creative commons

COMMONS DEED

저작자표시 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.
- 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

[UCI]I804:24011-200000265413

2016년 2월

석사학위논문

연구개발 관련 조직 종사자의 경력몰입 및 지역사회 시민행동에 관한 연구

조선대학교 경영대학원

경 영 학 과

이 주 영

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

연구개발 관련조직 종사자의 경력몰입 및 지역사회 시민행동에 관한 연구

The Research on the Career Commitment and Community Citizenship Behavior in R&D Related Institution

2016년 2월

조선대학교 경영대학원

경 영 학 과

이 주 영

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

연구개발 관련조직 종사자의 경력몰입 및 지역사회 시민행동에 관한 연구

지도교수 정 진 철

이 논문을 경영학 석사학위 청구논문으로 제출합니다.

2015년 10월

조선대학교 경영대학원
경 영 학 과
이 주 영

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

이주영의 석사학위 논문을 인준함

위원장 조선대학교 교수 장 용 선 인

위 원 조선대학교 교수 조 윤 형 인

위 원 조선대학교 교수 정 진 철 인

2015年 12月

조선대학교 경영대학원

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

목 차

ABSTRACT

제 1 장 서 론 ····· **1**

제 1 절 문제제기 및 연구의 필요성 ····· 1
제 2 절 연구 목적 ····· 4

제 2 장 이론적 배경 ····· **5**

제 1 절 R&D 지원조직 ····· 5
1. R&D 지원조직의 필요성과 기능 ····· 5
2. R&D 지원조직의 체계 ····· 6

제 2 절 R&D 지원조직의 운영 체계 ····· 7
1. R&D 조직의 변혁적 리더십 ····· 7
2. 경력몰입 ····· 10
3. 지역사회 시민행동 ····· 11

제 3 장 연구방법 ····· **15**

제 1 절 연구설계 ····· 15
1. 연구대상 및 자료수집 ····· 15
2. 연구모형 ····· 15

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

3. 측정도구 ····· 16
4. 자료분석 ····· 18
제 2 절 연구결과 ····· 20
1. 대상자의 특성 ····· 20
2. 적합도 평가 ····· 22
3. 적합도 검증 ····· 29
4. 가설검증 ····· 37

제 4 장 결론 및 시사점 ····· 41

참고문헌
설 문 지

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

표 목 차

<표 3-1> 측정도구의 문항 구성 및 신뢰도 ····· 17
<표 3-2> 인구통계학적 특성 ····· 20
<표 3-3> 적합지수와 수용수준 ····· 28
<표 3-4> 확인적 요인분석과 적합도 검증에 따른 측정도구 수정 ····· 29
<표 3-5> 측정변수의 기술통계분석 ····· 30
<표 3-6> 주요 변수의 상관관계 ····· 31
<표 3-7> 확인적 요인분석 결과 ····· 33
<표 3-8> 연구 단위들 간의 상관관계 행렬(Φ matrix) ····· 36
<표 3-9> 구조모형 검증결과 ····· 39
<표 3-10> Bootstrapping을 활용한 매개효과 분석 ····· 39
<표 3-11> 구조모형의 가설검증결과 ····· 40

그림목차

<그림 2-1> 지역의 과학기술 거버넌스에서 지역 R&D 전담기관의 역할 ····· 6
<그림 3-1> 연구모형 ····· 16

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

ABSTRACT

The Research on the Career Commitment and Community Citizenship Behavior in R&D Related Institution

Ju Young Lee
Advisor : Prof. Jinchul Jung, Ph.D.
Department of Business Adminstration
Graduate School of Business Adminstration, Chosun University

This thesis focus on an empirical research of Recently competitiveness of the country is derived from new technologies and the development and devoting intense efforts to improve industrial competitiveness by new technologies around the world. This technology is not simply the extent to develop the state of the art. This innovative and disruptive technologies and innovations province requires the skills of the situation, replacing the existing technology.

The changing paradigm of the country in the global market-leading industrialized countries in the past chasing type, time of creation, for producing a competitive edge by new technologies that did not exist in the original is now. Imagination and creativity were the times that are competitive and offer new technologies and creation of a fusion with creativity as a core value of the economy as an important core competencies.

To evaluate the effectiveness of research and development it was often focused on research and development organization for those. In other words, in many cases gajigoseo

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

whether the research organization's R & D capabilities and the ability to focus out to create what results to determine the outcome of research and development.However, these organizations for research and development capacity of the middle support organization that serves to support these research and development organizations to create and relatively few cases that did not recognize its importance.In order to generate the final results of research and development organization it will support the capacity of the appropriate intermediate organizations to disseminate important support. And these intermediate support organization is also responsible leader, and there are workers to do.These include organizational structure and competencies of the members constituting the attitude can be determined depending on whether the performance of the organization therefore supports. After all, since the analysis of the organizational structure of the intermediate support structure actually it can be determined that the performance management is possible for the engine to perform the research and development.

R&D organization supports the important role of intermediate institutions how well employees are working to manage the resources needed for development and R&D research community than R&D development work itself and distribute them to agencies and management. And Even organizations that perform substantially in R & D work can not but consider the development of services for the community and region. Community citizenship behavior in such terms can be called an important role. Through this study, the results of these communities are developing a civil action separately caring for employees of the leader is important and needs to be stimulated through this immersive experience.

Therefore, the present study is to want to set up a community citizen action as a result variable and organize the working mechanism of the antecedents that influence these behaviors. Specifically to review the R&D related to a member of the organization's transformational leadership is perceived impact on the career commitment and community leaders through this social relationship of a civil action.

Implications that can be obtained from this study are as follows. First, organizational

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

citizenship behavior has been the role behavior in the meantime the organization as a role other actions not yet been seriously recognized in the behavior of the sungineung role in an organization, career commitment of the leadership and membership on the Community civil action presented by its derivative concept It confirmed the leading role of the attitude variable. Care behaviors of leaders may finally emphasize that the ripple role in raising the bar, as well as career commitment of member communities. Intellectual stimulation is a transformational leader is important, but the basis is that there are caring behavior must exist.

Second, it is that marriage is practicable in the context of individual consideration of the leaders are appointed as important as the end result-oriented action, as well as end the leader should take into account the characteristics of consideration for others. This toughness is important for the leader role and should be emphasized that care. In addition, support will be needed to strengthen the organizational citizenship behavior in the community can sungineung role in the community. Members of the R & D-related organizations of the region are commonly perform a mediating role in the region to absorb and pass through a budgetary support from the government. These efforts for the development of the area will have to be laid at the root why. After all these communities for civic action, the role of leadership to strengthen self-important and there is a commitment to career and personal professional development and support to know the importance of the organizational dimension.

Key words : Community citizenship behavior, Organizational citizenship behavior, Career Commitment, Transformational Leadership, Individual consideration, Intellectual stimulation

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제 1 장 서 론

제 1 절 문제제기 및 연구의 필요성

21세기 지식사회가 도래하면서 새로운 지식과 기술은 기업과 지역 그리고 국가의 경쟁력이 되고 있다. 최근 국가의 경쟁력은 새로운 기술과 개발에서 비롯되며 전 세계는 새로운 기술에 의한 산업경쟁력을 높이기 위한 치열한 노력을 기울이고 있다. 이와 같은 기술 개발은 단순히 현재의 기술을 발전시키는 정도가 아니다. 혁신적이고 와해성의 기술과 혁신(disruptive innovation)이 기존의 기술을 대체하는 상황의 기술을 요구하고 있다. 예를 들면 얼마 전까지 음악을 듣기 위해서는 카세트 플레이어가 필요했고 테이프가 있어야 했다. 그 이후 CD가 있었고 이를 듣기 위한 CD 플레이어가 필요했다. MP3 등도 마찬가지이다. 지금은 어떠한가? 모바일 기계만 있으면 음악도 들을 수 있고 그런가하면 핀테크(fintech)도 가능한 세상이 되고 있다. 너무나 혁신적인 기술이 우리의 삶을 지배하고 있다.

지금을 창조경제시대라고 한다. 국가의 패러다임이 과거의 선진국 추격형에서 세계시장 선도형으로 변하고, 기존에 존재하지 않았던 새로운 기술에 의한 경쟁력을 만들어내기 위한 창조의 시대가 지금이다. 상상력과 창의력이 경쟁력이 되는 시대가 되었고 박근혜 정부는 창의성을 경제의 핵심가치로 두고 융합과 창조에 의한 새로운 기술개발을 중요한 핵심역량으로 제시하고 있다. 박근혜 대통령은 직접 창조경제에 대한 언급을 하고 있다. “창조경제는 IT와 과학기술을 중심에 두고 각 산업과 문화를 융합시켜 지금까지 없었던 새로운 산업과 일자리를 만드는 것(2102. 5월 7일 워싱턴DC 동포 간담회에서)”라고 하고 “창조경제는 융합이 핵심이다. 때문에 문화와 산업, 그리고 과학기술도 서로 접목하여 접목되는 부분에서 새로운 부가가치와 시장과 수요, 일자리를 창출할 수 있는 부분을 찾아내야 한다(2013년 3월 18일 수석비서관 회우)”라고 말하고 있다. 정부가 주력하는 창조경제는 새로움을 추구하고 새로운 기술과 연구개발을 필요로 하고 있다. 그리고 이러한 기술개발을 실현

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

하기 위해 막대한 정부자금을 각 연구기관에 지원하고 있다.

정부지원을 통해 장려되는 연구개발기관은 다양한 유형으로 분류된다. 주관연구기관은 국가연구개발사업을 주관하여 행사하는 기관이며, 협동연구기관은 주관연구기관과 협동으로 연구개발과제를 수행하는 기관이며, 위탁연구기관은 주관연구기관으로부터 연구개발과제 일부를 위탁받아 수행하는 기관을 말한다. 즉 창조경제의 혁신적인 연구개발을 위해 다양한 수행기관들이 결정되고 그리고 이와 같은 연구개발이 이루어질 수 있도록 각 권역별 혹은 지역별로 중간지원조직이 만들어진다. 그리고 이러한 연구개발지원조직들은 실제 연구개발이 실행되는 조직들에 대한 관리감독과 직접적인 지원 활동을 수행하게 된다. 대부분의 경우 성과평가를 담당하기도 하고 매개역할을 하기도 한다.

연구개발의 효과성을 평가하는데 그 동안 연구개발조직에 중점을 두는 경우가 많았다. 다시 말해서 해당 연구개발조직의 연구개발 역량이나 능력에 초점을 두고 어떤 결과를 창출해내고 있는지를 가지고서 연구개발의 성과를 판단하는 경우가 많았다. 하지만 이러한 연구개발조직들이 성과를 창출하기 위해서 이들 연구개발조직을 지원하는 역할을 하는 중간지원조직의 역량에 대해서는 상대적으로 그 중요성을 인식하는 경우가 많지 않았다. 하지만 최종 연구개발조직이 성과를 창출하기 위해서는 적절하게 보급하고 지원하는 중간지원조직의 역량이 중요한 것이다. 그리고 이러한 중간지원조직 역시 책임지는 리더가 있고 수행하는 인력들이 있다. 그렇기 때문에 이러한 조직체계를 구성하고 있는 구성원들의 역량과 태도 등이 어떤가에 따라 지원조직의 성과가 결정될 수 있다. 결국 중간지원조직의 조직체계에 대한 분석을 통해 실제로 연구개발을 수행하는 기관에 대한 성과관리가 가능할 수 있음을 판단할 수 있기 때문이다.

