담당하며, 특정직공무원은 경찰, 군인, 소방관과 같이 특수 분야의 업무를 담당하는 공무원을 의미한다. 특정직공무원 중에서도 교사는 따로 구분하였고, 영아와 유아를 담당하는 보육교사를 교사와 구분하였다. 아울러 기타범주에는 시민단체종사자, 외국인근로자, 농촌마을지도자 등과 같이 하나의 범주로 분류하기 어렵거나 소수에 해당되는 대상자들을 포함하였다. 또한 일반기업종사자와 일반직 공무원, 일반기업종사자와 공기업종사자, 일반직 공무원과 공기업종사자 등 연구 대상이 혼합되어 있는 논문은 각각 해당 연구대상 범주에 모두 포함시켰다.

### 2.2 연구방법 분류기준

연구방법 분류기준은 국내의 HRD 학술지의 연구동향 분석을 실시한 선행연구[38][39]의 분류방식에 근거하여 양적 연구, 질적 연구, 이론적 연구, 실천적 연구, 혼합연구의 5가지 범주로 구분하였다. 상관연구, 인과 비교연구, 조사 및 실험연구 등 양적 통계분석을 사용한 연구는 양적 연구에 분류하였고, 인터뷰, 관찰, 면담, 현지조사 등의 자료 수집을 통해 질적 자료를 분석한 연구는 질적 연구에 분류하였다. 이론연구는 문헌연구와 선행연구와 함께, 연구자의 논리적 사유에 근거한 연구 등으로 분류하였고, 실천연구는 프로그램 개발, 측정도구 개발, 문항 개발 등 개발 관련 논문을 포함하였

다. 그리고 여러 연구방법을 병행하여 사용한 연구는 혼합연구에 분류하였다.

## 3. 분석방법

### 3.1 빈도분석

연구물에 대한 빈도분석은 연구 동향 분석의 방법으로 가장 많이 활용되고 있는 전통적이고 전형적인 방법이다. 연구대상 논문들을 연도, 학술지, 연구대상, 연구방법, 주제어 등의 측면에서 범주를 구분하고, 각 범주에 해당하는 논문수를 합산하는 방식을 채택하였으며 시계열적으로 논문수의 현상을 고찰하는 방식을 취하고 있다.

### 3.2 네트워크 텍스트 분석

네트워크 텍스트 분석은 텍스트에서 나타나는 단어 들 간의 관계를 링크로 표시함으로써 만들어지는 네트워크를 통해 동태성을 파악하고 해석하는 분석기법이다[40]. 사회네트워크 분석기법과 텍스트 분석을 연계함으로써 해당 연구분야의 전체적 현상을 파악하고 이해도를 높이기 위한 시도로 이해할 수 있다[41].

연결망을 이해하기 위하여 NetMiner 4를 사용하여 구조적 동위성(structural equivalence), 근접 중심성(closeness centrality), 응집성분석(k-core cohesion) 등을 결과로 제시한 후 종합적으로 분석하였다. 주제어를 코딩하는 데 있어서 띄어쓰기를 통일하는 작업, 유사한 개념이나 의미를 하나로 통합하는 작업, 불필요한 수식어가 있는 경우, 삭제하는 작업을 진행함으로써 네트워크 구조적 특성에 불필요한 영향을 미치는 요소를 배제하였다.

## IV. 연구 결과

### 1. 연구의 일반적 특성

#### 1.1 연도별 변혁적 리더십 관련 연구동향

지난 10년(2007-2016년)동안 국내 학술지에 발표된 변혁적 리더십 논문을 연도별로 분류한 결과는 [표 2]와 같다.

표 2. 연도별 논문 수

발표연도	2007	2008	2009	2010	2011	2012
논문 수	8	15	21	32	37	38
비율(%)	2.4	4.4	6.2	9.5	11.0	11.3
발표연도	2013	2014	2015	2016	합 계	
논문 수	33	53	58	42	337	
비율(%)	9.8	15.7	17.2	12.5	100	

분석대상 논문 337편 중 가장 많이 연구가 이루어진 해는 2015년(58편, 17.2%)이었고, 2014년(53편, 15.7%), 2016년(42편, 12.5%), 2012년(38편, 11.3%) 순으로 나타났다. 2007년부터 2012년까지 꾸준히 증가하다가 2013년에 다소 감소하였으나 2014년을 기점으로 2015년까지 다시 논문 수가 급증하였다. 2013년과 2016년을 제외하고는 전반적으로 증가하는 추세라고 볼 수 있으나 가장 최근인 2016년에 다소 감소한 경향을 보이고 있다.

1.2 학술지별 변혁적 리더십 관련 연구동향

최근 10년(2007-2016년) 동안 발표된 변혁적 리더십 논문을 학술지별로 분류한 결과는 [표 3]과 같다.

표 3. 학술지별 게재 논문 수

순위	학술지명	빈도
1	인적자원관리연구	26
2	한국콘텐츠학회논문지	22
3	관광레저연구	12
4	디지털융복합연구, 한국심리학회지	10
5	관광연구, 농업교육과 인적자원개발	8
6	기업경영연구, 대한경영학회지, 인적자원개발연구, 지방정부연구	7
7	HRD연구, 코칭능력개발지, 한국교원교육연구, 한국인사행정학회	6
8	관광연구저널, 교육행정학연구, 전문경영인연구, 한국공공관리학회, 한국자치행정학회, 행정논총	5
9	경영과 정보연구, 관광학연구, 산업혁신연구, 상업교육연구, 한국스포츠산업경영학회, 한국정책과학학회, 한국지방자치연구	4
10	경영교육연구, 국제경영리뷰, 마케팅관리연구, 마케팅논집, 벤처창업연구, 외식경영연구, 직업교육연구, 평생교육·HRD연구, 학습자중심교과교육연구, 한국경찰학회, 한국사회복지행정학회, 한국행정논집, 해양환경안전학회지	3
11	경영컨설팅연구, 국제경영연구, 기업가정신과벤처연구, 로고스경영연구, 보건사회연구, 비서학논총, 사회과학논총, 아시아아동복지연구, 정책분석평가학회, 조직과 인사관리연구, 창조와 혁신, 한국비교정부학보, 한국사회와 행정연구, 한국조리학회지, 한국조직학회, 한국지인행정논집	2

