

상사의 리더십 유형이 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구

이승성, 최범조, 임상호
국립 공주대학교 경영대학원

A Study on the Influence of Boss Leadership Style on Job Attitude

Seung-Seong Lee, Beom-Jo Choi, Sang-Ho Lim
Kongju National University

요약 본 연구는 상사의 리더십 유형이 직무태도에 미치는 영향을 분석하였다. 첫째, 지적자극과 조직몰입 간의 상관관계는 .537, 지적자극과 이직의도 간의 상관관계는 .454, 이직의도와 카리스마 간의 상관관계는 .426로 $p < .01$ 의 신뢰수준으로 상관관계가 있는 것으로 분석되었고, 지적자극과 직무만족 간의 상관관계는 .356, 조직몰입과 카리스마 간의 상관관계는 .405, 이직의도와 카리스마 간의 상관관계는 .396로 $p < .05$ 의 신뢰수준으로 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 둘째, 지적자극이 직무태도의 하위영역인 조직몰입에 $p < .05$ 의 신뢰수준에 유의한 영향을 미쳤으며, 이직의도에는 예외적관리로 $p < .01$ 의 신뢰수준으로 통계적으로 유의하게 영향을 미쳤다. 직무만족에는 통계적으로 유의하게 영향을 미치지 못한 것으로 나타났다. 셋째, 일반적 특성 중 거주지에 따른 조직몰입, 직무만족에는 $p < .01$ 의 신뢰수준에서 집단 간 차이가 있는 것으로 나타났다. 본 연구는 상사의 리더십 유형을 파악하여 직무태도를 높이는 데 유용한 자료를 제공하는데 그 의의가 있다.

주제어 : 리더십, 직무태도, 조직몰입, 직무만족, 이직의도

Abstract This study analyzed the effects of supervisor 's leadership style on job attitude. questionnaires were analyzed for workers in Seoul, Gyeonggi, and Incheon. First, the correlation coefficient between intellectual stimulation and organizational commitment was .537, the correlation coefficient between intellectual stimulation and turnover intention was .454, and the correlation between turnover intention and charisma was .426, with a confidence level of $p < .01$. The correlation coefficient between intellectual stimulation and job satisfaction was .356, the correlation between organizational commitment and charisma was .405, the correlation between turnover and charisma was .396, and the correlation level was $p < .05$. Second, the intellectual stimulation had a significant effect on the confidence level of $p < .05$ on organizational commitment, which is a sub-domain of job attitude, and the turnover intention had a statistically significant effect on trust level of $p < .01$. Job satisfaction was not statistically significant. Third, among the general characteristics, organizational commitment and job satisfaction according to the residence were found to have group differences at the confidence level of $p < .01$.

The purpose of this study is to provide useful data to improve the attitude of job by grasping the type of leadership of supervisor.

Key Words : Leadership, Job attitude, Organizational commitment, Job satisfaction, Turnover intention

Received 02 May 2019, Revised 30 May 2019

Accepted 20 Jun 2019

Corresponding Author: Sang-Ho Lim
(Kongju National University)

Email: 35limsangho@daum.net

ISSN: 2466-1139

© Industrial Promotion Institute. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1. 서론

급변하는 현대 사회 속에서는 어떠한 조직이든 그 조직의 목표와 목적을 달성하기 위해서는 상사의 리더십이 그 무엇보다 중요하다.

리더십은 성공적인 기업의 경영에서 핵심적인 요소라고 할 수 있다. 직원들의 직무태도와 조직에 대한 몰입 등을 높일 수 있도록 다양한 노력을 기울이고 있으며, 이러한 노력의 일환으로 리더십을 갖춘 인재를 양성하고 오늘날 다양한 리더십을 요구하고 있는 실정이다(전유진, 2014).

종사원의 역할과 업무에 따라 성과에 따른 보상과 관리를 명확히 하는 동기부여를 통하여 종사원을 이끌어갈 수 있어야 하며, 리더는 종사원들의 협력을 이끌어내고 있는데 매우 중요한 역할을 하게 되는 것이며 조직 구성원의 잠재력을 최대한 활용하기 위한 다양한 인적자원관리 방안이 연구되고 있는 가운데 리더십에 대한 주제인 리더 뿐만 아니라 조직 구성원의 역할 또한 중요하다(정정식, 2015). 이는 조직과 직무에 대해 얼마나 몰입하고 관여하고 있는지 그 자체가 곧 조직의 존속을 좌우하는 커다란 역할을 하게 되는 것이다(박두영, 2016). 이는 조직을 이끄는 데 리더의 역할 역시 매우 중요하다.