본 논문은 R&D 지원조직의 구성원들의 직무태도 및 행동을 분석하기 위한 연구이다. 중간지원조직은 정책자금을 지원하는 정부와 실제 연구개발을 수행하는 기관을 중개하는 조직이다. 이들 조직의 구성원들은 일반 기업조직들과 달리 수행하는 업무가 다르기 때문에 속성의 특징이 달라질 수 있다. 특히 지역의 R&D 조직의 구성원들은 지역에 대한 봉사가 중요하다. 결국 지

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

역 R&D 조직의 궁극적인 목적은 지역의 R&D 활성화를 통해 지역사회를 발전시키는 것이기 때문에 지역에 대한 성과가 중요하며 또한 구성원들의 지역과 지역사회에 대한 시민행동이 중요하다. 조직의 역할 외 행동의 일환으로 강조된 조직시민행동은 다양한 유형으로 분류되고 있지만 그 역할을 조직 내에 두지 않고 지역으로 확대시킨 지역사회 시민행동(community citizenship behavior: CCB: 이하부터 CCB로 통일함)을 들 수 있다. 즉 CCB는 조직 구성원의 입장에서 지역에 대한 역할 외적인 적극적인 봉사활동 등을 포함하는 행동을 말한다. 그리고 이러한 역할 외 행동은 지역에 대한 친사회적인 행동으로서 조직구성원들 간의 유연한 관계 형성과 함께 지역시민사회의 원활한 상호 호혜관계가 형성될 수 있다. 따라서 본 연구는 지역사회 시민행동을 결과변수로 설정하고 이러한 행동에 영향을 미치는 선행변수들의 작동 메커니즘을 체계화하고자 하고자 한다. 구체적으로 R&D 관련 조직의 구성원이 지각하는 리더의 변혁적 리더십이 경력몰입에 미치는 영향과 이를 통한 지역사회 시민행동의 관계성을 검토하고자 한다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제 2 절 연구 목적

지역의 R&D 조직과 R&D 지원조직 구성원들의 지역에 대한 시민행동에 영향을 미치는 역학관계를 살펴보기 위해 조직구성원의 경력몰입과 그리고 이러한 경력몰입에 영향을 미치는 변혁적 리더십의 관계를 규명하고자 하는 것이 본 연구의 주체적 목적이다.

첫째, 본 연구는 R&D 관련 조직의 구성원들의 조직행동을 파악하고자 함이며 조직행동변수로서 지역사회와 연관시켜 지역사회 시민행동으로 제시하고 이러한 지역사회 시민행동에 적극적인 역할을 수행하는데 관련된 변수로서 리더의 변혁적 리더십과 구성원의 경력 혹은 전문직 몰입의 역학관계로 제시하고 그 관계성을 확인하고자 한다.

둘째, R&D 관련 조직 구성원이 지각하는 변혁적 리더십(개별적 배려와 지적자극에 중심)과 지역사회 시민행동의 관계에 대해 경력몰입의 매개 가능성을 검토하고자 한다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제 2 장 이론적 배경

제 1 절 R&D 지원조직

1. R&D 지원조직의 필요성과 기능

2000년대 들어서면서 지역의 기술경쟁력을 높이고 지역특성에 적합한 기술 클러스터를 만들기 위한 노력이 가속화되었다. 정부는 국가예산을 심의하고 지역에 예산배분을 하는 과정에서 지역의 특성에 적합한 사업을 추진하고 타당성을 기준으로 하여 예산을 배분하고 있는 실정이다. 하지만 중앙부처간 칸막이 문화로 인해 지역의 예산배분이 중복적으로 지원되는 경우가 많아 이를 통합 지원하는 중간지원조직의 필요성이 높아지고 있다.

해외의 경우 중간지원조직은 공공부문과 민간부문 또는 지역사회를 연계시키기 위해 비영리조직이 담당하는 경우가 많으며 중앙과 지역 간의 생산적인 업무를 연결하는 역할을 맡고 있다[1]. 일반적으로 중간조직과 지방의 R&D 중간조직으로서 역할을 보면, ①지역 R&D 사업의 종합적 관리를 통해 효율적 사업 관리 체제 구축, ②산학연관 네트워크 형성의 구심적 역할, ③자발적 지역 R&D 사업 창출하고 중앙에 사업 제안, ④ 국내외 지역 간 협력의 징검다리 역할을 수행한다.

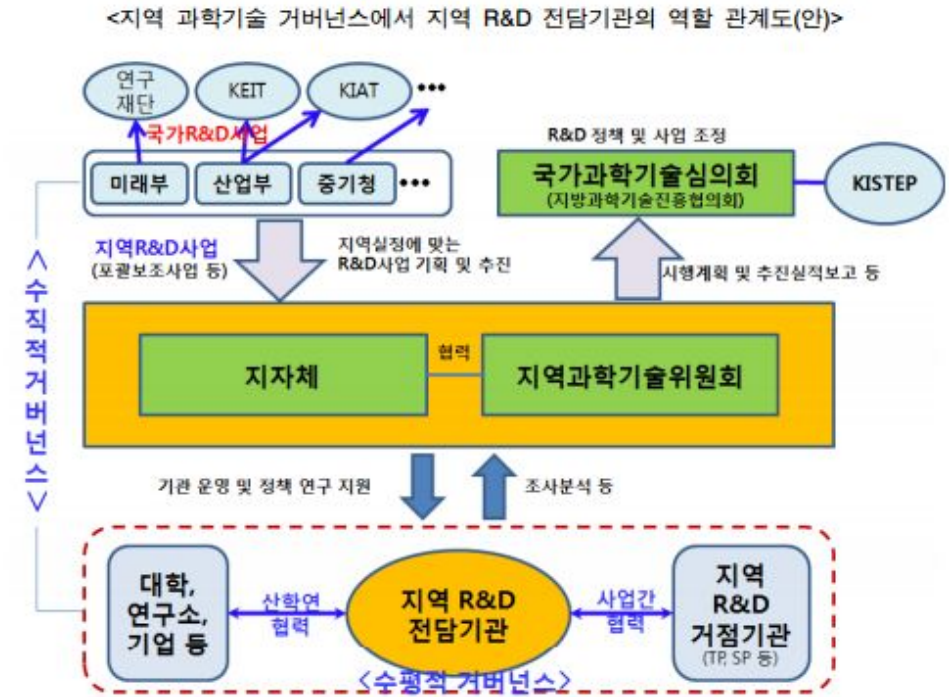
지역 내 연구개발 활동 등 조사 및 분석, 중점 기술 분야 및 신규사업 등을 중간 점검하고 성과 관리하는 중간조직의 거버넌스 형태는 다양하게 나타날 수 있다. 오세홍 외(2014)는 연구개발 부문의 거버넌스 체계와 연결고리를 다음과 같이 도식화 하고 있다. <그림 1>의 내용을 보면 중앙정부는 각종 산하 연구지원조직을 통해 지자체의 지원조직에 지역 R&D 지원사업을 수행하고 있으며 지자체는 지역 R&D 전담기관 및 대학/연구소 등을 포함한 지역

1) 이하의 내용은 '오세홍 외(2014), 지역 R&D 전담기관 설립에 대한 연구. 한국과학기술기획평가원'에서 가져온 것임

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

R&D 거점기관 등에 정책연구를 지원하고 이들 기관의 성과 평가 등을 수행한다.



<그림 2-1> 지역의 과학기술 거버넌스에서 지역 R&D 전담기관의 역할

2. R&D 지원조직의 체계

지원조직은 그 자체로서 조직의 체계를 갖추고 있다. 조직은 그 규모가 대기업이던 소규모 조직이던 간에 조직의 목적을 달성하기 위해 전략을 설정하고 이를 위한 조직을 설계하게 된다. 그리고 이 조직은 조직 내부적으로 계획과 의사결정을 담당하는 경영진과 중간관리자, 그리고 일선 업무를 수행하는 종업원 집단이 있게 된다. 그리고 이들 라인 조직을 지원하는 기술적 스태프와 일반 행정지원을 담당하는 스태프 등으로 구성된다. 그리고 이들 각 부서들은 조직 전체의 전략적 목표를 달성하기 위해 각 부서별 혹은 기능별 목표를 달성하고 업무를 수행하고 추진하게 된다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제 2절 R&D 지원조직의 운영 체계

1. R&D 조직의 변혁적 리더십

조직을 운영하는데 가장 핵심적인 역할은 부서장의 리더십이다. 리더는 해당 부서 혹은 조직의 최종 결정권자로서 조직의 전략적 방향성과 핵심적인 안건에 대해 결정하는 역할을 수행한다. 또한 조직의 예산과 인사와 관련된 최종 책임자로서 기업의 전략적 업무를 수행하는 핵심 기능을 담당한다.

일반 조직에서 리더십이 중요하듯이 R&D 관련 조직에서도 그 역할은 비중이 높다. 연구지원조직을 포함하여 연구개발 수행 조직의 경우 수행하는 연구개발 업무의 사안이 중요한 만큼 리더나 부서장 혹은 팀장의 리더십은 조직의 성공과 실패를 결정하는 요인이 된다. 특히 연구개발조직에서 변혁적 리더십은 그 중요성이 높다(김용원・이지만, 2011).

변혁적 리더십 이론은 1980년대에 후기부터 이념이나 정치, 경제, 사회, 인구, 문화, 기술 등의 분야의 외적 변화에 종래의 리더십 이론으로 대처하기에는 부적절하다고 판단하여 리더십에 대한 개방체제 이론으로서 Burns가 정치지도자들에 대한 연구를 발표하면서 실질적으로 연구가 진행 되었으며, Bass가 Burns이론에 근거하여 변혁적 리더십 이론을 본격적으로 개발하였다(천홍우, 2009).

변혁적 리더십의 구성요소는 카리스마, 개별적 배려, 지적자극의 3가지 하위변인으로 구성되어 있고 이들 하위 요인들은 부하직원의 업적과 관련되어 있으며, 부하들이 가지고 있는 잠재적인 역량을 최대한으로 개발하도록 하는 것과 관련이 있다.(김지연, 2012)

첫 번째로 카리스마적 리더는 하위자의 정서를 고양시키고 태도나 행동의 변화에 대한 하위자의 저항을 완화시키며, 하위자의 자신감과 기대감을 북돋아 주게 한다. 또 하위자에게 비전과 사명감을 전달하고, 긍지를 심어주며, 존경과 신뢰를 확보한다고 한다고 한다(박권홍, 2010). 카리스마적 리더를 Bass(1985)는 조직에 필요하고 중요한 것이 무엇인가를 파악 할 수 있게 재

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

능과 사명감을 소유하고 부하들에게 조직에 대한 충성심을 느끼게 함으로서 자신에게 부여된 직무에 열중할 수 있도록 만들어 주어 부하로부터 신뢰나 존경을 받는 사람이라고 정의 하였다.(김지연, 2012)

이처럼 카리스마적 리더의 특징은 현 상황의 변화를 추구하고 현 상황을 뛰어넘는 비전을 제시함으로서 전문적인 지식을 가지고 혁신적 수단을 사용하여 환경 변화에 예민하게 대응함은 물로 부하들에게 혁신적·급진적인 변화를 수용할 수 있도록 하고, 조직에 대한 신념을 가지고 있으며 그들은 리더들과 함께 일하고 있다는 것에 대해 상당한 자부심을 느끼며 고난을 극복 할 수 있을 거라는 믿음을 가지고 있다(이채익, 2009).

두 번째로 변혁적 리더십의 구성요소인 개별적 배려는 리더가 부하의 발전 욕구를 이해하고 함께 공휴하며, 각각의 부하들을 특이하게 다루는 방법을 의미하며 리더는 부하의 현재 욕구 충족 상태을 인식하고 잠재력 개발을 극대화 하려는 시도를 한다. 이처럼 변혁적 리더는 개인적인 성장을 지원하고 조직문화를 개발 할 뿐만 아니라 일대일의 관계를 통하여 멘토링과 코칭을 하고 피드백과 팔로우를 제공한다(김지연, 2012).