12	Andragogy Today, GRI연구논총, 교원교육, 교육정치학연구, 교육학연구, 국방연구, 국정관리연구, 기술혁신연구, 기초조형학연구, 농촌지도와 개발, 대한무도학회지, 동이인문학, 로지스틱스연구, 리더십연구, 무역전시연구, 물리학회지, 미래유아교육학회지, 비판사회정책, 사회과학연구(Journal of Social Science), 사회과학연구(Social Science Research Reivew), 사회과학연구원(The Research Institute of Social Science), 산업경제연구, 산업관계연구, 서울시연구, 세무회계연구, 아동교육, 아동학회지, 언론과학연구, 열리유아교육연구, 유라시아연구, 유아교육연구, 유아교육학논집, 유통연구, 육아지원연구, 인문사회2, 체육과학연구, 한국가정관리학회지, 한국경찰연구, 한국경호경비학회지, 한국동북아논총, 한국문화정보학회지, 한국이용학회지, 한국보육지원학회지, 한국부패학회보, 한국사회복지학, 한국엔터테인먼트산업학회논문지, 한국영유아보육학, 한국재난정보학회논문집, 한국정책학회보, 한국지리학회지, 한국지방자치학회보, 한국지방행정연구원, 한국창업학회지, 한국철도학회논문집, 한국치유학회지, 한국경영윤리학회지, 한국문화유산학회지, 한국해양경찰학회보, 한일경상논집, 호텔리조트연구	1
----	--	---

변혁적 리더십 관련 학술논문은 학술연구재단 등재지에 308편(91.4%), 등재후보지에 29편(8.6%)이 게재되어 있다. ‘인적자원관리연구’가 26편으로 가장 많았고, ‘한국콘텐츠학회논문지’ 22편, ‘관광레저연구’ 12편, ‘디지털융복합연구’와 ‘한국심리학회지’가 10편의 순으로 나타났다. 이어서 ‘관광연구’와 ‘농업교육과 인적자원개발’이 8편, ‘기업경영연구’, ‘대한경영학회지’, ‘인적자원개발연구’, ‘지방정부연구’ 등이 7편의 순으로 연구가 이루어졌다.

2. 연구의 내적 특성

2.1 연구대상별 변혁적 리더십 관련 연구동향

지난 10년(2007-2016년) 동안 국내 학술지에 발표된 변혁적 리더십 논문을 연구대상별로 분류한 결과는 [표 4]와 같다.

표 4. 연구대상별 논문 수

연구대상	발표 연도					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
일반기업 종사자	4	5	13	16	13	13
공기업 종사자	1	1	1	0	1	1
일반직 공무원	1	1	1	2	5	6
특정직 공무원	0	1	0	3	5	2
교사	1	1	1	3	3	6
보육교사	0	0	1	1	3	3
운동선수	0	0	2	0	2	0
사회복지기관 종사자	0	0	0	0	1	3
대학생	0	0	0	0	1	1
기타	0	4	0	5	3	3
합계	7	13	19	30	37	38

연구대상	발표 연도				빈도	비율 (%)
	2013	2014	2015	2016		
일반기업 종사자	18	29	30	26	167	49.8
공기업 종사자	1	1	2	4	13	3.9
일반직 공무원	5	3	7	1	32	9.5
특정직 공무원	3	5	6	5	30	9.0
교사	3	3	2	2	25	7.5
보육교사	2	3	0	1	14	4.2
운동선수	1	2	1	1	9	2.7
사회복지기관 종사자	1	1	0	1	7	2.1
대학생	0	1	1	3	7	2.1
기타	2	6	8	0	31	9.2
합계	36	54	57	44	335	100

가장 많이 연구가 이루어진 연구대상은 일반기업종사자(167편, 49.8%)로 나타났으며, 일반직 공무원(32편, 9.5%), 특정직 공무원(30편, 9.0%), 교사(25편, 7.5%) 순으로 나타났다. 우선 일반기업 종사자를 대상으로 한 연구는 지난 10년간 꾸준히 이루어지고 있는 것으로 나타났는데, 2007년 이후로 점차 증가하기 시작하여 2014- 2015년에 가장 많은 연구가 이루어지고 있음을 볼 수 있다. 일반직 공무원과 특정직 공무원 대상으로 한 연구도 일반기업 종사자와 마찬가지로 꾸준히 진행되고 있고 2010년을 기점으로 증가하였다. 보육교사와 운동선수 대상으로는 2009년부터 연구가 시작되었고, 사회복지기관종사자와 대학생 대상으로는 2011년부터 연구가 진행되었음을 알 수 있다.

## 2.2 연구방법별 변혁적 리더십 관련 연구동향

최근 10년간 변혁적 리더십을 주제로 발표된 학술지 논문을 연구방법별(양적연구, 질적 연구, 이론적 연구, 실천적 연구, 혼합연구)로 분류한 결과는 [표 5]와 같다.