따라서 조직을 이끄는 데 상사의 리더 역할이 매우 중요하며, 조직을 소중한 자원으로 인식하여 그들이 잠재 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 조직의 분위기를 최적으로 조성하고 이를 효율적으로 활용함으로써 조직의 직무태도가 조직몰입, 직무만족, 이직의도에 어떠한 영향이 미치는지 알아보려 한다.

본 연구는 상사의 리더십 유형에 따른 조직구성원들의 직무태도에 미치는 영향에 대해 객관적이고, 실증적인 연구결과를 도출하고 기업 리더들의 역할과 방향을 제시하고자 다음과 같이 연구문제를 설정하였다.

첫째, 상사의 리더십 유형에 따른 직무태도 간의 상관 관계를 파악한다.

둘째, 리더십 유형에 따른 직무태도가 미치는 영향을 파악한다.

셋째, 일반적 특성 및 직무태도에 대한 인식의 차이를 파악한다.

2. 이론적 배경

리더십에 대한 대표적인 정의를 다음과 같이 정리하고 있다.

첫째, 공유된 목표를 달성하기 위한 집단의 활동을 이끌어 가는데 필요한 개인의 행동, 둘째, 특별한 목표를 달성하기 위한 의사소통과정을 통해 어떤 상황에서 발생하는 대인간의 영향력, 셋째, 기대와 상호작용에서의 구조의 주도과 유지, 넷째, 조직의 일상적인 명령에 대한 기계적인 순응을 넘어서는 영향력의 증대, 다섯째, 목표달성을 위해 조직된 집단의 활동에 영향력을 미치는 과정, 여섯째, 집합적 노력을 이끌어내기 위한 목적을 부여하고 목적을 달성하기 위한 자발적 노력을 이끌어 내는 과정, 일곱째, 리더는 지속적으로 사회적 질서에 효과적인 공헌을 하는 사람이고 그러한 역할을 하도록 기대되고 인식되는 사람이므로 리더십이란 사회적 질서에 공헌을 하는 행동 등으로 정의하고 있다. 리더십이 목표달성의 과정이라는 정의는 리더십이 성원으로 구성된 집단을 지휘하여 어떤 과업이나 목표를 달성하는 것과 관련된 현상이라는 것을 의미한다(배건기, 2014).

카리스마는 리더가 구성원들에게 고무적인 인상을 주기 위해서 보다 높은 이상과 비전, 그리고 통찰력을 제시하여 조직에 대하여 사명감 있고 강한 자신감을 소유하며 어떤 문제에 대해 타당한 결단력을 내릴 수 있도록 하는 리더의 특성이다(최희경, 2000).

Bass(1990)는 거래적 리더는 부하들이 보상을 받기 위해서는 무엇을 해야 하는지 또는 처벌을 피하기 위해서는 무엇을 해야 하는지에 대하여 부하와 합의를 이룬다고 하였다. 이러한 합의가 이루어지고 나면 리더와 부하는 설정된 목표를 위해 상호 관련된 역할과 책임을 받아들인다. 또한, 리더는 자신의 개인적인 선호에 따라 네 가지 다른 방법의 지적 자극을 제공할 수 있다. 리더의 네 가지 형태는 그들의 지적 노력이 변화적인 정도와 거래적인 정도에 따라 다르다. ① 합리 지향적 지적 자극 : 지적 자극에 있어 구조주도에 강하게 의존하고, 거시적, 목표적이다. ② 실존 지향적 지적 자극 : 실존적 리더는 팀 구축, 신뢰, 안전증가에 관심을 갖는다. ③ 경험 지향적 지적 자극 : 경험적 전문가는 안전보호, 안정, 연속성의 증진에 관심을 갖는다. 이런 리더는 보수적이고, 부하의 지적 자극에 있어 조심스럽다. ④ 이상 지향적 지적

자극 :이상주의적 지도자는 성장, 적응학습, 인지적 목표 다양성, 창의성에 관심을 갖는다(이재욱, 2009).