이 피드백은 조직 사명의 달성과 개인이 현재 욕구를 파악하고 시간과 조건이 적합한 경우에는 현재의 욕루를 상향 조정 할 수 있게 함으로서 개인의 욕구와 조직의 필요 사항을 연계시켜 개인의 능력이 개발되면 권한의 위엄과 책임의 수준을 증가시켜 부하들의 자신감을 향상 시키는데 도움이 되게 한다(박원숙, 2002).

세 번째로 지적자극은 믿음과 가치, 상상력과 사고, 문제해결과 문제인식에 있어서 조직 구성원을 변화시키고 자극시키는 리더의 행동을 의미 하며, 과거의 업무 습관을 벗어나 새로운 업무 방식으로 조직구성원들에게 동기유발 시키려는 것을 의미하고, 과거의 문제점을 인지시키고 이를 해결 할 수 있도록 같이 고민하고 해결방법으로 모색 할 수 있도록 자신의 전문적인 지식을 활용하는 것을 말한다(김지연, 2012)

변혁적 리더가 가진 사고의 방식은 예방적이며 아이디어 창출에 있어 창의적이고 혁신적이며 이데올로기에 있어 급진적인 성향을 띄고 있다고 설명하고 있으며, 조직구성원들이 독립성과 자율성을 갖도록 만들어 주고 부하들에

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

게 리더와 조직 및 개인에 대한 가치관, 신념, 기대에 대해 의문을 가지게 하여 자기 자신을 개발하고 새로운 사고방식을 가지도록 돕는다고 한다(강종천, 2004).

변혁적 리더십은 변화와 연관성이 많다. 일반적으로 리더십은 목표달성을 위하여 집단의 조직화된 활동에 영향력을 주는 리더의 행위를 말한다. 그래서 변혁적 리더십을 영향력의 리더십이라고 표현하기도 하는데 영향력을 주는 수단이 직위권력보다는 관계성과 리더의 동기부여가 더욱 역할을 하기 때문이다. 이러한 변혁적 리더십은 카리스마 리더십이나 거래적 리더십과 부분적으로 유사하면서도 차이를 보이는데 Daft(2011)는 변혁적 리더를 ①구성원들을 리더로 육성시키는 역할을 하며, ②인간의 저차원욕구 수준을 고차원욕구 수준으로 점화시키는 기능을 하며, ③개별관심사를 넘어서 공동의 이익을 위해 노력하는 리더십이며, ④미래의 비전을 제시하고 지속적으로 이를 실현하기 위해 소통을 하는 리더십이다. 결국 변혁적 리더는 구성원을 변화시키기 위해 소통하며 공동의 이익을 위해 노력하는 리더십을 말한다.

김학수 등(2013)은 연구개발부서의 변혁적 리더의 특징을 다음과 같이 설명하고 있다. 첫째, 변혁적 리더는 창의적 역할모델이 된다. 변혁적 리더는 구성원들에게 직접적인 통제를 가하기보다는 창의적으로 업무를 수행할 수 있는 역할모델이 되고 이러한 지적자극은 구성원으로 하여금 창의적 사고를 강화할 수 있는 기제로서 작동된다. 그리고 이러한 리더로부터 구성원들은 다양한 문제에 대해 새로운 아이디어를 가지고 솔선수범하게 되고 결국 창의적이고 새로운 문제해결 방식을 찾을 수 있게 한다(Bass & Riggio, 2006; Gone et al., 2009; Hisrich et al., 2008). 둘째, 변혁적 리더는 혁신을 주도하는 주체적인 역할을 하게 되는데 그 배경에는 구성원들에게 새로운 변화와 혁신에 대한 비전을 제시하고 자율성을 강화하고 새로운 도전적 사고를 격려하고 동기부여 시키는 역할을 수행함으로써 구성원들에게 개별적인 배려와 지적인 자극을 하는 것으로 작용할 수 있다(Podsakoff et al., 1990). 그리고 이러한 변혁적 리더십은 팀 효능감을 높이고 팀 혁신성과를 높일 수 있다고 추론하였다. 이들 연구는 실증분석을 통해 변혁적 리더의 보편론적인 관점을 지지하였는데 이는 변혁적 리더가 구성원들이 비록 전문성 있는 일을 수행하

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

고 있더라도 리더에 의해서 창조적인 업무 수행이 강화될 수 있음을 나타낸 것이다. 하지만 변혁적 리더십을 개별적 배려와 지적 자극으로 구별하여 그 영향력을 확인한 결과 개별적 배려는 팀 혁신성과에 유의하지 않은 반면 지적 자극은 팀 혁신성과에 긍정적인 유의한 영향을 주는 것으로 확인 되었다. 결론적으로 R&D 조직의 리더가 지적인 자극을 주도할수록 구성원들의 성과는 높아지는 것으로 결론할 수 있다.

2. 경력몰입

경력몰입은 전문적몰입이라고도 하는데 조직의 구성원이 정서적이나 계산적으로 자신이 수행하는 업무의 미래 방향이라고 할 수 있는 경력(career)과 전문성에 적극성을 보이는 심리적 상태를 의미한다. 그런데 이러한 경력몰입에 대한 개념 접근은 조직몰입에서 파생되었다. 먼저 조직몰입(organizational commitment)을 설명하면 다음과 같다.

조직몰입은 구성원이 조직체에 가지는 긍정적 태도로서, 애사심 혹은 회사에 대한 충성심으로 표현된다. 조직몰입의 세부 개념은 학자들마다 차이를 보이지만 전통적으로 조직몰입은 정서적인 측면을 강조한다(Mowday, Steers, & Porter, 1979). 그리고 이러한 조직몰입은 직무만족이나 조직시민행동, 직무몰입 등의 긍정적인 태도와 밀접한 관련성이 있기 때문에 그 개념은 매우 중요하다(Baterman & Stasser, 1984; Becker, Billings, Evelth, & Glibert, 1996; Mathieu & Zajac, 1990; Mowday, Steers, & Porter, 1979),

이와 같이 조직몰입이 조직체에서 차지하는 비중이 높은 것으로 인식되면서, 조직몰입에 영향을 미치는 선행변수의 규명은 중요한 학문적 연구 흐름을 차지하고 있다. 이러한 선행변수와 조직몰입과의 관계는 교환관계(exchange relationship)차원에서 설명되며, 조직이 제공하는 후원의 대가로 종업원은 조직에 애착을 보인다는 논리이다(Angle & Perry, 1983; Blau, 1964; March & Simon, 1958). 교환관계의 이론적 접근은 조직몰입이 직무활동에 대한 보상의 기능으로 설명하고, 조직체에서 구성원이 지각하는 보상

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

유형에 따라 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 설명하고 있다. Oliever(1990)은 이러한 교환관계의 관점에서 조직 몰입을 규정하기를, "특정 대상에 대한 개인의 몰입 수준은 실제 혹은 예상되는 보상이나 과거 투자(물질적이든 심리적이든)의 기능이다." (p.21).

조직몰입이 경력몰입으로 확장된 것은 조직 구성원의 다중몰입의 가능성이 검토되면서부터이다. 다중몰입에 대한 접근은 조직의 구성원에게 영향을 미치는 대상은 다양하다고 보면서부터 시작되었다. 즉 구성원은 조직에 속해 있지만 과거와 같이 조직인(organizational man)과 같이 조직에만 충성하는 모습은 아니라는 점이다. 대신 조직의 다양한 개체들에 대한 노력과 연관성을 가지며 몰입할 수 있다는 논리이다. 이러한 대상으로서 노조나 지역사회, 상사와 집단 등도 들 수 있지만 경력이나 전문직에 대한 몰입도 강조되고 있다(이수광・최우성, 2006). 즉 다중몰입의 연구자들은 구성원들이 직장생활과 관련하여 다양한 대상들로 자신의 관계성을 넓히고 애착의 강도를 분배하는 상황을 연출하게 된다는 다중초점(multiple foci)이론을 주장하였다(Becker, Billings, Eveleth, & Gilbert, 1996; Reichers, 1985). Becker(1992)는 몰입의 기반을 가지고서 조직구성원들은 조직이나 상사와 동료들에게 다중의 몰입의 기회를 제공하고 있는 것으로 주장하고 있다. 이와 같은 다중몰입의 관점에서 구성원이 애착을 가지고 자신의 여력과 시간 투자를 하는 대상으로서 경력 혹은 전문성을 들 수 있고 이러한 경력에 대한 정서적인 몰입을 경력몰입이라고 한다.

3. 지역사회 시민행동

지역사회 시민행동(community citizenship behavior)은 조직행동론 영역에서 오래 동안 역할 외 행동으로 강조되어 온 조직시민행동 개념에서 확대 파생된 개념이다. 조직에서 오랜 세월 동안 역할행동에 대한 기능적 중요성이 강조되어 온 이후 조직 구성원들이 조직으로부터 역할로서 규정되어 있지는 않지만 자발적으로 조직과 구성원들을 위해 수행하는 역할외 행동이 강조되

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

어 왔으며, 종업원들 간 협조와 협동을 가져오기 위한 시스템과 제도의 개발을 위한 노력과 함께 이를 촉진시키는 종업원 행동에 관한 연구가 오랜 세월 이루어져 왔다(Cappelli & Rogovsky, 1998).

이러한 행동은 조직체가 요구하는 직접적인 역할 행동의 범위를 넘어선 자발적인 역할 외 행동으로서 다양한 유형의 역할 외 행동들 가운데 조직시민행동의 역할과 기능에 대한 연구가 심도있게 이루어지고 있다. 조직시민행동은 공식적인 업무 관련된 역할이 아니며 조직체가 역할과 관련하여 명시적으로 요구하는 행동의 범위를 넘어선 자발적인 역할외 행동을 의미하며(Organ, 1988; Dyne, Cummings, & Parks, 1995), 이들 행동의 총체적인 결합은 조직체의 효율적이면서도 효과적인 기능을 촉진시킨다고 한다. 특히 이러한 조직시민행동은 조직체의 기능을 원활하게 하는 윤활유 역할을 하며, 구성원들간에 협력의 분위기를 형성하여 불확실한 변화에 대처할 수 있는 구심력을 배양시킨다.

일반적으로 조직시민행동의 주요 구성요소는 직무와 관련된 문제에 대하여 동료와 상사를 포함한 다른 사람의 업무를 자발적으로 지원하는 것이다. 조직시민행동의 개념과 구성요소를 이론적으로 실증적으로 분석한 연구들에 의하면, 조직시민행동은 이타성, 양심성, 예의성, 시민정신, 스포츠맨십의 5차원으로 구성되고 있다(Organ, 1988; Podsakoff, Mackenzie, Moorman, & Fetter, 1990). 이타주의적 행동(Altruism)은 조직과 관련된 업무를 수행하고 관련된 문제를 해결하는데 있어서 특정인물을 구체적 대면상황에서 도와주려는 직접적이고 의도적인 자발적 행동을 말하며, 양심적 행동(Conscientiousness)은 특정역할 행동을 최소 오구수준 이상으로 업무를 수행하는 것을 의미한다. 양심적 행동은 이타주의적 행동과는 달리, 개인 대상의 행동이 아니며 목표가 불분명하고, 간접적으로 조직에 도움이 되는 행동이다. 업무 및 휴식 시간을 정확히 지키고, 작업장의 청결을 유지하는 등의 행위가 이에 속한다. 예의적 행동(Courtesy)은 자신의 의사결정이나 참여 여부에 따라 사람이 영향을 받게 되는 경우 문제의 발생 소지를 사전에 방지하는 행동을 말하며, 스포츠맨십인 정당한 행동(Sportsmanship)은 자발적 조직행동에서 조직에 바람직하지 않은 행동을 자제하는 것을 말한다. 즉, 조직이나 동료

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

들에 대한 험담과 비난을 삼가고, 사소한 문제에 대한 불만과 불평을 자제하여 일시적 불편함을 인내함으로써 보다 건설적인 목적에 자신의 노력을 기울이는 행동을 말한다. 시민정신은 조직생활에 관심과 책임의식을 갖고 적극적으로 참여하는 행위로 참여적 행동(Civic Virtue)이라 한다. 조직 활동에 책임의식과 건설적인 자세를 갖고 적극 참여하고 몰입하는 것을 의미한다(이지훈, 2012).