표 5. 연구방법별 논문 수

연구방법	발표 연도					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
양적 연구	6	14	18	31	36	37
질적 연구	0	0	0	0	0	1
이론적 연구	1	1	3	1	0	0
실천적 연구	1	0	0	0	0	0
혼합 연구	0	0	0	0	1	0
계	8	15	21	32	37	38

연구방법	발표 연도				빈도	비율 (%)
	2013	2014	2015	2016		
양적 연구	33	52	57	42	326	96.7
질적 연구	0	0	0	0	1	0.3
이론적 연구	0	1	1	0	8	2.4
실천적 연구	0	0	0	0	1	0.3
혼합 연구	0	0	0	0	1	0.3
계	33	53	58	42	337	100

분석결과 양적 연구가 326편(96.7%)으로 절대 다수에 속했고, 그 뒤를 이어 이론적 연구가 8편(2.4%)이었으며, 질적 연구, 실천적 연구, 혼합 연구는 각각 1편(0.3%)으로 나타났다. 가장 많은 연구가 이루어진 양적 연구에서는 변혁적 리더십을 독립변인, 매개 및 조절변인, 그리고 종속변인 등에 이용하여 수행되었다. 이론적 연구로 진행된 것은 총 8편으로 변혁적 리더십과 뇌기능에 대한 연구[42]와 변혁적 리더십과 감성지능의 연구[43]를 비롯하여 다양한 상황과 역할 가운데서의 변혁적 리더십에 관한 선행연구를 고찰하였다[44-49]. 질적 연구는 신윤창[50]이 시간의 선후관계를 통해 사건들의 변화를 입체적으로 설명하는 스토리텔링분석으로 기초단계의 변혁적 리더십을 연구하였고, 실천적 연구로는 김광섭과 김정완[51]이 초등학교 체육교사의 변혁적 리더십 척도를 개발하기 위해서 구성타당도를 밝히고자 하였으며, 혼합연구는 김소희, 이원재, 이지영[52]이 양적 연구와 질적 연구를 병행하여 변혁적 리더십과 스포츠 팀 성과 간의 관계를 검토하였다.

## 2.3 연구의 주제어(keyword) 빈도분석

변혁적 리더십 관련 연구주제의 경향을 파악하기 위해 총 337편 논문의 초록에 기재된 주제어 빈도분석을 실시하였고, 4회 이상 출현한 주제어는 [표 6]과 같다.

‘변혁적 리더십’이 주제어로 포함되는 논문을 분석대상으로 삼았기에 변혁적 리더십은 제외하였다. ‘거래적 리더십’이 106회로 가장 많았고, ‘조직몰입’이 74회, ‘직무만족’이 56회 순으로 그 뒤를 따랐다. ‘조직시민행동’, ‘조직성과’, ‘혁신행동’, ‘임파워먼트’, ‘자기효능감’, ‘조직신뢰’, ‘리더신뢰’ 등이 20회 이상의 빈도수를 보였고 ‘교사’, ‘매개효과’, ‘조직문화’, ‘조직학습’, ‘조직효과성’, ‘창의성’, ‘LMX’, ‘감성지능’, ‘서번트 리더십’, ‘긍정심리자

본’, ‘조직유효성’, ‘지적자극’, ‘학습지향성’ 등이 10회 이상 주제로 나타났다.

표 6. 논문 초록 주제어 빈도 분석 결과

순위	주제어	빈도
1	거래적 리더십	106
2	조직몰입	74
3	직무만족	56
4	조직시민행동	37
5	조직성과	35
6	혁신행동	30
7	임파워먼트	26
8	자기효능감	23
9	조직신뢰	22
10	리더신뢰	20
11	교사	19
12	매개효과	17
13	조직문화	16
14	조직학습	14
15	조직효과성, 창의성	13
16	LMX, 감성지능, 서번트 리더십	11
17	긍정심리자본, 조직유효성, 지적자극, 학습지향성	10
18	셀프리더십, 이직의도, 직무성과, 집단효능감, 팔로워십	9
19	개별적 배려	8
20	리더십유형, 적응수행, 조직지원, 창의적 행동	7
21	직무몰입, 직무스트레스, 카리스마	6
22	긍정정서, 리더십효과성, 정서적 몰입, 조절효과, 조직구조, 지식, 해양경찰	5
23	공무원, 구조방정식, 내재적 동기, 시장지향성, 영감적 동기부여, 조직공정성, 조직만족, 조직성격, 중간관리자	4

### 2.4 키워드 네트워크 텍스트 분석

논문의 주제어 중에서 출현 빈도가 높은 주제어를 추출하여 키워드 네트워크 텍스트 분석을 실시하였다. 분석대상 전체에 해당되는 337편의 논문에 모두 포함되는 주제어인 ‘변혁적 리더십’은 제외하고 전체 논문에서 4회 이상 나타난 주제어(총 53개, 이를 ‘주요 키워드’라 한다)를 선별하였다. 우선 전체 네트워크 구조에서 지위에 따라 동일한 역할을 수행하는 키워드를 묶어주는 개념인 구조적 동위성(structural equivalence) 분석을 진행하였다. 구조적 동위성 분석결과로 도출된 덴드로그램은 어떠한 주요 키워드가 함께 연구되고 있는지 대략적인 동향을 파악할 수 있게 해준다. 또한 덴드로그램을 확인함으로써 주요 키워드 간 클러스터가 선명히 구분될 뿐 아니라, 균등하지 않게 분포되고 있는 것은 특정 키워드를 중심으로 배타적 혹은 편중적 연구 집단이

형성되어 한쪽으로 치우쳐 연구가 진행되는 것을 나타낸다. 분석결과 도출된 덴드로그램은 [그림 1]과 같다.

변혁적 리더십 범주 안에서 ‘거래적 리더십’, ‘조직시민행동’, ‘직무만족’, ‘조직몰입’, ‘조직성과’, ‘혁신행동’, ‘자기효능감’, ‘조직신뢰’ 등은 서로 밀접한 연관성으로 가지고 연구가 진행되고 있음을 확인 할 수 있었고, ‘팔로워십’, ‘직무소진’, ‘내재적 동기’ ‘조직성격’등은 상대적으로 그렇지 않음을 알 수 있었다. 이러한 덴드로그램을 다른 네트워크 구조와 교차관계를 확인함으로써 최근 연구동향을 파악함과 동시에 향후 진행되어야 할 연구 과제를 예측할 수 있다.

주요 키워드의 네트워크 구조를 분석하기 위하여 근접 중심성(closeness centrality)을 동심원으로 표시한 결과는 [그림 2]와 같다. 근접 중심성이란 네트워크 분석에서 하나의 키워드가 다른 키워드와 동시에 출현하는 정도를 의미하는 ‘중심성’을 말한다. ‘거래적 리더십’, ‘조직몰입’, ‘조직시민행동’, ‘조직성과’등의 키워드가 근접 중심성이 가장 높았고, ‘혁신행동’, ‘직무만족’, ‘자기효능감’순으로 근접 중심성이 나타났다. 한편 ‘적응수행’, ‘직무소진’, ‘조직성격’, ‘내재적 동기’등은 낮은 근접 중심성을 보였다.