직무태도란 종사원이 담당하는 직무를 생각 할 때 가지게 되는 내적인 느낌이며 개인의 태도는 감정적인 요소이거나 인지적인 요소인 사고 등에 의해서 결정이 된다. 종업원의 개인적인 특징 및 직무에 대한 평가나 직무를 위하여 수행해야 되는 과업으로 직무에 대한 감정과 신념 그리고 생각들의 집합체이며, 개인의 반응은 그가 상황을 어떻게 해석하느냐에 달려 있으며 직무수행시 노력하는 과정에 영향을 미치고 직무와 관련된 태도는 직무에 대한 만족도를 좌우함으로써 근로생활의 질이 향상 될 수 있으며 조직의 측면에서는 조직성과를 좌우하는 중요한 영향 요인으로 작용한다(박두영, 2016)고 하였으며, 직무태도를 직무를 수행하는 마음자세라 하였다.

조직몰입은 개인과의 관계를 나타내는 말로써 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 애착, 조직을 위해 열심히 일하려는 의지 그리고 조직의 구성원으로 남으려는 의지 등을 나타내는 개념으로도 사용되었으며(배건기, 2014), 이직은 광범위적으로 조직구성원이 현재 속하는 업무를 그만두고 다른 조직이나 다른 업무로 옮기는 것을 말한다. Allen & Meyer(1990)는 이직의도를 조직 구성원이 현 직장을 떠나려고 하는 의도로 정의하였다(왕사우팅, 2015).

따라서 본 연구에서는 상사의 리더십 유형이 직무태도에 미치는 영향에 대하여 이론적으로 알아보고 리더십 유형을 파악하여 직무태도를 높이는 데 유용한 자료를 제공하는데 그 의의가 있다.

3. 선행연구

상사의 리더십 유형이 직무태도에 미치는 영향에 대한 기존 주요 선행연구는 다음과 같이 요약할 수 있다.

이정아(2014)는 리더가 조직의 구성원들과의 관계와 심리상태를 인식하고 적합한 리더십을 발휘할 때 조직구성원의 성과가 향상 될 수 있다. 리더가 구성원의 역할을 분명하게 해주고 고려해 줄수록 그들의 직무만족과 조직몰입은 커진다고 하였다.

김대희(2008)는 카리스마 리더의 특징은 다른 사람들의 말에 귀를 기울이는 것이다. 카리스마 리더들은 정서

적 의사전달의 기술자이기 때문에 다른 사람의 감정, 정서, 태도를 쉽게 읽는다. 카리스마 리더와 부하 사이의 강력한 유대감을 형성하는데 도움을 주는 것이 바로 부하의 욕구와 바람에 대한 주의능력인 것이다.

박두영(2016)은 호텔 종사원 리더의 거래적리더십과 직무태도의 회귀분석 결과 회귀식의 설명력인 R² 값은 0.31로 나타났으며, 회귀모형은 유의미한 것으로 나타났(F=3.856 p<.001). 거래적리더십 중 예외에 의한 관리요인이 직무태도에 유의한 영향이 있는 것으로 나타났다.

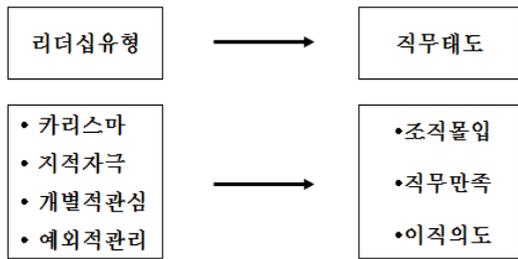
김철수(2016)는 변혁적 리더십과 거래적 리더십은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인하였다. 특히 변혁적 리더십의 카리스마, 지적자극, 개별적 배려 요인들과 거래적 리더십의 조건적 보상, 예외관리 요인이 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인하였다.

정정식(2015)은 상사의 진정성 리더십이 조직성과에 미치는 영향을 분석한 결과 상사의 진정성 리더십은 부하직원의 조직성과의 구성요소 중 직무만족에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

조정정(2011)은 리더십 유형이 조직몰입에 미치는 상대적 영향력에 대한 비교연구에서 거래적 리더십이 조직몰입에 미치는 정(+)의 영향보다 변혁적 리더십이 조직몰입에 미치는 정(+)의 영향이 더 큰 것으로 나타났다. 또한, 리더십 유형이 이직의도에 미치는 상대적 영향력에 대한 비교연구에서 거래적 리더십이 이직의도에 미치는 부(-)의 영향보다 변혁적 리더십이 이직의도에 미치는 부(-)의 영향이 더 큰 것으로 나타났다.