다른 연구자는 이와 같은 5차원의 조직시민행동을 조직내의 개인차원의 시민행동 (OCBI)과 조직차원의 시민행동 (OCBO)로 이원화하여(Williiams & Anderson, 1991), 예의성과 이타성은 동료 혹은 상사와 관련성 있는 개인차원으로서의 시민행동 범주에 속하며, 양심성, 스포츠맨십과 시민정신의 요소는 조직에 영향을 미치는 조직차원의 시민행동 범주에 속한다 (Van Dyne, Cummings & Parks, 1995; Williams & Anderson, 1991).

조직시민행동의 연구가 지속적으로 중요하게 강조되는 이유는 실증적 분석을 통하여 조직시민행동을 보이는 구성원의 경우 직접 혹은 간접적으로 업무성과에 긍정적인 영향을 미치기 때문이다 (Brett, Cron, & Slocum, 1995; Cappelli & Rogovsky, 1998; Cropanzano et al., 1993). 이와 같이 조직시민행동이 실행되어도 개인의 차원에서 금전적인 보상을 포함한 명시적인 보답(reward)이 지원되지 못함에도 불구하고 이와 같은 행동이 조직체에서 발생하는 경우를 설명하기 위하여 많은 연구가 이루어져 왔다.

조직시민행동에 관한 연구 방향은 크게 3가지로 분류할 수 있다. 첫째, 친사회적 행동, 자발적 행동, 적극적 노력(active effort) 등 역할외 행동의 개념과 차별을 보이는 조직시민행동의 이론적 정립과 함께 구성개념에 대한 측정치의 개발과 타당성에 관한 연구들이다 (Brief & Motowildo, 1986; Organ, 1990; Smith et al., 1983). 둘째, 조직시민행동을 결정하는 선행변수들과 연관되는 관련변수들간의 실증분석을 통한 조직시민행동의 관련변수 거미줄 연결망(nomological net)을 체계화하기 위한 연구들이다 (Organ & Konovsky, 1989; Smith et al., 1983). 셋째, 조직시민행동의 개념과 이론적 중요성을 바탕으로 효율적인 조직운영방안으로 적용하기 위한 실천적 노력에 관한 연구이다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

최근 이와 같은 조직시민행동의 중요성 인식과 함께 그 적용 범위의 확대에 대한 접근이 이루어지고 있는데, 그 대표적인 예를 들 수 있는 변수가 지역사회조직시민행동이라고 할 수 있다. 본질적으로 조직시민행동은 자발적이고 협조적인 행동이 유발되어 조직에 순기능 역할을 할 수 있는 행동변수로 국한되어 왔으나, 점차 조직 구성원들의 소속 영역이 확대되면서 특히 지자체와 같은 공공조직은 조직뿐 아니라 그 활동 영역이 지역사회에까지 파급되어 구성원들이 지역사회에 순기능을 가져올 수 있는 확대된 개념의 시민행동 개념이 강조되고 있다(Liden, Wayne, Zhao, & Henderson, 2008).

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제 3 장 연구 방법

제 1 절 연구설계

1. 연구대상 및 자료수집

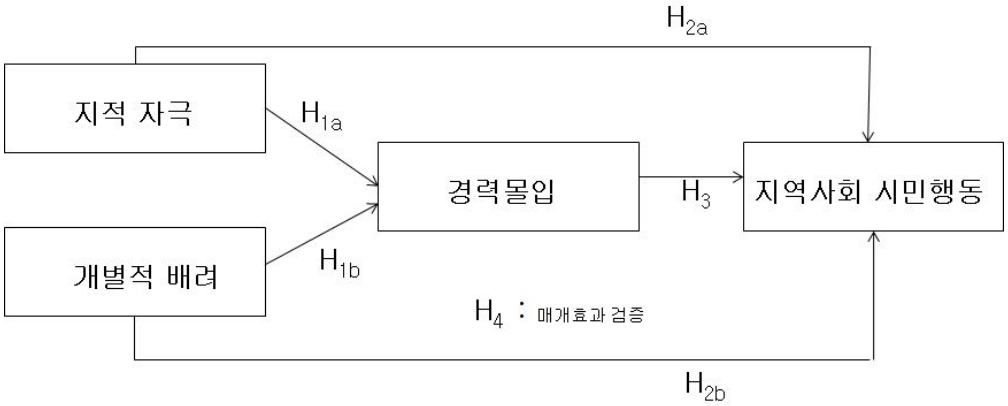
본 연구는 지역의 R&D 기관 및 이들 중간지원조직 구성원들의 경력몰입 결정요인과 그 영향력을 규명하고자 기존 이론을 토대로 자료를 수집하여 이를 검증한 연구이다. 이를 위해 G 지역에서 9월부터 10월까지 이루어졌다. 그 대상들은 총 23개 연구기관으로서 지원기관을 포함하여 R&D 연구개발 업무를 수행하는 조직의 구성원들을 대상으로 하였다, 먼저 연구목적을 설명하고 협조 및 승인을 받은 후 자료수집을 시작하였다. 이후 설문지를 250부 배포하였고 이중 220부를 회수하여 검토한 결과 상당부분 답변을 누락했거나 불성실하게 응답한 20를 제외시키고 200부를 분석하였다. 최대우도측정법(ML)을 이용하여 구조모형분석을 하는 경우 최소한 표본의 크기가 200이상이여야 하는(배병렬, 2009) 표본수가 이를 충족하였다.

2. 연구모형

이 지역의 R&D 기관 및 이들 중간조직 구성원들의 경력몰입 결정요인과 영향력을 검증하고 지역시민행동에 미치는 관계성을 살피기 위해 <그림 2>과 같이 연구모형을 설계하였다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY



<그림 3-1> 연구모형

3. 측정도구

이 지역의 R&D 기관 및 이들 중간조직 구성원들의 경력몰입 결정요인과 영향력을 검증하기 위해 사용된 요인은 변혁적 리더십의 지적자극과 개별적 배려 2개의 외생잠재변수이며 각각 4~5개의 측정변수로 구성하였고, 경력몰입, 지역사회 시민행동의 2개 내생잠재변수로 각각 5~6개 측정변수로 구성하였다. 따라서 이 연구에서 사용된 요인은 4개의 잠재변수와 20개의 측정변수로 구성되었다.

이 연구의 설문지는 위 요인을 측정하기 위해 20개의 설문문항을 사용하였으며 전체 설문문항구도의 신뢰도는 Cronbach's alpha .915이였다. 최종적으로 설문지는 응답자의 인구통계학적 특성을 묻는 8개 문항(성별, 결혼, 직급, 학력, 근속, 업무특성, 고용형태)을 포함하여 총 28개 문항으로 구성하였다. 측정도구의 문항 구성 및 신뢰도는 다음의 <표 1>와 같다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 3-1> 측정도구의 문항 구성 및 신뢰도

개념	문항수	Cronbach's alpha	비고
변혁적 리더십의 지적자극	4	.913	
변혁적 리더십의 개별적 배려	5	.943	
경력몰입	5	.785	
지역사회시민행동	6	.885	
계	20	.915	

1) 변혁적 리더십

변혁적리더십의 지적자극과 개별적 배려를 측정하기 위해 4개, 5개 측정요인들의 평균점수들을 합산하였다. 그 결과 각각 .913과 .943으로 높은 Cronbach's alpha 값을 보이고 있었다.

(1) 변혁적 리더십의 지적자극

변혁적 리더십의 지적자극 측정은 0000이 개발한 도구에서 4개 항목을 사용하였다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 7점까지의 리커트 척도로 점수가 높을수록 지적자극이 높다는 의미이다.

(2) 변혁적 리더십의 개별적 배려

변혁적 리더십의 개별적 배려 측정은 0000이 개발한 도구에서 5개 항목을 사용하였다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 7점까지의 리커트 척도로 점수가 높을수록 개별적 배려가 높다는 의미이다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

2) 경력몰입

경력몰입은 5개 측정요인들을 합산하였으며 그 결과 Cronbach's alpha는 .785였다. 경력몰입의 측정에는 0000이 개발한 도구에서 5개 항목을 사용하였다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 7점까지의 리커트 척도로 점수가 높을수록 경력몰입이 높다는 의미이다.

3) 지역사회 시민행동

지역사회 시민행동은 6개 측정요인들을 합산하였으며 그 결과 Cronbach's alpha는 .885였다. 지역사회 시민행동의 측정에는 0000이 개발한 도구에서 6개 항목을 사용하였다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 7점까지의 리커트 척도로 점수가 높을수록 지역사회 시민행동이 높다는 의미이다.

4. 자료 분석

이 연구는 수집된 자료를 분석하기 위하여 SPSS Window 19.0버전과 Lisrel 8.3 버전을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

1) 대상자의 일반적 특성(인구통계학적), 측정변수의 서술적 통계 및 측정도구의 신뢰도 분석에는 SPSS Window 19.0을 이용하였다. 응답방향이 부정적인 경력몰입의 2번 문항('내가 다시 선택할 수 있다는 지금의 전문직은 선택하지 않을 것이다')은 역코딩 자료 처리를 거쳤다.

2) 측정도구의 신뢰도는 내적일관계수(Cronbach's alpha)로 분석하였다.

3) Lisrel 8.0을 이용하여 확인적 요인분석을 실시하여 측정도구의 타당도를 검증하고 분석에 이용할 최종 요인을 추출하였다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

4) 표본의 정규성은 SPSS Window 19.0을 이용하여 평균, 표준편차, 첨도, 왜도 등으로 검증하였다.

5) 가설적 모형의 적합도 검증은 χ^2 통계량, GFI(Goodness of Fit Index), AGFI(Adjusted Goodness of Fit Index), SRMR(Standardized Root Mean Square Residual), NFI(Normed Fit Index), CFI(Comparative Fit Index), RMSEA(Root Mean Squared Error of Approximation)를 이용하였다. 가설검증은 최대우도법(Maximum Liklihood: ML)을 이용하였다.

6) 경력몰입의 매개효과를 분석하기 위해 붓스트래핑(Preacher et al., 2007)을 활용하였다. Baron & Kenny(1986)의 3단계 회귀식과 매개효과(ab)의 유의성을 검증하는 방법으로 Sobel-test 방법이 많이 활용되지만 이 방법들은 기본적으로 ab 분포의 정규성ㅇ르 가정하고 있다. 하지만 실질적으로 ab분포는 정규분포를 이탈하는 경우가 많기 때문에 낮은 검증력을 보여왔다. 따라서 본 연구에서는 매개효과의 비모수재표본추출절차로서 붓스트래핑이 상대적으로 검증력이 높다고 판단하여 매개효과를 검증하였다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제 2 절 연구결과

1. 대상자의 특성

대상자의 특성은 <표 2>와 같다. 전체적으로 남성이 69.0%, 미혼이 57.0%, 30대가 43.5%, 직급은 일반사원이 43.5%, 학력은 대학졸업이 47%로 가장 많았으며 근속년수는 6개월~2년 미만이 38%를 차지했으며, 일반연구업무가 가장 많은 34.5%였으며 고용형태는 정규직과 계약직이 각각 45%, 50%로 계약직이 다소 많았지만 대체적으로 비슷한 수준을 보였다.