주요 키워드 간 연결 중심성의 시각화를 위해 2D-Spring 형의 알고리즘으로 분석을 [그림 3]과 같이 실시하였다. 스프링형 레이아웃 알고리즘은 노드 간 가상의 스프링을 장착시켜 끌어당기는 힘과 밀어내는 힘을 통해 노드를 배치하는 것으로 ‘Kamada & Kawai’는 스프링형 레이아웃 알고리즘의 한 종류이다. 변혁적 리더십과 연결 중심성이 가장 높은 ‘거래적 리더십’은 ‘직무만족’ 키워드와 최단 경로를 보여주었다. ‘지적자극’, ‘정서적 몰입’, ‘직무소진’의 키워드는 상대적으로 경로가 길게 나타났다.

변혁적 리더십과 연결 중심성이 차 순위인 ‘조직몰입’ 키워드는 ‘조직성과’ 키워드와 최단 경로를 이루었고, ‘직무몰입’의 키워드와 상대적으로 긴 경로를 나타냈으며, ‘조직시민행동’의 키워드는 ‘임파워먼트’, ‘LMX’ 키워드와 최단거리를 나타냈고 ‘조직지원’, ‘조직학습’ 키워드와는 상대적으로 긴 경로를 이루었다. ‘리더신뢰’ 키워드는 ‘조직효과성’과 최단경로를, ‘개별적 배려’ 키워드와는 상대적으로 긴 경로를 나타냈다.



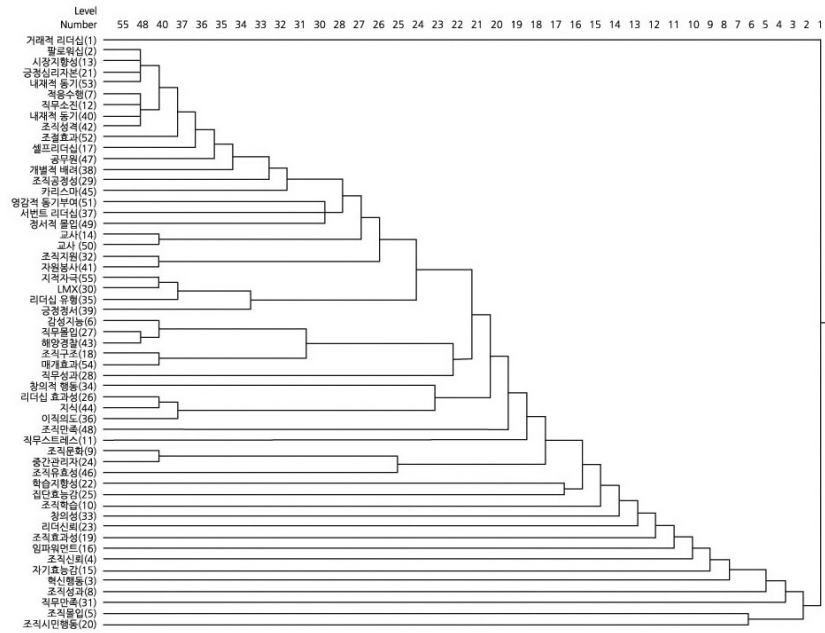


그림 1. 주요 키워드 간 구조적 등위성 분석결과

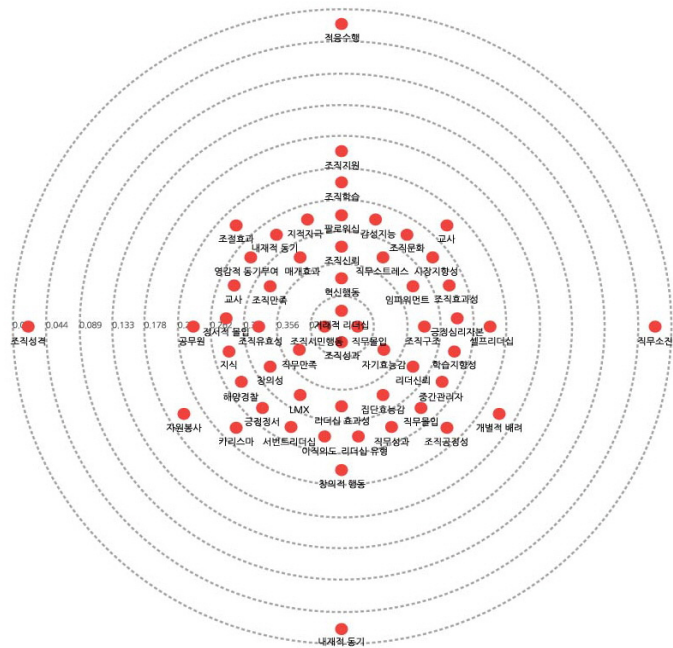


그림 2. 주요 키워드 간 중심 근접성



## V. 결론 및 논의

본 연구는 2007년부터 2016년까지 국내 학술지에 게재된 변혁적 리더십 관련 논문의 분석을 통해서 최근 10년간의 연구동향을 파악하고, 변혁적 리더십 연구에 관한 시사점을 도출하고자 하였다. 이를 위해 변혁적 리더십 관련 논문 337편을 대상으로 연구의 일반적 특성(발표 연도별 논문 수, 학술지별 논문 수)과 내적 특성(연구대상, 연구방법, 연구 주제어, 네트워크텍스트)에 대한 연구동향을 살펴보고 주요 연구결과 및 논의는 다음과 같다.