배성필(2018)의 연구에 의하면, 조직의 리더십에 대한 연구에서는 대부분 최고경영자, 최상위 리더를 부각시켜 진행되는 연구가 많지만 사실상 조직에서 가장 중요한 역할을 하는 것은 중간 리더라 할 수 있다. 이들은 일종의 전문가적인 책임자이자 리더이며, 조직목적 달성에 공헌도가 매우 높은 계층으로 현대의 대규모 조직체계에서는 이들의 리더십이 조직성과에 중요하게 작용되고 있다고 하였다.

따라서 본 연구는 이런 선행연구를 토대로 상사의 리더십 유형이 직무태도에 미치는 영향에 대한 관계를 분석하고자 [Fig. 1]과 같이 연구모형을 설정하였다.



[Fig. 1] Research Model

4. 연구의 방법 및 절차

본 연구는 서울, 경기, 인천에 거주하는 직장인을 대상으로, 설문지 문항은 응답자의 일반적 특성 7문항, 리더십유형(카리스마, 지적자극, 개별적 관심, 예외적 관리) 23문항, 직무태도(조직몰입, 직무만족, 이직의도) 22문항으로 총 45문항으로 구성하였다.

연구모형과 가설을 검증하기 위해 진행된 설문조사 자료를 분석하기 위하여 통계 프로그램으로 IBM SPSS Statistics 20을 사용하였다. 또한, 분석방법은 응답자의 일반적 특성을 알아보기 위해 빈도분석을 실시하였고 각 연구 단위들에 대한 타당성과 신뢰성 분석을 위해 요인분석과 상관관계분석, 회귀분석, 응답자의 일반적 특성에 따른 집단 간 차이 분산분석(ANOVA)을 실시하였다.

5. 연구결과의 분석 및 해석

5.1 조사대상자의 일반적 특성

설문대상자는 서울, 경기, 인천에 거주하는 직장인을 대상으로 조사를 실시하였으며 일반적 특성을 살펴보면 <Table 1>와 같다.

성별은 남자 55%, 여자 45%, 연령은 20대, 40대가 각 25%, 30대 50%로 나타났으며, 학력은 고졸 5%, 전문대졸, 대졸 각 45%, 대학원 졸 5%로 나타났고, 직급은 사원(주임) 20%, 대리 35%, 과장, 차장 각 22.5%이며, 현재 근무지 경력은 1년 이상 15%, 2~4년 17.5%, 5~9년 45%, 10년 이상 22.5%로 나타났다. 총 근무경력은 3년 이하 7.5%, 3~6년 25%, 7~9년 20%, 10년 이상 47.5%

<Table 1> General Characteristics of the Respondents

	Spec.	N	%
성별	남자	22	55.0
	여자	18	45.0
연령	20대	10	25.0
	30대	20	50.0
	40대	10	25.0
학력	고졸	2	5.0
	전문대졸	18	45.0
	대졸	18	45.0
	대학원졸 이상	2	5.0
직급	사원/주임	8	20.0
	대리	14	35.0
	과장	9	22.5
	차장	9	22.5
현 근무지 경력	1년 이상	6	15.0
	2~4년	7	17.5
	5~9년	18	45.0
	10년 이상	9	22.5
총근무경력	3년 이하	3	7.5
	3~6년	10	25.0
	7~9년	8	20.0
	10년 이상	19	47.5
거주지	서울	27	67.5
	경기	12	30.0
	인천	1	2.5

로 나타났으며, 거주지는 서울 67.5%, 경기 30%, 인천 2.5% 순으로 나타났다.

5.2 신뢰도 및 타당도 분석

직각회전(Varimax)으로 요인분석을 실시한 결과는 <Table 2>과 같다.

변수를 정제하여 최종적으로 45개 변수를 사용하여 7개 요인이 도출되었으며 KMO 값은 .663으로 나타났으며, Bartlett 구형성 검정 결과 $p < .001$ 수준에서 유의하게 높게 나타나 타당성이 검증되었다.

신뢰도 분석 결과 모든 항목의 Cronbach's Alpha 값이 예외적관리(.876), 이직의도(.848), 조직몰입(.816), 지적자극(.808)은 신뢰도가 높은 것으로 나타났으며, 직무만족(.790), 개별적관심(.773), 카리스마(.735)도 양호한 것으로 나타나, 모두 적합한 것으로 분석되었다.