<표 3-2> 인구통계학적 특성 (n=200)

특성	구분	빈도	비율(%)
성별	남성	138	69.0
	여성	62	31.0
결혼	기혼	85	42.5
	미혼	114	57.0
	결측	1	0.5
연령	25세이하	53	26.5
	26~30세	30	15.0
	31~40세	87	43.5
	41~50세	29	14.5
	51~60세	1	0.5
	60세이상	-	-
직급	사원/주임급	87	43.5
	대리급	53	26.5
	과장급	33	16.5
	차장급	15	7.5
	부장급	12	6.0
학력	고졸	13	6.5
	대학졸업(학사)	94	47.0
	석사급	50	25.0

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

	박사급	42	21.0
	결측	1	0.5
근속년수	6개월미만	27	13.5
	6개월 ~2년 미만	76	38.0
	2년 ~5년 미만	51	25.5
	5년 ~ 10년 미만	29	14.5
	10년 ~15년 미만	14	7.0
	15년 이상	3	1.5
업무특성	지원기능(인사/총무등)	33	16.5
	기술개발	38	19.0
	일반연구업무	69	34.5
	관리기능	41	20.5
	기타	19	9.5
고용형태	정규직	90	45.0
	계약직	100	50.0
	기타	10	5.0
전체		200	100

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

2. 적합도 평가

구조방정식모델에서 모델의 전반적 적합도 평가는 표본공분산행렬과 적합행렬이 어느 정도 차이가 나는가를 어떻게 측정하고 평가할 것인가의 문제로 볼 수 있다. 이때 적합지수는 크게 1)모델의 전반적 적합도를 평가할 수 있는 절대적합지수(absolute fit index), 2)기초모델(독립모델)에 대한 제안모델의 적합도를 비교하는 증분적합지수(incremental fit index), 3) 모델의 간명도와 관련된 간명적합지수(parsimonious fit index)등으로 나눌 수 있다.

1)절대적합지수

절대적합지수(absolute fit index)는 제안모델이 표본공분산행렬을 어느 정도나 예측할 수 있는가를 측정한 것이다. 절대적합지수에는 χ^2, NCP, GFI, RMR, RMSEA, ECVI 등이 있다. 이러한 지수들은 표본공분산행렬과 모델에 의해 재생된 적합공분산행렬간의 차이에 기초를 두고 있다.

(1) χ^2 검정

LISREL에서 χ^2 값이 작고 확률값(p)이 크면($p>0.10$)모델이 적합하다고 평가하고, 반대로 χ^2 값이 크고 확률값(p)이 작으면($p<0.10$)모델이 적합하지 않다고 평가한다. 자유도에 비해 상대적으로 큰 χ^2 값은 표본공분산행렬과 적합행렬이 상당히 유의적인 차이가 있음을 의미한다. 통계적 유의수준은 이러한 차이가 단지 표본변동에 의한 확률임을 의미한다. 따라서 설정된 모델이 자료를 잘 반영해 주지 못하거나 또는 표본이 모집단을 잘 대표하지 못하는 것으로 해석할 수 있다.

반대로 자유도에 비해 상대적으로 낮은 χ^2 값은 유의수준이 0.05또는 0.01보다 큰 값으로 나타나며 이는 표본공분산행렬과 적합행렬이 통계적으로 다르지 않음을 의미한다. 따라서 설정된 모델이 잘 반영하고 있거나 또는 표본이 모집단을 잘 대표하는 것으로 해석할 수 있다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

궁극적으로 구조방정식모델의 분석에서 연구자는 표본공분산행렬과 적합행렬 사이에 비유의적(non-significant)인 차이를 얻고자 한다. 여기서 비유의적이라는 것은 두 행렬이 통계적으로 차이가 없음을 의미하기 때문에 다른 통계분석과는 다르다는 점을 유의해야 한다.

전반적 적합도의 가장 기본이 되는 측정치는 χ^2 통계량이라 할 수 있으며 이는 구조방정식모델의 적합도 평가에 이용되는 지수 가운데 유일하게 통계적 유의성 검증의 대상이 되는 측정치이다. 이 통계량은 자료에 대한 정규분포를 토대로 계산되며 자료가 비교적 큰 경우에(150~200) 좋은 통계적 검정력을 가진다(statistical power).

χ^2 값이 유의적인 차이가 있는 것으로 나타난 경우(예: p=0.00) 이는 ① 모델 설정이 잘못되었거나 ② 모델 검증을 위한 여러 조건들이 만족되지 않은 경우일 수 있다. 즉 다변량정규분포의 가정에 위배되거나 표본추출이 잘못되어 자료가 모집단을 충분히 대표하지 못하거나 또는 모델의 설정오차 가능성이 있다. 그러나 χ^2 값이 유의적인 차이가 있는 것으로 나타났다 하더라도 이는 ① 실제로 제안모델이 자료를 잘 적합시키는 좋은 모델일 가능성도 있으며 ② 모델 검증의 조건들이 위배되었을 가능성도 있다. 그러므로 χ^2 값에만 전적으로 의존하기보다는 다른 여러 가지 적합지수를 함께 고려하여 최종적인 결론을 내려야 한다.

(2) 비중심모수(NCP)

NCP(non-centrality parameter)는 표본크기와 무관하거나 또는 표본크기의 영향을 덜 받는 측정치이다. NCP는 모델이 어느 정도나 적합한지를 평가하는 것이 아니라 어느 정도나 적합하지 않은지를 평가한다. 즉 모델의 적합도 결여를 평가하는 지수이며 주로 대안모델의 비교에 많이 이용된다.

(3)적합지수(GFI)

GFI(Goodness-of-fit-index)는 일반적으로 0~1.0사이의 값을 갖는다. 이 값은 관측행렬과 재생행렬 간의 잔차자승합의 비율에 기초하나 자유도에 의해 조정된 것은 아니다. 회귀분석의 R^2과 비슷하게 해석된다. GFI는 표본크기의

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

변화나 다변량정규성의 위반에 별로 영향을 받지 않으며 제안모델의 적합도를 잘 설명해 주는 것으로 나타났다. 이 값이 크면 좋은 적합도를 나타내지만 수용가능성에 대한 절대적인 기준은 없다. 그러나 보편적으로 권장되는 수용수준은 0.90이상이며 표본크기가 200이상이라면 제안모델의 적합도를 판단하는데 무리가 없는 것으로 밝혀졌다.

(4)잔차평균자승이중근(RMR)

표본공분산행렬과 적합행렬과의 차이를 잔차공분산행렬이라 한다. RMR(root mean square residual)은 잔차평균을 자승하고 이를 합한 후 이중근을 취한 값이다. 이는 표본자료에 의해 모델이 설명할 수 없는 분산/공분산의 크기를 의미하여 값이 작을수록 좋다. 투입행렬로 공분산을 이용하면 잔차평균공분산이 되고, 상관행렬을 이용하면 잔차평균상관이 된다.

RMR의 수용수준에 대한 절대적인 기준은 없으나 적합도가 매우 좋은 모델이라면 0에 가깝고 적합도가 나쁜 모델이라면 그 값은 커지게 된다. 대체로 입력자료가 상관행렬인 경우에 한해 0.05이하이면 좋은 모델로 평가된다.

(5)근사오차평균자승의 이중근(RMSEA)

중심 χ^2 통계량(central χ^2 statistic) 으로 χ^2 을 사용하는 것은 모델이 모집단을 정확히 대표한다는 가정에 기초를 두고 있다. 그러나 이 가정은 대부분의 연구에서 타당하지 않을 수도 있다. 이 가정은 모집단을 근사하게 대표하는 모델을 표본크기가 큰 경우에 기각되게 된다. 이처럼 표본크기가 상당히 큰 제안모델을 기각시키는 χ^2 통계량의 한계를 극복하기 위해 개발된 적합지수가 RMSEA(root mean square error of approximation)이며 모델을 표본이 아닌 모집단에서 추정하는 경우에 기대되는 적합도를 의미한다. 이 값이 0.05~0.08의 범위를 보일 대 수용할 수 있는 것으로 간주된다.

(6)기대교차타당성지수(ECVI)

NCP와 RMSEA는 근사오차에 초점을 두는 반면, ECVI는 전반적 오차에 초점을 두고 있다. ECVI(expected cross-validation index)는 동일한 크기의

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

다른 표본에서도 추정모델이 얻을 수 있는 적합도의 근사값을 계산한 것이다. 즉 분석된 표본에서의 적합공분산행렬과 동일한 표본크기의 다른 표본으로부터 얻을 수 있는 기대된 공분산행렬 사이의 불일치를 측정한 것이다. ECVI는 모델의 추정모수의 수를 고려한다. Browne and Cudeck(1989)는 가장 적은 ECVI값을 갖는 대안모델이 모집단 내에서 가장 안정적이라고 주장하였다.

표본크기가 작은 경우에는 대안경쟁모델의 ECVI 신뢰구간을 비교하는 것이 중요하고, 표본크기가 큰 경우에는 간명모델을 선택하는데 있어 ECVI가 유용하지 못하다. 이 경우 간명적합지수나 비교적합지수 가운데 하나를 사용할 것을 추천한다. ECVI의 하한 값은 0이지만 상한 값의 한계는 없다.

2)증분적합지수

증분적합지수(incremental fit index)는 제안모델을 기초모델과 비교한 지수이다. 즉 제안모델이 기초모델에 비해 어느 정도나 향상되었는지를 측정한 것이다. 기초모델(baseline model)은 가장 제약된 모델로서 모든 관측변수의 상관관계가 0이라고 가정한, 즉 관측변수 간에 공분산이 존재하지 않는다고 가정한 모델이다. 기초모델은 독립모델(independence model)또는 영모델(null model)이라고도 한다.

(1)터커-리이즈지수(TLI)또는 비표준적합지수(NNFI)

TLI(Turker-Lewis index)는 원래 요인분석을 위해 개발되었으나 구조방정식모델을 평가하는데 까지 확장되었다. 이 지수는 본래 탐색적 요인분석을 ML로 추정할 때 0요인모델(zero factor model)에 비해 개선된 정도를 계량화하기 위해 개발되었다. 이 지수는 기초모델에 비해 제안모델 또는 대안모델을 비교하기 위해 사용된다. 이 지수는 제안모델의 간명도(즉 자유도)를 결합하여 측정한 것이다. 이 값의 범위는 일반적으로 0~1사이에 있으나 이 범위를 벗어날 수 있으며 권장수용수준은 0.90이상이다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

(2)표준적합지수(NFI)

NFI(normed fit index)는 기초모델에 비해 제안모델이 어느 정도 향상되었는가를 나타낸 것이다. 그러므로 NFI가 0.90이라는 의미는 기초모델에 비해 제아모델이 90%향상되었음을 의미한다. NFI의 수용수준을 나타내는 절대적인 수치는 없지만 일반적으로 0.90이상이면 수용할만하다고 본다.