첫째, 연도별에 따른 변혁적 리더십 관련 논문 수는 2007년을 기점으로 꾸준히 증가하였다. 2013년에 38편(9.8%)으로 추측한 적도 있었으나 2015년에는 58편(17.2%)으로 연구가 가장 활발히 이루어졌고, 그다음은 2014년에 53편(15.7%)의 순이었다. 변혁적 리더십 연구가 꾸준히 증가한 이유로 연구 변인 및 연구대상의 다양성으로 꼽을 수 있다. 2000년 초반까지의 변혁적 리더십의 연구는 직무만족, 조직몰입과 같은 일부 태도 변수에 주된 초점을 두었고, 변혁적 리더십과 성과의 관계, 태도 변수와 성과와의 관계를 실증적으로 밝히는 연구는 매우 적었으나[14], 2000년 후반부터는 조직시민행동, 혁신행동, 임파워먼트, 자기효능감 등의 다양한 변인과의 관계 뿐 아니라 변혁적 리더십과 연관하여 조직성과와 같은 성과 관련 변인을 살펴보는 연구가 진행된 것이 연구의 꾸준한 증가에 기여했다고 할 수 있다. 또한 기존의 일반기업종사자 뿐 아니라 교사를 비롯한 일반직공무원, 군인 및 경찰과 같은 특정직 공무원, 그리고 보육교사, 운동선수, 사회복지기관종사자등 연구 대상자가 다양해진 것도 연구의 지속적 증가이유라 판단된다. 학술지별로 게재된 논문의 빈도를 살펴보면, '인적자원관리연구'가 26편으로 가장 많고, 그다음은 '한국콘텐츠학회논문지'가 22편이었다. 또한 1편을 게재한 학술지가 60개, 2편을 게재한 학술지와 3편을 게재한 학술지가 각각 16개, 13개로 파악되었다. 변혁적 리더십 연구물이 특정 학술지에 편중되어 있다고 할 수는 없으나, 리더십연구의 발전과 성장을 위해서 연구물이 좀 더 다양한 학술지를 통해 공유되는 것이 필요하다.

둘째, 변혁적 리더십 관련 연구대상으로는 일반기업 종사자에 대한 연구가 가장 많았고, 일반직공무원과 특정직공무원이 그 뒤를 따랐다. 또한 일반기업종사자는 2007년, 일반직공무원과 특정직 공무원은 2010년부터 연구가 꾸준히 증가하고 있음을 알 수 있다. 그리고 보육교사와 운동선수대상으로는 2009년부터, 사회복지기관종사자 및 대학생 대상으로는 2011년부터 연구가 시작되었고 기타범주에는 외국인노동자, 농촌마을지도자, 시민단체종사자, 평생교육담당자 등 다양한 대상이 포함되어 연구가 진행되고 있다. 변혁적 리더십이 영리를 추구하는 조직뿐 아니라, 비영리의 독특한 목적과 목표를 추구하는 다양한 조직과 대상으로 연구가 확대되고 있음이 주목된다. 향후에도 특정 조직과 대상에 편중되지 않고, 여러 분야의 폭넓은 대상을 선정하여 연구가 수행되는 것이 바람직할 것으로 보인다.

셋째, 변혁적 리더십 관련 연구에서 이용된 연구방법은 양적 연구가 대다수를 이루고 있으며, 질적 연구와 실천적 연구는 매우 낮게 채택된 연구방법이었다. 변혁적 리더십에 대한 영향, 효과, 차이 분석을 위한 양적 연구는 최근 2016년까지 지속적으로 이루어지는 반면에 질적 연구는 총 1편으로 매우 미흡한 수준이다. 변혁적 리더십에 대한 심층적 이해를 위해서 탐색적 접근을 통해 통찰력 있는 의미와 해석을 도출해내는 질적 연구가 보다 많이 이루어질 필요가 있다. 또한 핵심 변인인 변혁적 리더십에 대한 프로그램개발, 측정도구개발, 문항개발 및 타당성 검증 연구는 2007년 1편 이후에 전무한 상태이다. 특히 변혁적 리더십 관련하여 기존의 국내 학술지 연구에서 사용한 척도는 대개 Bass 등에 의해서 제작된 MLQ(Multiple Leadership Questionnaire)로서 일회적 탐색 요인분석 수준에서 구성 요인들을 확인해왔으며, 변혁적 리더십 척도에 대한 교차 타당화를 거치지 못하고 사용되었다[21]. 변혁적 리더십에 관한 다양한 국내 연구의 학문적 기여에 비해 조직 차원에서 변혁적 리더십을 개발·적용하기 위한 실천적인 고민과 관련된 연구는 미흡하다. 향후 서로 다른 연구대상자에 따른 측정문항의 개발 및 구성타당도의 검증 연구를 비롯하여 변혁적 리더십에 영향을 주는 요인을 규명하거나, 다양한 조직에 구체적으로 적용할 수 있는 변혁적

리더십 프로그램개발 등 실천적 연구가 요구된다.

넷째, 변혁적 리더십 관련 학술지 초록에 제시된 주제어 중 ‘거래적리더십’이 출현빈도가 가장 높았고, 그 다음으로는 ‘조직몰입’, ‘직무만족’, ‘조직시민행동’, ‘조직성과’, ‘혁신행동’, ‘임과워먼트’, ‘자기효능감’, ‘조직신뢰’, ‘리더신뢰’ 등의 순이었다. 변혁적 리더십 관련 주제어로 거래적 리더십이 가장 많이 출현한 이유는 상당수의 학술지에서 거래적 리더십과 변혁적 리더십이 어떤 차이와 영향이 있는지에 대해 여러 변인과 접근방법으로 비교연구가 이루어졌기 때문이다. 변혁적 리더십은 1980년대 이후 지금까지 특성이론, 행동이론, 상황이론 등에 근거한 기존의 전통적 리더십에 대응하는 새로운 패러다임으로 제시되었다. 또한 국내에서도 1990년대 후반 IMF이후 조직이 규정해 놓은 거래의 조건을 바탕으로 안정적 조직을 유지하는데 기여를 하였던 거래적 리더십을 대체하는 대안으로 현재의 평형보다는 급변하는 환경 속에서 새로운 비전을 제시하는 변혁적 리더십이 대두되었기에 거래적 리더십과 변혁적 리더십을 비교하여 살펴보고자 하는 경향이 높은 것으로 판단된다. 그러나 상호관련성이 높다하더라도 특정 리더십에만 국한되어 비교연구가 이뤄지는 것은 그리 바람직하지 않다. 향후에는 시대적 변화를 포용하는 다른 개념의 리더십과 변혁적 리더십의 관계를 밝히거나 비교하는 연구가 진행될 필요가 있다. 아울러 빈도가 높게 나온 다른 키워드들은 변혁적 리더십 연구에서 대부분 종속 변인임과 동시에 개인차원변인으로 설정되었다. 이를 통해 변혁적 리더십이 조직구성원 각 개인에게 어떠한 영향을 미치는지에 대한 연구가 주를 이루었음을 판단할 수 있다. 각 개인차원의 성과보다는 팀 단위 차원에서의 성과가 중요해지는 시대 변화에 맞게 조직단위의 성과와 관련된 키워드, 변인들을 통한 연구도 요구된다.