(Table 2) Factor and Reliability Ana21lysis

Variables	1	2	3	4	5	6	7	
Factor1	예외적관리4	.856	.237	-.049	-.125	.095	-.203	-.179
	예외적관리6	.851	.212	.027	-.197	-.070	-.210	.100
	예외적관리5	.817	.348	-.083	.045	-.196	.039	.001
Factor2	이직의도2	.369	.844	-.129	.157	-.139	-.123	-.005
	이직의도1	.390	.818	-.067	-.046	-.168	-.088	.022
	이직의도3	.291	.615	-.391	-.486	.169	.083	.128
Factor3	직무만족5	-.092	-.093	.823	.147	.310	.185	.049
	직무만족3	.032	-.187	.816	.066	.201	.137	.274
Factor4	지적자극2	-.066	.164	.148	.813	.150	.124	.352
	지적자극3	-.150	-.151	.083	.766	.369	.271	.118
Factor5	조직몰입4	-.075	-.267	.247	.197	.806	.030	.168
	조직몰입5	-.074	.056	.446	.218	.728	.192	.154
Factor6	개별적관심3	-.211	.020	.131	.109	-.027	.881	.204
	개별적관심4	-.103	-.253	.239	.232	.333	.749	.096
Factor7	카리스마5	.091	-.026	.111	.100	.157	.081	.909
	카리스마4	-.204	.101	.193	.300	.088	.261	.707
Eigen Value	2.651	2.225	1.940	1.845	1.747	1.708	1.703	
Cronbach's Alpha	.876	.848	.790	.808	.816	.773	.735	
Variance(%)	37.282	55.874	65.552	71.887	77.572	82.385	86.368	
KMO-Bartlett	.693/376.633***							

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

5.3 상관관계분석

상관관계분석 결과 Pearson 상관계수를 살펴보면 <Table 3>와 같다.

독립변수 카리스마, 지적자극, 개별적관심, 예외적관리와 종속변수는 조직몰입, 직무만족, 이직의도에 대해 상관분석을 실시하였다.

지적자극과 조직몰입 간의 상관계수 값은 .537, 지적자극과 이직의도 간의 상관계수는 .454, 지적자극과 카리스마 간의 상관계수는 .504, 조직몰입과 이직의도 간의 상관계수는 .454, 조직몰입과 직무만족 간의 상관계수는 .647, 이직의도와 직무만족 간의 상관계수는 .456, 이직의도와 카리스마 간의 상관계수는 .426로 p<.01 수준의 다소 높은 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 지적자극과 직무만족 간의 상관계수는 .356, 조직몰입과 카리스마 간의 상관계수는 .405, 이직의도와 카리스마 간의 상관계수는 .396로 p<.05 수준의 낮은 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

그러나 개별적관심과 예외적관리는 변수들 간의 상관관계가 나타나지 않았다.

(Table 3) Correlation Analysis

Categories	M	SD	Correlation				
			지적자극	조직몰입	이직의도	직무만족	카리스마
지적자극	3.03	.908	1				
조직몰입	3.03	.838	.537**	1			
이직의도	3.31	.903	.454**	.422**	1		
직무만족	3.03	.827	.356*	.647**	.456**	1	
카리스마	3.13	.884	.504**	.405*	.426**	.396*	1

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

5.4 회귀분석

다중회귀분석을 실시한 결과를 살펴보면 <Table 4>와 같다.

조직몰입에 영향을 미치는 요인으로는 지적자극으로 $\beta = 3.78$, p<.05 수준의 유의한 영향이 미치는 것으로 나타났고, 독립변수 카리스마, 지적자극, 개별적관심, 예외적관리가 종속변수인 조직몰입을 결정계수 $R^2=.335$ 로 33.5%의 설명력을 나타내고 있다.

이직의도에 영향을 미치는 것은 예외적관리로 $\beta = .621$, p<.01 수준의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 독립변수 카리스마, 지적자극, 개별적관심, 예외적관리가 종속변수인 이직의도에 $R^2=.430$ 로 43.0%의 설명력을 보이고 있다.