(3) 상대적 비중심지수(RNI), BFI(Bentler FI), 비교적합지수(CFI)

NFI와 TLI는 귀무가설이 진실하다는 가정을 토대로 한 중심 χ^2 분포(central χ^2 distribution) 을 검정통계량으로 사용한다. 그러나 귀무가설이 정확히 옳다고 할 수는 없다. 그러한 경우에는 검정통계량으로서 비중심모수에 의한 비중심 χ^2 분포가 더 근사한 값이 될 수 있다. 또한 RNI와 BFI 값은 0~1을 벗어날 수 있다. 이러한 단점을 보완하기 위해 개발된 지수가 CFI(comparative fit index)이다. CFI는 0~1사이의 값을 가지며 0.90이상이면 좋은 적합도를 갖는 것으로 본다.

(4)증분적합지수(IFI), 상대적합지수(RFI)

FRI와 IFI는 0과 1사이의 값을 가지며 0.9이상이면 좋은 적합도로 판단한다.

CFI, RNI, RFI, IFI는 모두 제안모델과 기초모델을 비교하는데 사용된다. 이들 값은 클수록 높은 수준의 적합도를 나타낸다고 할 수 있다. 특히 RNI와 CFI가 바람직한 지수로 받아들여지고 있다.

3)간명적합지수

간명적합지수(parsimonious fit index)는 모델이 적합수준에 도달하기에 필요한 추정모수의 수를 고려한다. 간명적합지수는 적합도와 자유도와의 상쇄관계(trade-off)에 관심을 갖는다. 적합도와 자유도 사이에는 상쇄관계가 있다. 즉 적합도를 높이기 위해 추정모수를 늘리면 자유도는 줄어든다. 모델의 간명도는 자유도 값이 작고, 적합도의 값은 높을 때 이루어진다. 간명적합지

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

수는 적합도가 너무 많은 추정계수에 의해 과대적합하고 있는가를 진단하는 데 목적이 있다. 간명적합지수에는 AGFI, PNFI, PGFI, AIC, CAIC, normed χ^2 등이 있는데 이중에서 AIC가 가장 우수하다고 주장하기도 한다.

(1)조정적합지수(AGFI)

AGFI(adjusted goodness-of-fit-index)는 GFI를 확장시킨 것으로서 PNFI와 유사하다. 이 지수는 추가적인 모수를 포함한 것에 대한 벌칙함수를 고려한다. 모델의 추정모수가 많을수록 그렇지 않은 경우에 비해 동일 자료를 더욱 잘 적합 시키는 경향이 있다. 그러므로 추정모수의 수가 많아짐에 따라 GFI값을 하향조정할 필요가 있다. AGFI는 GFI를 모델 내의 자유도를 이용하여 조정한 값이다. AGFI의 권장 수용수준은 0.90이상이다. AGFI는 일반적으로 0~1사이의 범위에 있으나 이를 벗어나는 경우도 있다. 1보다 큰 경우는 적정식별모델이나 또는 자료를 거의 완벽하게 적합 시키는 과대식별모델에서 나타날 수 있다. 표본크기가 작거나 또는 적합도가 매우 안좋은 경우에는 드물게 음수의 값이 나타날 수 있다.

(2)간명적합지수(PNFI)

PNFI(parsimonious normed fit index)는 NFI를 수정하여 구한 값이다. PNFI는 모델적합수준에 도달하기 위해 이용된 자유도의 수를 고려하여 계산된다. 이 값은 대안모델을 비교하는 데 이용되며 수용 가능한 적합도의 권장수준은 정해지진 않았다. 그러나 모델들을 비교할 때 그 차이값의 범위가 0.6~0.9사이에 있으면 실제로 모델에 차이가 있음을 시사 하는 것으로 간주할 수 있다.

(3)간명적합지수(PGFI)

PGFI(parsimonious goodness-of-fit-index)는 GFI를 수정하여 구한 값이다. GFI에 대한 AGFI의 수정은 추정모델과 영모델의 자유도를 토대로 계산되나, PGFI는 추정모델의 간명도를 기준으로 계산된다. 이 값의 범위는 0~1사이에 있으며 높을수록 모델의 간명도가 높다고 할 수 있다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

(4)표준 χ^2 (normed χ^2)

표준 χ^2 (normed χ^2) 란 χ^2 값을 자유도로 나눈 값으로서 상대적 χ^2 이라고도 한다. 이 값이 1이하이면 모델이 우연성에 의해 과대적합 되었음을 의미하며 2~3또는 보다 관대한 수준인 5이하이면 모델이 표본공분산행렬을 잘 적합시킴을 의미한다. 일반적으로 이 값은 자유도의 2배를 넘지 않으며 p값이 다해도 적합한 모델로 평가한다.

지금까지 모델의 전반적 적합도를 평가하기 위한 여러 가지의 지수에 대해 살펴보았으며 이를 표로 정리하면 <표 3>와 같다.

<표 3-3> 적합지수와 수용수준

적합지수	수용수준	비 고
χ^2	계산된 χ^2과 임계치비교	
AGFI	0.9이상 우수	표본에 기초
AIC	(대안모델과 비교)작을수록 우수	모집단에 기초
BFI	0.9이상 우수	
CAIC	(대안모델과 비교)작을수록 우수	모집단에 기초
CFI	0.9이상 우수	
CN	200이상이면 우수	
ECVI	작을수록 우수	모집단에 기초
GFI	0.9이상 우수	표본에 기초
IFI	0.9이상 우수	
NFI	0.9이상 우수	표본에 기초
NNFI	0.9이상 우수	표본에 기초
normed χ^2	2.0이하이면 우수	
PGFI	(대안모델과 비교)클수록 우수	표본에 기초
PNFI	(대안모델과 비교)클수록 우수	
RFI	0.9이상 우수	
RMR	0.05이하 우수	
RMSEA	0.05 보다 작으면 우수	
RNI	0.9이상 우수	모집단에 기초
TLI	0.9이상 우수	표본에 기초

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

3. 적합도 검증

구조모형에 투입할 요인들의 타당도를 검증하기 위하여 LISREL 8.30버전을 이용하여 확인적 요인분석(confirmatory factory analysis)을 실시하였다. 확인적 요인분석의 모형 적합도를 살펴보면 <표 4>와 같이 먼저 χ^2 는 모두 유의한 것으로 나타나 모형 적합도가 좋지 않다. 그러나 χ^2 는 표본의 크기가 커질수록 그 값이 커지게 되어 통계적으로 유의한 결과를 가져오는 한계를 가지므로 다른 지표들과 함께 고려되어야 한다(배병렬, 2006). RMSEA는 χ^2 검증의 한계를 극복하기 위해 개발된 적합지수로 일반적으로 .05~.08의 범위를 보일 대 수용할 수 있다고 간주된다(배병렬, 2006). 이 연구의 가설적 모형의 RMSEA는 0.08로 수용수준에 가깝게 나타났다.

<표 3-4>확인적 요인분석과 적합도 검증에 따른 측정도구 수정

개념	문항	최초 문항수	분석 문항수	χ^2	DF	p	CFI	RMSEA
지적 자극	지적자극1 지적자극2 지적자극3	4	3	115.931	48	.000	0.965	0.08
개별적 배려	개별배려1 개별배려2 개별배려3	5	3					
경력 몰입	경력몰입1 경력몰입2 경력몰입3	5	3					
지역 시민 행동	시민행동1 시민행동2 시민행동3	6	3					

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

1) 측정변수의 기술적 통계와 표본의 정규성

본격적인 연구 분석에 앞서 표본의 정규성을 평가하기 위해 주요변수의 평균, 표준편차, 왜도 및 첨도를 분석하였다. 기술통계분석 결과 응답의 평균치를 보면 변혁적 리더십의 지적자극은 4.76, 개별적 배려는 4.57, 경력몰입은 4.66, 지역시민행동은 4.33으로 보통수준('보통 그렇다')보다 높게 나타났다.

구조방정식모형에 사용되는 자료는 통상 다변량 정규성을 가정하고 있다. 자료가 다변량 정규성을 이탈한 경우 ML에 의해 모수를 추정하면 표준오차 및 χ^2통계량을 부풀리는 등의 문제가 있다. 그런데 다변량 정규성의 가정이 충족되는 것으로 보아도 큰 무리가 없다(배병렬, 2009). 이 연구에서는 SPSS Window 19.0을 이용하여 다음과 같이 일변량 정규성을 검증하였다.

표본의 정규성을 평가하기 위한 왜도와 첨도에 대한 일변량 정규성 검정에서 일변량 왜도의 절대값이 3.0이상인 경우 극단적 왜도로 보며 일변량 첨도의 절대값이 8.0~20.0까지를 극단적 첨도라고 하지만 보다 보수적인 입장에서는 첨도가 10.0보다 클 경우 문제가 있다고 본다. 하지만 배병렬(2009)은 왜도가 2보다 크고 7보다 큰 경우 문제가 있다고 평가하는데 기준에 의해 이 연구의 왜도와 첨도의 절대 값을 살펴본 결과 2이상이거나 7이상인 경우가 없으므로 문제가 없음을 확인할 수 있었다(<표 5>참조).

<표 3-5> 측정변수의 기술통계분석

개념	N	평균	표준편차	왜도 (Skewness)	첨도 (Kurtosis)
지적자극	200	4.76	1.26	-.595	.558
개별적배려	200	4.57	1.42	-.532	-.132
경력몰입	200	4.66	1.31	-.341	-.080
지역시민행동	200	4.34	1.21	-.199	.632

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

2) 상관관계 분석

변수 간에 상관관계가 존재하지 않는다면 변수간 영향을 분석하는 것이 부적절하므로 변수간 영향관계의 유의성을 보장하기 위하여 상관관계의 분석이 필요하다. 이 연구에서 변수간 상관관계는 <표 >와 같다.

<표 3-6>주요 변수의 상관관계

	지적자극	개별적배려	경력몰입	지역 시민행동	직급	근속 년수
지적자극	1					
개별적배려	.712**	1				
경력몰입	.384**	.365**	1			
지역시민 행동	.298**	.293**	.481**	1		
직급	.162*	.130	.167	.290**	1	
근속년수	-.011	-.114	-.008	.061	.632**	1

** 상관계수는 0.01수준에서 유의
* 상관계수는 0.05수준에서 유의

한편 채서일(2008)에 따르면 독립변수들 간에 강한 상관관계가 있을 경우 다중공선성(multicollinearity)이 존재하게 되며 이 경우 회귀계수의 분산이 막대하게 커져 각 회귀계수를 검증하거나 해석하는 것이 무의미하게 된다. 그래서 변수들간 상관관계가 .90이상이면 다중공선성의 문제를 제기할 수 있으나(조선배, 1996), 이 연구에서 변수들 간 상관관계가 최대 .712(지적자극과 개별적 배려)이므로 다중공선성의 문제가 없다고 할 수 있다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

3) 확인적 요인분석

이 연구에서 모수 추정법은 최대우도법(Maximum Likelihood; ML)을 이용하였다. 일반적으로 최대우도법을 사용하기에 적절한 표본의 크기는 100-150으로 받아들여지고(Ding, Velicer, and Harlow, 1995) 다변량 정규성을 충족하는 경우 표본이 크고 관측변수가 정규분포를 따른다면 ML 추정치에 의한 χ^2 검증이 바람직하다(배병렬, 2009). 이 연구는 앞서 논의한 바와 같이 표본의 정규성을 갖고 크기가 200이므로 최대우도법을 통한 모수추정에 무리가 없다.

LISREL 8.30버전을 이용한 확인적 요인분석을 실시하였다. 확인적 요인분석의 결과에서 보여지는 모델적합도 지수에 대해 엄격하고 특정한 기준이 있는 것은 아니지만 Hair와 그의 동료들은 일반적으로 증분적합도지수(Incremental fit index: IFI)을 보고할 필요가 있다고 주장하면서 비교적합도지수(Comparative fit index: CFI), χ^2 , 자유도 등을 대표적인 지수로 제안하였다(Hair, Rolph, Ronald, and William, 2006). 이때 적합도 지수들이 0.8이상이면 구성타당도가 어느 정도 확보되었다고 보고 있다(이순묵, 2000).