다섯째, 변혁적 리더십 연구의 주제어 중 연결 중심성이 높은 53개의 주요 키워드를 추출하여 네트워크 분석을 실시한 결과, 변혁적 리더십과 연결 중심성이 가장 높은 ‘거래적 리더십’은 ‘직무만족’ 키워드와 최단경로를 나타내고 차 순위인 ‘조직몰입’은 ‘조직성과’와 최단경로를 이루고 있어 이들이 서로 밀접한 관련성을 가

지고 함께 연구되는 경향성을 파악할 수 있었다. 본 연구는 빈도분석에 머무르지 않고, 키워드 네트워크 텍스트 분석을 통해서 연구주제의 연계성을 효과적으로 파악하였다는 점에서 의의가 크다. 이에 본 연구에서는 구조적 등위성, 주요 키워드 간의 중심 근접성, 2D-Spring의 알고리즘, 응집성을 분석하여 주제어 간의 네트워크 성향과 연구주제의 경향을 밝혔다.

최근 해외에서 이루어진 리더십 이론리뷰 연구를 살펴보면, 상이한 리더십의 개념을 특정 학술지에 국한하여 분석하였거나[53], 다양한 학술지를 통해 얻은 자료를 바탕으로 리더십의 개념을 조직단위 및 조직계층별로 분석하였거나[54], 상이한 리더십의 개념을 관점, 효과, 데이터 수집방법 등 연구자의 준거에 따라 분석하기도 하였다[55]. 한편, 변혁적 리더십과 조직원 성과와 관련된 25년 동안의 연구 자료를 바탕으로 메타분석을 수행한 연구[56]도 있다.

본 연구는 이상과 같은 리더십 이론 연구동향에 관한 해외연구와 비교해보면, 최근 그 학문적 관심이 고조되고 있는 ‘변혁적 리더십’이란 특정 개념의 리더십 이론동향을 그 주제를 다루었다는 점, 그리고 연구동향의 일반적 특성뿐만 아니라 키워드 및 네트워크 텍스트 분석을 통해 연구결과의 다양함과 풍부함을 제공하고 있다는 점에서 학문적 가치가 있다. 다만, 본 연구는 최근 10년간 학술지에 게재된 변혁적 리더십 관련 논문 337편을 대상으로 연구동향을 분석하였기 때문에 연구기간을 달리하거나 연구물의 범위를 확장할 경우에는 여기서 밝힌 연구결과가 다소 상이할 수 있다. 또한 초록에서 나타난 주제어는 저자의 판단과 의도에 따라 작성되었기에 일부 주제어에 편중되어 있고 연구동향의 흐름을 파악하기에는 다소 산발적이어서 네트워크 텍스트 분석을 위해서는 사전에 유사 주제어 간의 유목화작업이 필요하였다. 따라서 이 분석방법은 단어의 선택과 유목화에 따라서 경향치가 다소 변동될 수 있는 한계를 가지고 있기도 하다.

본 연구에서 도출된 결과와 논의를 바탕으로 변혁적 리더십 동향 분석에 관한 제언을 제시하고자 한다.

첫째, 변혁적 리더십을 포함하는 리더십이론 전반에 대한 연구동향분석이 필요하다. 특정연구대상이나 특

정 조직을 중심으로 연구동향을 살펴보거나, 특정주제, 특정변인과 연관하여 리더십의 연구경향을 파악하는 연구는 다수 있었으나, 리더십 이론을 중심으로 연구동향을 분석한 것은 매우 미흡하였다. 다양한 리더십 이론의 핵심적인 변인을 살펴보고 연구주제에 대한 전반적인 특성과 연구흐름을 체계적으로 파악하기 위한 연구동향분석이 좀 더 활발히 이루어질 필요가 있다.

둘째, 변혁적 리더십에 대하여 보다 다양한 연구방법으로의 연구가 이루어져야 한다. 연구결과 양적연구 이외에 다른 연구방법으로는 관련 연구가 활발히 수행되고 있지 못하였다. 이는 리더십 연구에 대한 폭넓은 사유, 이론에 대한 적용, 학문적 발전과도 관련이 깊은 것으로 한 가지 연구방법에만 편중되는 현상은 궁극적으로 연구의 다양성 측면에서 한계가 있을 수밖에 없다. 물론 변혁적 리더십연구의 중심이 되는 실증기반 양적 연구는 계속적으로 이뤄져야 하지만, 다양한 방법에 대하여 관심을 가지고 연구가 진행되도록 힘쓸 필요가 있다.

셋째, 추후 연구에서는 보다 다양한 분석기준을 적용한 연구가 필요하다. 본 연구에서는 여섯 가지의 분석기준(연도, 학술지, 연구대상, 연구방법, 주제어, 주제어 네트워크)에 대해 연구동향을 분석하였으나, 리더십 주제(최고관리자, 중간관리자, 실무자), 리더십 효과성(조직성과, 리더성과, 부하성과), 또는 새로운 키워드(논문제목, 영문초록 주제어)를 기준으로 연구동향을 살펴보는 것도 새로운 방법이 될 수 있다.