(Table 4) Multiple Regression Analysis

Independent	Dependent	β	t	R ²	F	VI
카리스마	조직몰입	.131	.779	.335	4.286**	1.455
지적자극		.378	2.160*			1.564
개별적관심		.172	.997			1.516
예외적관리		-.032	-.210			1.181
카리스마	직무만족	.205	1.177	.265	3.157*	1.443
지적자극		.109	.613			1.508
개별적관심		.321	1.823			1.481
예외적관리		.007	.046			1.183
카리스마	이직의도	.111	.723	.430	6.596**	1.443
지적자극		-.020	-.128			1.508
개별적관심		-.095	-.613			1.481
예외적관리		.621	4.476**			1.183

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

즉, 지적자극은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 예외적관리는 이직의도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

그러나 독립변수 카리스마, 지적자극, 개별적관심, 예외적관리가 종속변수인 직무만족에는 통계적으로 유의하게 영향을 미치지 못한 것으로 나타났다.

상사의 리더십 유형 중 카리스마, 지적자극, 개별적관심, 예외적관리는 직무만족과 영향관계가 없는 것으로 나타나 업무와 관련 된 능력을 키우기 위한 리더십 관리가 필요한 것으로 보인다.

공선성 진단 결과 종속변인이 업무향상, 재무성과일 때 Durbin-Watson 값이 각각 1.806, 1.716, 2.202로 모두 기준을 충족하여 잔차들 간의 독립성이 확인되었고, 변수의 공차한계가 .693, .663, .675, .845로 .1 보다 모두 높게 나타나 다중공선성에 문제가 없는 것으로 해석된다.

5.5 일반적 특성에 따른 집단 간 차이

분산분석(ANOVA)을 결과를 살펴보면 <Table 5>과 같다.

일반적 특성 중 거주지에 따른 조직몰입, 직무만족에는 차이가 있는 것으로 분석되었으나, 성별, 연령, 학력, 직급, 현재 근무지 경력, 총 근무경력에는 차이가 없는 것으로 나타났다.

성별에 따른 조직몰입, 직무만족의 평균 차이는 남자가 여자 보다 높게 나타났고, 이직의도는 여자가 남자 보다 높게 나타났다.

연령에 따른 조직몰입에서는 20대가 30대, 40대 보다 높았고, 직무만족은 30대가 20대 보다 높았으며, 이직의도는 30대가 40대 보다 높았다.

학력에 따른 조직몰입은 대학원졸 이상이 고졸, 대졸 보다 높았으며, 직무만족은 대졸이 대학원졸 보다 높게 나타났고, 이직의도는 고졸이 대졸, 대학원졸 이상 보다 높았다.

직급에 따른 조직몰입은 사원/주임이 차장 보다 높았고, 직무만족은 사원/주임이 대리, 차장 보다 높았으며, 이직의도는 대리가 과장 보다 높게 나타났다.

현재 근무지 경력에 따른 조직몰입은 1년이상인 10년 이상 보다 높았고, 직무만족은 1년이상인 2~4년, 5~9년

보다 높고, 이직의도는 2~4년이 5~9년, 10년이상 보다 높았다.

총 근무경력에 따른 조직몰입은 10년이상인 3년이하 보다 높게 나타났고, 직무만족은 3년이하가 10년이상 보다 높았고, 이직의도는 3~6년이 10년이상 보다 높았다.

거주지에 따른 조직몰입은 경기가 서울 보다 높았고, 직무만족은 경기가 인천 보다 높았으며, 이직의도는 서울이 경기보다 평균이 높은 것으로 나타났다.

<Table 5> Group Differences of the respondents

Spec.		M	SD	F	Post Analysis
조직몰입	남자(a)	3.13	.861	.683	-
	여자(b)	2.91	.814		
직무만족	남자(a)	3.20	.868	2.047	-
	여자(b)	2.83	.747		
이직의도	남자(a)	2.90	.949	.410	-
	여자(b)	3.09	.838		
조직몰입	20대(a)	3.16	.661	.234	a>b
	30대(b)	3.05	1.011		
	40대(c)	2.90	.614		
직무만족	20대(a)	3.10	.658	1.145	a<b
	30대(b)	3.17	.892		
	40대(c)	2.70	.823		
이직의도	20대(a)	2.73	.750	.544	a,c<b
	30대(b)	3.08	.972		
	40대(c)	3.06	.899		
조직몰입	고졸(a)	3.25	.353	.306	a,c<d
	전문대졸(b)	2.94	.845		
	대졸(c)	3.05	.905		
	대학원졸 이상(d)	3.50	.707		
직무만족	고졸(a)	2.25	.353	2.037	c>d
	전문대졸(b)	2.80	.769		
	대졸(c)	3.33	.857		
	대학원졸 이상(d)	3.25	.353		
이직의도	고졸(a)	4.00	.000	1.968	a>cd
	전문대졸(b)	2.68	.932		
	대졸(c)	3.14	.841		
	대학원졸 이상(d)	3.33	.000		
조직몰입	사원/주임(a)	3.31	.530	1.864	a<d
	대리(b)	2.80	1.128		
	과장(c)	2.72	.565		
	차장(d)	3.44	.634		