구제적인 적합도지수를 살펴보면 <표 7>와 같이 카이자승통계량 χ^2 = 115.931(df=48, p=.000), 원소간 평균차이(RMR=0.05이하) 0.05, 기초부합치(GFI=0.9이상) 0.911, 조정부합치(AGFI=0.9이상) 0.856, 표준부합지수(NFI=0.9이상) 0.928, 비표준부합지수(NNFI=0.9이상) 0.939, 증분적합지수(IFI =0.9이상) 0.956, 비교적합지수(CFI=0.9이상) 0.956으로 AGFI를 제외하고는 모두 기준치 이상을 상회하고 있어 구성타당도가 확보되었다고 볼 수 있다.

다음으로 모델의 전반적 적합도를 평가했다면 각 잠재변수에 대한 단일차원성과 신뢰도를 평가해야 한다. 단일차원성은 각 개념들이 단일요인 모델에 의해 수용 가능한 적합도를 보이는가의 문제이다(Mulaik et al., 1989). 먼저 합성신뢰도는 지표의 내적 일관성을 측정한 것으로서 개념 신뢰도라고도 한다. 신뢰도가 높은 척도는 내적 일관성이 높다는 것을 의미하며 일반적으로 수용 가능한 신뢰도 수준은 0.70이상을 기준으로 한다(Anderson and Gerbing, 1990). 단 0.70이하라 하더라도 연구가 탐색적 성격을 갖고 있다면

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

수용 가능한 것으로 보고 있으며 구하는 공식에는 완전표준화해와 측정오차 값이 사용된다. 평균분산추출역시 지표가 설명할 수 있는 분산의 크기를 나타낸 값으로 0.5이상이 되어야 신뢰도가 있는 것으로 본다. 확인적 요인분석 결과 개념신뢰도[2]가 모두 0.70이상, 평균분산추출값[3]은 0.5이상으로 나타나 신뢰도가 확보되었음을 확인할 수 있다. LISREL에서 개념 신뢰도와 평균분산추출을 계산하기 위해서는 요인적재량 및 측정오차 모두 완전표준화 해(completely standardized solution)를 참고해야 한다.

이와 함께 잠재변수간 판별타당성을 검증하기 위하여 우선 두 잠재변수의 AVE값이 그들 간의 상관계수의 제곱 값 (Φ^2)을 상회하는지의 여부를 검토하였다.

둘째, 잠재변수모형 검증 단계에서는 먼저 모형 합치도 지수를 활용하여 잠재변수모형의 전반적인 합치도를 확인하고, 완전표준화해 값과 t값을 검토하여 본 연구의 가설을 검정하였다

<표 3-7> 확인적 요인분석 결과

		확인적 요인분석			
개념	항목	완전표준 요인적재치	측정오차	합성 신뢰성	평균 분산추출

2) 합성신뢰도는 지표의 내적 일관성을 측정한 것으로 구성개념신뢰도(construct reliability)라고 하기도 한다. 일반적으로 그 값이 0.7이상이면 수용가능한 수준인 것으로 판단한다. 합성신뢰도를 도출하는 계산방식은 다음과 같다(배병렬, 2006:161-162).

$$\text{합성신뢰도}(CR) = \frac{(\sum \text{완전표준화요인계수})^2}{(\sum \text{완전표준화요인계수})^2 + \sum \text{측정오차}}$$

3) AVE는 잠재개념에 대해 지표가 설명할 수 있는 분산의 크기를 의미하는 것으로, 일반적으로 0.5이상이면 수용가능한 수준인 것으로 판단한다. 이를 도출하는 계산방식은 다음과 같다(배병렬, 2006: 162).

$$AVE = \frac{(\sum \text{완전표준화요인계수}^2)}{(\sum \text{완전표준화요인계수}^2) + \sum \text{측정오차}}$$

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

지적자극	지적자극1 지적자극2 지적자극3	0.876 0.909 0.810	0.232 0.174 0.388	.894	.739
개별적 배려	개별배려1 개별배려2 개별배려3	0.861 0.833 0.912	0.259 0.306 0.169	.902	.755
경력몰입	경력몰입1 경력몰입2 경력몰입3	0.710 0.942 0.810	0.495 0.114 0.344	.864	.674
지역시민 행동	시민행동1 시민행동2 시민행동3	0.738 0.775 0.833	0.456 0.399 0.305	.825	.612
		χ^2=115.931 df=48(p=.000), GFI=0.911, AGFI=0.856 NFI=0.928 NNFI=0.939, IFI=0.956 CFI=0.956 RMR=.058			

4) 판별타당도 검증

개념타당도를 평가하기 위해서는 다음과 같은 세 가지의 타당도를 검토해야 한다. 먼저, 측정한 것이 측정하고자 하는 개념인가 아닌가를 보다 단적으로 묻는 집중타당도가 있어야 한다. 집중타당도는 하나의 개념에 대해 다중지표가 사용된 경우에 그 결과는 비슷하게 나와야 한다는 것이다. 즉, 집중타당도(convergent validity)는 '동일 개념을 측정하는 다중의 척도가 어느 정도 일치하는 가'와 관련된다. 비록 상이한 지표이지만 동일한 개념을 측정하고 있다면, 그 상관관계는 높게 나타날 것이고, 만약 그렇지 않다면 지표가 개념을 측정하고 있는가에 대해 의문을 가질 수 있다(배병렬, 2009).

개념타당도의 두 번째 조건은 판별타당도이다. 판별타당도(discriminant validity) 검증은 각각 다른 구성개념 간에는 측정결과에 있어 상응하는 차이

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

가 나타나야 한다는 것으로 ‘ 다른 개념을 측정하는 척도가 어는 정도 그것들을 다른 것으로 측정하고 있는가’와 관련된다. 예를 들어 상이한 개념의 측정치들 간에 상관계수가 매우 높다는 것은 양자가 다르다는 것에 대해 상당한 의문을 가질 수 있다. 판별타당도는 다음에 설명될 법칙타당도처럼 잠재변수들 간의 관계에 대한 검토를 통해 이루어진다.

개념타당도의 세 번째 조건은 법칙타당도이다. 법칙타당도(nomological validity)는 개념이 이론이나 가설 속에서 가지고 있는 역할에 따라 다른 개념에 대해 법칙적 관련을 가져야 한다는 것이다.

LISREL에 의한 집중타당도의 평가는 요인적재량과 표준오차의 검토를 통해 이루어진다. 즉 요인적재량들이 통계적으로 유의적이라면(t-value>2.00), 집중타당도가 있다고 본다.

LISREL에 의한 판별타당도는 다음과 같은 방법으로 평가할 수 있다.

첫째, 상관관계 행렬(Φ matrix)을 통해 95% 신뢰구간 [상관관계 ±(2x표준오차)]으로 계산하여 그 값이 “1”을 포함하고 있지 않으면 판별타당도가 있다고 본다.

둘째, 좀 더 엄격한 검증방법으로서 평균분산 추출값(AVE)이 모든 구성개념 간 상관자승치(squared correlation)를 상회하는지의 여부를 통해 검토하는 방법이 있다. 즉 AVE값이 더 커야 판별타당도가 있다고 본다.

셋째, 이론적으로 유사한 각 개념의 쌍을 선정한 다음 두 개념들 간의 상관모수를 1로 고정한 제약모델과 두 개념들 간에 자유로운 상관관계를 갖는 비제약모델 또는 자유모델을 설정한 후 χ2 차이가 유의적으로 나타나면 (a=0.05에서 3.84이상) 두 개념들 간에는 판별타당도가 있는 것으로 보는 방법이다. 분석결과 상관관계 행렬(Φ matrix)을 통해 95% 신뢰구간 [상관관계 ±(2x표준오차)]으로 계산하여 그 값이 “1”을 포함하고 있지 않았으며, 평균분산 추출값(AVE)이 모든 구성개념 간 상관자승치(squared correlation)를 상회하고 있어 판별타당도를 확인할 수 있었다.구체적으로 지역시민행동과 경력몰입의 개념간 산관계수(Φ = .530), 이를 제곱하면 Φ^2= .280으로서 경력몰입(AVE=.674), 지역시민행동(AVE=.612)의 값이 .280보다 크다. 신뢰구간에 의해 판단되면 상관계수 .530은 {2x표준오차(.012)}를 더하거나 빼면 0.542,

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

0.518이 되어 1이 아니다. 따라서 판별 타당도가 있다고 볼 수 있다.

<표 3-8> 연구 단위들 간의 상관관계 행렬(Φ matrix)

	지적자극	개별적배려	경력몰입	지역 시민행동
지적자극	**.739**	.662	.160	.099
개별적배려	.814*** (0.03)	**.755**	.179	.127
경력몰입	.400** (0.06)	.423*** (0.06)	**.674**	.280
지역시민행동	.316** (0.07)	.357** (0.07)	.530*** (0.06)	**.612**

주: 대각선은 평균분산추출값VE)임, 대각선 아래쪽은 구성개념 간 상관계수이며, ( )안의 값은 표준오차임, 대각선 위쪽은 구성개념 간 상관자승치(squared correlation)임

2. ***p<.001, **<.01

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

4. 가설검증

본 연구는 지역의 R&D 기관 및 이들 중간지원조직 구성원들의 경력몰입 결정요인과 그 영향력을 규명하고 더 나아가 지역시민행동에 미치는 관계성을 살펴보기 위한 프로세스를 확인하고 있다. 이를 확인하기 위해 LISREL 8.30을 이용하여 가설모형을 검증하였다. 그 결과는 <표 9>와 같다.

구조모델의 평가는 잠재변수와 잠재변수 간의 관계에 초점을 맞추어 진행된다. 즉 모델개념화에 의해 설정된 이론적 관계가 자료에 의해 지지되는지를 검토하는 것이 주된 과업이다. 이러한 과업에는 주로 다음과 같은 3가지가 포함된다.

첫째, 비표준화모수추정치(unstandardized parameter estimate), 표준오차(standard error), t-value 등의 3가지 정보를 제공해준다. 이때 t-value는 비표준화모수추정치를 표준오차로 나누어 준 값을 의미하기 때문에 오차가 작을수록 t 값이 높아짐을 알 수 있다.

둘째, LISREL에서는 구조방정식의 측정치로서 R^2 이 보고된다. 이는 회귀분석에서 얻어지는 R^2 과 유사한 것으로서 방정식에 포함된 독립변수에 의해 설명되는 종속변수의 분산의 양을 의미한다. 이때 R^2의 값이 높을수록 구조모델이 잘 수립되었다고 볼 수 있다.

셋째, 모수의 부호가 가설화된 관계의 방향과 일치하는지를 살펴본다. 만약 부호가 일치하지 않으면서 유의적인 것으로 나타난다면 이러한 관계는 기각되는 것으로 보아야 한다. 그러한 경우에 기존의 이론을 재검토하여 가설의 방향을 다시 세우는 일이 필요하다.

한편 LISREL의 결과는 다중공선성에 의해 영향을 받는다. 이를 검토하기 위해 개념들 간의 상관관계를 살펴볼 필요가 있다. 이 상관관계가 크다면 수정조치가 이루어져야 한다. 이를 위해 개념을 제거하거나 또는 관계를 재설정해 보는 방안이 있다. 어느 정도가 상관이 높은가에 대한 기준은 없으나, 0.8을 초과하면 다중공선성에 문제가 있다고 본다(배병렬, 2009).