마지막으로, 이 연구는 최근 10년간 변혁적 리더십 관련 학술지 논문에 한하여 연구동향을 분석하였으나, 변혁적 리더십 관련 연구의 보다 심도 깊은 연구동향을 파악하기 위해서 해외학술논문 또는 석·박사 학위논문을 중심으로 연구한다면 변혁적 리더십의 새로운 시사점 도출 및 향후 리더십 방향을 탐색하는데 필요한 기초자료를 제공할 수 있을 것이다.

#### 참 고 문 헌

- [1] K. Schwab, *클라우드 슈밤의 제4차 산업혁명*, 송경진 역, 새로운 현재, 2016.
- [2] 이임정, “변혁적 리더십의 개별적 요인에 관한 연구,” *경영교육연구*, 제27권, 제2호, pp.191-212, 2012.
- [3] 강찬희, *변혁적 리더십이 직무태도에 미치는 영향*, 목원대학교 대학원, 박사학위논문, 2015.
- [4] J. C. Rost, *Leadership for the Twenty-first century*, Greenwood Publishing Group, 1993.
- [5] P. G. Northouse, *리더십: 이론과 실제*, 김남현 역, 경문사, 2013.
- [6] 황미영, “리더십에 대한 국내 연구동향,” *부산교육학연구*, 제22권, pp.125-154, 2009.
- [7] 문인규, 박수경, “리더십 연구 경향 분석 및 제언 : 국내 행정학 분야 연구 논문을 중심으로,” *사회과학연구*, 제20권, 제2호, pp.21-46, 2009.
- [8] 이창원, “변혁적 리더십 이론의 개념적·방법론적 문제에 대한 검토,” *한국행정논집*, 제17권, 제4호, pp.1035-1961, 2005.
- [9] B. J. Avolio and B. M. Bass, “Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-level framework for examining the diffusion of transformational leadership,” *The Leadership Quarterly*, Vol.6, No.2, pp.199-218, 1995.
- [10] T. A. Judge and J. E. Bono, “Five-factor model of personality and transformational leadership,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.85, No.5, pp.751-765, 2000.
- [11] D. I. Jung, C. Chow, and A. Wu, “The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings,” *The Leadership Quarterly*, Vol.14, No.4, pp.525-544, 2003.
- [12] B. M. Bass, *Leadership and Performance Beyond Expectations*, New York: Free Press, 1985.
- [13] 최범호, 정현우, 류태모, “상사의 변혁적 리더십이 부하의 셀프리더십과 혁신행동에 미치는 영향,” *인적자원관리*, 제22권, 제5호, pp.165-186, 2015.
- [14] 류동웅, 신진교, “변혁적 리더십이 직무만족과 직무성공에 미치는 영향 및 개인특성의 조절효과,” *인적자원관리연구*, 제20권, 제2호, pp.215-238, 2013.

- [15] 임영제, 이창원, “변혁적 리더십의 연구경향분석과 과제,” 한국조직학회보, 제5권, 제3호, pp.199-228, 2008.
- [16] 정혜영, 정혜영, 손유진, “키워드 네트워크 분석을 통한 유아교사 연구동향 분석,” 생태유아교육연구, 제14권, 제2호, pp.283-308, 2015.
- [17] J. M. Burns, *Leadership*, NY, 1978.
- [18] 이체익, *변혁적 리더십이 조직효과성에 미치는 영향*, 울산대학교 대학원, 박사학위논문, 2010.
- [19] B. M. Bass, “From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision,” *Organizational Dynamics*, Vol.18, No.3, pp.19-31, 1990.
- [20] B. M. Bass and B. J. Avolio, *Transformational Leadership Development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*, Consulting Psychologists Press, 1990.
- [21] 강재구, *상사와 부하 감정지능이 변혁적 리더십, 팀 긍정정서, 팀 창의성, 팀 효율성 및 팀 성과에 미치는 영향*, 동국대학교 대학원, 박사학위논문, 2014.
- [22] 허남철, *변혁적 리더십이 조직신뢰와 역할 내 행동 및 심리적 웰빙에 미치는 영향에 관한 연구*, 경기대학교 대학원, 박사학위논문, 2009.
- [23] 김용진, *변혁적/거래적 리더십과 팀/경력몰입의 관계에 팀특성이 미치는 조절 효과에 관한 연구*, 단국대학교 대학원, 박사학위논문, 2010.
- [24] 공민영, *중소기업에서의 조직학습과 변혁적 리더십, 학습문화와 사회관계망의 인과적 관계*, 서울대학교 대학원, 박사학위논문, 2012.
- [25] 정동섭, “CEO의 변혁적 리더십과 조직혁신의 관계,” *대한경영정보학회지*, 제33권, 제5호, pp.55-70, 2014.
- [26] 한태천, “한국 행정학적 관점에서 이루어진 리더십 연구 경향 분석,” *한국행정논집*, 제25권, 제3호, pp.911-932, 2013.
- [27] 차동욱, “리더십 연구의 최근 동향: CEO 리더십을 중심으로,” *인사관리연구*, 제29권, 제4호, pp.205-258, 2005.
- [28] 박상완, “학교장 지도성에 관한 국내 연구동향 분석(1988-2008),” *교육행정학연구*, 제27권, 제1호, pp.348-378, 2009.
- [29] 주현준, 김갑성, “교사리더십 특성에 기초한 연구동향 분석,” *한국교원교육연구*, 제32권, 제4호, pp.199-217, 2015.
- [30] 이신주, 손원경, “유아교육기관장 리더십에 관한 연구동향 분석(1999-2016),” *유아교육학논집*, 제20권, 제4호, pp.237-259, 2016.
- [31] 謝黎黎, 呂君, 주철안, “한국 대학생 리더십 연구동향 분석,” *교육혁신연구*, 제26권, 제2호, pp.25-46, 2016.
- [32] 임은의, 김경숙, 김혜원, “한국 사회복지조직의 리더십 연구경향 분석,” *사회과학연구*, 제26권, 제4호, pp.479-513, 2015.
- [33] 김군홍, 김정훈 “셀프리더십 연구동향과 과제,” *리더십연구*, 제6권, 제1호, pp.77-98, 2015.
- [34] 박재진, “코칭 리더십과 조직 구성원의 성과변인에 관련된 학위 논문 연구동향 분석,” *평생교육·HRD연구*, 제8권, 제1호, pp.107-132, 2012.
- [35] 신성현, 광기영, 이진경, 백기복, “감정지능과 리더십: 연구동향 및 향후 과제,” *리더십연구*, 제3권, 제3호, pp.25-55, 2012.
- [36] 장영임, “리더십과 맥락(Context): 연구동향 및 향후 연구과제,” *리더십연구*, 제4권, 제1호, pp.23-48, 2012.
- [37] 광기영, “성격과 리더십: 연구동향 및 향후 연구 과제,” *리더십연구*, 제4권, 제4호, pp.113-130, 2013.
- [38] 유기용, “인적자원개발 연구동향 분석: 최근 10년(2004-2013)간 AHRD 학술지를 중심으로,” *HRD연구*, 제16권 제2호, pp.1-23, 2014.
- [39] 장환영, 손지영, 하정례, “학회지 분석을 통해 본 HRD 이슈와 동향탐색,” *HRD연구*, 제15권, 제2호, pp.1-22, 2013.
- [40] R. Popping, *Computer-assisted text analysis*, Sage, 2000.
- [41] 최영출, 박수정, “지역교육청 기능 재검토를 위한 초등학교 공문서 분석: 사회적 네트워크분석 방법의 적용,” *지방정부연구*, 제14권, 제3호,