직무 만족		사원/주입(a)	3.18	.593	.123	a>b,d
		대리(b)	3.03	.949		
		과장(c)	2.94	.916		
		차장(d)	3.00	.829		
이직 의도		사원/주입(a)	2.58	.684	1.750	b>c
		대리(b)	3.28	.941		
		과장(c)	3.22	.600		
		차장(d)	2.66	1.092		
조직 몰입		1년 이상(a)	3.50	.447	1.112	a>d
		2~4년(b)	2.71	.859		
		5~9년(c)	2.94	.950		
		10년 이상(d)	3.16	.750		
직무 만족	현근무지 경력	1년 이상(a)	3.33	.408	.555	a>b,c
		2~4년(b)	3.00	.816		
		5~9년(c)	3.08	.911		
		10년 이상(d)	2.77	.905		
이직 의도		1년 이상(a)	2.50	.278	.799	b>c,d
		2~4년(b)	3.23	.994		
		5~9년(c)	3.05	1.004		
		10년 이상(d)	3.00	.849		
조직 몰입		3년 이하(a)	3.16	.763	2.076	a<d
		3~6년(b)	2.88	.927		
		7~9년(c)	2.50	.707		
		10년 이상(d)	3.31	.785		
직무 만족	총근무 경력	3년 이하(a)	3.66	.288	1.203	a>d
		3~6년(b)	2.80	.856		
		7~9년(c)	2.81	.372		
		10년 이상(d)	3.15	.958		
이직 의도		3년 이하(a)	2.22	.509	.909	b>d
		3~6년(b)	3.16	.959		
		7~9년(c)	2.91	.660		
		10년 이상(d)	3.05	.976		
조직 몰입		서울(a)	2.73	.651	11.396**	a<b
		경기(b)	3.79	.721		
		인천(c)	2.00	-		
직무 만족	거주지	서울(a)	2.75	.684	5.890**	b>c
		경기(b)	3.62	.856		
		인천(c)	3.50	-		
이직 의도		서울(a)	3.11	.905	.734	a>b
		경기(b)	2.75	.889		
		인천(c)	2.66	-		

**p<.01

6. 결론

본 연구는 상사의 리더십 유형이 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구로서 연구의 내용을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 상사의 리더십 유형에 따른 직무태도 간의 상관관계는 지적자극과 조직몰입 간의 상관관계수 값은 .537, 지적자극과 이직의도 간의 상관관계수는 .454, 이직의도와 카리스마 간의 상관관계수는 .426로 p<.01의 신뢰수준으로 다소 높은 상관관계가 있는 것으로 분석되었으며, 지적자극과 직무만족 간의 상관관계수는 .356, 조직몰입과 카리스마 간의 상관관계수는 .405, 이직의도와 카리스마 간의 상관관계수는 .396로 p<.05의 신뢰수준으로 낮은 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

둘째, 리더십 유형에 따른 직무태도에 미치는 영향은 리더십 유형의 하위영역인 지적자극이 직무태도의 하위영역인 조직몰입에 p<.05의 신뢰수준에 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었으며, 결정계수 R²=.335로 33.5%의 설명력을 보이고 있다.

이직의도에 영향을 미치는 것은 예외적관리로 p<.01의 신뢰수준으로 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 결정계수 R²=.430로 43.0%의 설명력을 보인다.

그러나 카리스마, 지적자극, 개별적관심, 예외적관리는 직무만족에 통계적으로 영향을 미치지 않았다.

셋째, 일반적 특성 및 직무태도에 대한 인식의 차이는 일반적 특성 중 거주지에 따른 조직몰입, 직무만족에는 p<.01의 신뢰수준에서 차이가 있는 것으로 나타났으며, 성별, 연령, 학력, 직급, 현재 근무지 경력, 총 근무경력은 차이가 없는 것으로 나타났다.