pp.165-188, 2010.

[42] 이홍수, 고양량, “리더십 유형과 분할 뇌 기능에 관한 연구,” 전문경영인연구, 제10권, 제2호, pp.171-196, 2007.

[43] 이상호, 박광철, “감성지능과 리더십의 관계에 관한 연구동향,” 사회과학논총, 제11권, pp.1-26, 2009.

[44] 광윤숙, “유아교육기관장 리더십 연구에 대한 분석: 유아 교육 학회지에 게재된 논문들을 중심으로,” 열린유아교육연구, 제19권, 제1호, pp.289-314, 2014.

[45] 김은영, 최은수, “평생교육 현장에서의 변혁적 리더십 적용에 대한 탐색적 연구,” 평생교육·HRD 연구, 제5권, 제4호, pp.97-119, 2009.

[46] 박삼열, “대학 혁신을 위한 중간 관리자의 변혁적 리더십,” 사회과학연구, 제16권, 제2호, pp.193-214, 2010.

[47] 이준호, “팀 창의성을 위한 다양성과 응집성 관리: 변혁적 리더십의 역할,” 경영교육연구, 제57권, pp.137-161, 2009.

[48] 정대용, 윤미옥, 김희숙, “벤처기업의 리더십 유형과 팔로워 특성, LMX의 질이 조직성과에 미치는 영향,” 사회과학논총, 제10권, pp.137-164, 2008.

[49] 한정선, “변혁적 리더십에 대한 고찰: 스포츠에서의 유용성을 중심으로,” 인문사회21, 제6권, 제3호, pp.181-198, 2015.

[50] 신운창, “기초자치단체의 변혁적 리더십과 지역 발전: 신규 원전 후보부지의 선정을 중심으로,” 한국비교정부학보, 제16권, 제2호, pp.175-200, 2012.

[51] 김광섭, 김정완, “초등학교 체육교사 변혁적 리더십 척도 개발연구,” 코칭능력개발지, 제9권, 제2호, pp.289-298, 2007.

[52] 김소희, 이원재, 이지영, “변혁적 리더십과 팀 성과: 한국남자실업핸드볼 사례를 중심으로,” 코칭능력개발지, 제13권, 제3호, pp.35-44, 2011.

[53] S. D. Dionne, A. Gupta, K. L. Sotak, K. A. Shirreffs, A. Serban, C. Hao, D. H. Kim, and F. J. Yammario, “A25-year perspective on levels of

Analysis in leadership research,” The Leadership Quarterly, Vol.25, pp.6-35, 2014.

[54] L. A. Dechurch, N. J. Hiller, T. Murase, D. Doty, and E. Salas, “Leadership across levels: Levels of leaders and their levels of impact,” The Leadership Quarterly, Vol.21, pp.1069-1085, 2010.

[55] N. J. Hiller, L. A. Dechurch, T. Murase, and D. Doty, “Searching for outcomes of leadership: A 25-year review,” Journal of Management, Vol.37, No.4, pp.1137-1177, 2011.

[56] G. Wang, I. S. Oh, S. H. Courtright, and A. E. Colbert, “Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analysis review of 25years of research,” Group & Organization Management, Vol.36, No.2, pp.223-270, 2011.

저 자 소 개

함 병 우(ByungWoo Haam)

정회원



- 2012년 2월 : 경희대학교 경영대학원(경영학석사)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 숭실대학교 대학원(평생교육학 박사과정)
- 2010년 3월 ~ 현재 : 리더십 퍼실리테이터 대표

<관심분야> : 리더십, 평생교육, 교육프로그램개발

고 근 영(GeunYeong Ko)

정회원



- 2012년 8월 : 명지대학교 대학원(여가경영학석사)
- 2016년 2월 : 숭실대학교 대학원(평생교육학박사)
- 2006년 1월 ~ 현재 : 그랜드코 리아레저 매니저

<관심분야> : 리더십, 평생교육, 카지노, SNA

전 주 성(JuSung Jun)

정회원



- 1996년 8월 : 서울대학교 대학원  
(교육학석사)
- 2005년 5월 : 조지아대학교 대학  
원(성인교육학박사)
- 2009년 9월 ~ 현재 : 숭실대학  
교 평생교육학과 교수

<관심분야> : 리더십, 평생교육, 성인학습