연구 결과 상사의 리더십 유형에 따른 결과 변수로 조직몰입, 직무만족, 이직의도를 측정하였다. 리더십 유형에 따라 조직구성원의 직무태도와 행동에 직접적으로 영향력을 미치는 것으로 나타나, 리더십 유형 분석을 통하여 리더와 조직구성원 간의 의사소통이 욕구와 기대를 효과적으로 충족 될 것이다.

본 연구의 한계점은 서울,경기,인천에 거주하는 직장인을 대상으로 조사를 실시하여 일반화하기에 제한점이 있으며, 향후 연구에서는 남녀 리더의 리더십의 차이를 알아내기 위한 비교연구 및 직종별로 분류하여 리더십 유형 중 긍정적인 영향을 받는 요인을 찾아 보완하면 리

더의 훈련, 개발에도 도움이 될 것이다.

본 연구는 상사의 리더십 유형이 직무태도에 미치는 영향을 분석함으로써 카리스마, 지적자극, 개별적관심, 예외적관리, 조직몰입, 직무만족, 이직의도에 대한 특성요인의 중요도를 파악하고 특성요인의 효과성을 검증하는데 연구의 의의가 있다.

References

- [1] 정정식(2015), “진정성 리더십이 조직성과에 미치는 영향-팔로워십의 매개변수를 중심으로” 경희대학교 석사학위논문.
- [2] 박두영(2016), “호텔종사원 리더의 거래적리더십이 직무태도와 조직몰입에 미치는 영향-동기부여를 조절효과로,” 한성대학교 석사학위논문.
- [3] 배건기(2014), “체육행정조직 관리자의 리더십 유형이 구성원의 조직공정성과 조직몰입 및 직무성과에 미치는 영향”, 경기대학교 박사학위논문.
- [4] 왕샤우팅(2015), “여성리더십-직무태도 간 관계에 대한 비교 연구: 신뢰의 조절효과를 중심으로”, 건국대학교 석사학위논문
- [5] 최희경(2000), “리더십유형과 임파워먼트가 간호사의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향,” 숙명여자대학교 석사학위논문.
- [6] 이재욱(2009), “리더십 유형이 조직 성과에 미치는 영향에 관한 연구: 신뢰의 조절효과를 중심으로”. 고려대학교 석사학위 논문.
- [7] 이정아(2014), “국제기업의 리더십 유형과 조직유효성에 국가문화특성이 미치는 영향에 대한 분석” 통상정보연구, 제16권 제3호, pp.355-412.
- [8] 김대희(2008), “카리스마 리더의 행동결과에 관한 실증적 연구,” 대구대학교 박사학위논문.
- [9] 김철수(2016), “변혁적.거래적 리더십이 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구,” 동신대학교 박사학위논문.
- [10] 조정정(2011), “리더십 유형,조직몰입, 이직의도의 관계에 관한 연구: 중국 산동성 상업은행 근로자를 중심으로”, 상명대학교 석사학위논문.
- [11] 배성필(2018), “리더의 비인격적 행동의 적하효과가 조직구성원의 반생산적 과업행동에 미치는 영

향에 관한 연구: 조직지원인식의 조절효과를 중심으로” 공주대학교 박사학위논문.

이 승 성(Lee, Seung-Seong)



- 2018년 03월~현) :국립공주대학교 경영대학원 석사과정
- 1998년 12월~현) :㈜ 은민에스엔디 대표이사
- 2017년11월~현):대한전문건설협회 실내건축공사협회 제11대회장
- 관심분야 :조직구조, 경영학, 회계
- E-Mail : slee@eunmin.co.kr

최 범 조(Choi, Beom-Jo)



- 2018년 03월~현재 : 국립공주대학교 경영대학원 석사과정
- 1995년 2월 : 중앙대학교 회계학 졸업
- 2016년 2월~현재 : (주) 은민에스엔디 경영지원본부장
- 관심분야 : 인사관리, 회계학, 경영학
- E-Mail : bjchoi@eunmin.co.kr

임 상 호(Lim, Sang-Ho)



- 2015년 3월~현재 :공주대 경영대학원 겸임교수, 순천향대 대우교수
- 2011년 10월 : KICU 대학원 졸업 (교육학 박사)
- 2009년 9월 : 2014년 8월 KICU 대학원 교수 (교학처장 및 산학단장)
- 2000년 4월~ 산업진흥원 원장
- 관심분야 : 통계, 경영학, 기계
- E-Mail : 35limsangho@gmail.com