이러한 유의성들을 검토한 후 모델이 수용할 수 있는 수준이라고 판단되면 이제 제안모델의 결과를 해석해야 한다. 이를 위해 이론에서 가정한 주요 관

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

계가 지지되는지, 그러한 관계는 통계적으로 유의한지 등을 검토해야 한다. 특히 결과를 해석하는데 있어 표준화 해와 비표준화 해 가운데 어느 것을 사용할 것인지, 총효과와 간접효과 등을 검토할 필요가 있다.

추정된 관계를 검토하는 데에는 모수의 크기를 평가하는 일이 포함된다. 모수의 크기를 평가할 때 표준화 해(standardized solution)와 비표준화 해(unstandardized solution) 가운데 어느 것을 이용하느냐에 따라 이를 해석하는 데 있어 차이가 있다.

구조방정식모델에서 표준화계수는 모두 동일한 분산을 가지며 최대 1.0의 값을 갖는다. 따라서 표준화계수는 회귀분석의 베타처럼 거의 유사한 효과크기를 갖는다. 0에 가까운 계수는 효과가 거의 없음을 의미하며 계수의 값이 증가하는 것은 인과관계에 있어서 중요성이 증가하는 것과 같은 의미를 갖는다. 표준화 계수는 계수의 상대적 중요성을 결정하는 데 유용하게 이용될 수 있으나 표본에 따라 계수의 값이 달라지며 표본들 간의 계수 비교가 불가능한 면이 있다. 이때 표준화계수는 잠재변수만 표준화해주며, 완전표준화해는 잠재변수와 관측변수를 모두 표준화해준다.

비표준화계수는 개념이 척도의 관점에서 표현되기 때문에 다중회귀부석에서의 회귀계수와 동일하다. 비표준화계수는 표본들 간 비교가 가능하며 척도효과를 갖는다. 그러나 척도는 개념에 따라 변화하기 때문에 계수 간 비교는 표준화계수에 비해 어려운 면이 있다.

본 연구에서는 표준화계수를 사용하였으며 매개효과를 검증하기 위해서는 비표준화계수를 사용하였다.

가설1b의 개별적 배려는 경력몰입에 통계적으로 유의한 영향을 미쳤으며, 가설 H3의 경력몰입은 지역시민행동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 리더가 개별적 배려를 높다고 인식할수록 경력몰입을 많이 했으며, 경력몰입이 높을수록 지역시민행동이 높아진다고 해석할 수 있다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 3-9> 구조모형 검증결과

가설	가설경로	표준화계수	t값	가설지지
H1a	지적자극→ 경력몰입	0.16	1.14	기각
H1b	개별적 배려→경력몰입	0.29	2.00*	**지지**
H2a	지적자극→지역시민행동	0.00	0.00	기각
H2b	개별적 배려→지역시민행동	0.16	1.10	기각
H3	경력몰입→지역시민행동	0.46	5.09***	**지지**

다음으로 경력몰입에 대한 매개효과를 분석하기 위해 붓스트래핑을 이용하였다. 본 연구 결과 개별적 배려가 지역시민행동에 직접적으로 영향을 미치지는 못하고 경력몰입을 통해 지역시민행동에 영향을 주는 것으로 나타났다. 따라서 경력몰입의 매개효과를 분석하기 위해 Preacher, Rucker, Hayes(2007)가 제안한 붓스트래핑(bootstrapping) 방법을 활용하였다.

5000번의 붓스트래핑을 통해 경력몰입을 매개변수로 개별적 배려와 지역시민행동과의 단순매개분석을 실시한 결과(simple mediation) 매개효과 계수는 .134, 95% 신뢰구간에서 구한 계수의 하한 값과 상한 값이 각각 .071과 .197로서 '0'이 신뢰구간에 포함되지 않아 매개효과가 유의함을 알 수 있었다(<표 10> 참조)

<표 3-10> Bootstrapping을 활용한 매개효과 분석

가설	가설경로	Value	CI_{low}	CI_{high}	Sig.
H4	개별적 배려 → 경력몰입 → 지역시민행동	.134	.071	.197	p=.000

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

이상과 같은 결과에 따라 가설을 검증한 결과를 제시하면 <표 11>와 같다.

<표 3-11> 구조모형의 가설검증결과

가설	가설	가설지지
H1a	지적자극→ 경력몰입	기각
H1b	개별적 배려→경력몰입	**지지**
H2a	지적자극→지역시민행동	기각
H2b	개별적 배려→지역시민행동	기각
H3	경력몰입→지역시민행동	**지지**
H4	개별적 배려 → 경력몰입 → 지역시민행동	**지지**

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제 4 장 결론 및 시사점

이상과 같은 결론을 통하여 다음과 같이 연구 결과를 정리할 수 있다. R&D 조직의 변혁적 리더십의 2가지 특성 가운데 개별적 배려가 구성원의 경력몰입에 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 그리고 이러한 경력몰입은 지역사회 시민행동에 긍정적인 영향을 미치고 최종적으로 개별적 배려와 지역사회 시민행동에 경력몰입이 매개역할을 하는 것으로 분석되었다.

R&D 중간지원조직 기관 종업원의 중요한 역할은 R&D 개발 업무 자체보다도 지역사회의 R&D 연구와 개발에 필요한 자원을 얼마나 잘 관리하고 이를 산하 기관들에게 배분하고 관리하는 일이다. 그리고 R&D 업무를 실질적으로 수행하는 기관이라 하더라도 지역사회에 대한 봉사와 지역의 발전을 고려하지 않을 수 없다. 그런 관점에서 지역사회 시민행동은 중요한 역할이라 할 수 있다. 본 연구 결과를 통해 이러한 지역사회 시민행동이 발전되는데 리더의 종업원에 대한 개별적 배려가 중요하고 이를 통한 경력몰입이 자극될 필요가 있다.

본 연구를 통해 도출된 결론을 통해 지역의 R&D 관련 조직에 근무하는 조직 구성원들에게 리더의 개별적 배려가 중요함을 알 수 있다. 일반적으로 R&D 관련 조직은 창의성과 자율적인 연구 활동이 중요하기 때문에 리더의 지적자극이 중요할 것으로 예측될 수 있지만 본 연구를 통해 리더의 개별적 배려가 구성원의 지역사회 시민행동에 영향을 미치는 것으로 확인할 수 있다. 또한 이러한 개별적 배려는 경력몰입에도 영향을 미치기 때문에 더욱 중요할 수 있으며, 또한 개별적 배려가 지역사회 시민행동에 미치는 영향력에 경력몰입이 매개 작용을 하기 때문에 구성원들은 경력몰입을 위한 자기개발적인 노력도 중요함을 강조할 수 있다.

본 연구를 통해 얻을 수 있는 시사점은 다음과 같다. 첫째, 조직시민행동은 역할 외 행동으로서 그 동안 조직의 역할 행동이 아니면서도 조직에 순기능 역할을 하는 행동으로 중요하게 인식되어 왔고, 이의 파생개념으로 제시된 지역사회 시민행동에 미치는 리더십과 구성원의 경력몰입 태도 변수의 선행적 역할을 확인할 수 있었다. 결국 리더의 배려적 행동은 구성원의 경력몰입

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

을 높여줄 뿐 아니라 지역사회에도 파급적인 역할을 한다는 점을 강조할 수 있다. 변혁적 리더에게 지적자극이 중요하다고 하지만 그 바탕에는 배려 행동이 존재해야 한다는 점이다.

둘째, 실무적으로 리더의 개별적 배려가 중요하다고 결론하는 상황에서 결국 리더로서 발탁되는데 결국 성과 지향적 행동뿐 아니라 타인을 배려하는 특성을 감안해야 한다는 점이다. 리더에게 인성적인 역할이 중요하며 배려하는 점이 강조되어야 한다. 또한 지역사회에 순기능 역할을 할 수 있는 지역사회 시민행동을 강화하기 위한 조직 차원의 지원이 필요할 것이다. 지역의 R&D 관련조직의 구성원들은 보편적으로 정부의 예산 지원을 통해 지역에 흡수하고 전달하는 매개 역할을 수행한다. 그렇기 때문에 지역의 발전을 위한 노력이 근저에 깔려 있어야 할 것이다. 결국 이러한 지역사회 시민행동을 위해서 리더십의 역할이 중요하며 개인의 전문성과 경력에 대한 몰입을 강화할 수 있는 자기개발과 조직적 차원의 지원이 중요함을 알 수 있다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<참고 문헌>

국내문헌

김용원・이지만(2011), “연구개발조직의 리더십 유형, 팔로워십 특성, 생산성향상몰입에 관한 연구: 리더십 유형과 팔로워십 특성의 상호작용 효과 분석”, 조직과 인사관리연구, 35(1): 148-170.

강종천(2004), “호텔관리자 리더십이 조직구성원의 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향”, 경기대학교 대학원 박사학위 논문.

김지연(2012), “변혁적 리더십이 심리적 자본 및 조직시민 행동에 미치는 영향에 관한 연구”, 경기대학교 관광전문대학원 석사학위논문.

김학수・이준호・한수진(2013), “연구개발팀의 혁신성과에 대한 팀장의 변혁적 리더십 영향과 팀 심리적 안전 풍토의 조절역할에 대한 연구”, 대한경영학회지, 26(8): 1971-2002.

이수광・최우성(2006), “호텔 종사원의 경력몰입이 직무성과 및 조사원의 태도에 미치는 영향”, 호텔경영학연구, 15(5): 51-68,

이순묵(2000), “요인분석의 기초”, 교육과학사.

박권홍(2010), "긍정심리자본과 리더십 성과“, 숭실대학교 대학원 박사학위 논문.

박원숙(2002), “리더십 임파워먼트 간호 업무성과간의 관계”, 경희대학교 대학원 행정학과 박사학위 눈문.

배병렬(2006), "LISREL 구조방정식 모델", 도서출판 청람.

배병렬(2009), "구조방정식 모델링: 원리와 실체", 서울 청람.

이지훈(2012), “조직구조와 조직문화가 조직시민행도에 미치는 영향에 관한 연구”, 경기대학교 대학원 박사학위 논문.

이채익(2009), “변혁적 리더십이 조직 효과성에 미치는 영향”, 울산대학교 박사논문.

정진철·최승준(2011), "리더십“, 한경사.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

조선배(1996) “LISLEL 구조방정식 모델,” 영진출판사.

천홍우(2009), “거래적 리더십과 변혁적 리더십이 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향”, 경원대학교 경영대학원 석사학위논문.

채서일(2008) “사회과학조사방법론,” 비앤엠북스.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

국외문헌

Anderson, J. and D. W. Gerbing(1992), "Assumptions and comparative strength of the two-step approach," *Sociological Methods and Research*, 20: 321-333.

Angle, H. L., & Perry, J. L. (1983). Organizational Commitment Individual and Organizational Influences. Work and Occupations, 10(2), 123-146.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator - mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. Journal of personality and social psychology, 51(6), 1173.

Bass, B.M., & R.E. Riggio(2006), *Transformational Leadership,* Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, NJ.

Bateman, T. S., & Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. Academy of management journal, 27(1), 95-112.

Becker, T. E., Billings, R. S., Eveleth, D. M., & Gilbert, N. L. (1996). Foci and bases of employee commitment: Implications for job performance. Academy of management journal, 39(2), 464-482.

Blau, P. M. (1964). Exchange and power in social life. Transaction Publishers.

Brett, J. F., Cron, W. L., & Slocum, J. W. (1995). Economic dependency on work: A moderator of the relationship between organizational commitment and performance. Academy of management journal, 38(1), 261-271.

Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. Academy of management Review, 11(4), 710-725.

Browne, M. W., & Cudeck, R. (1989). Single sample cross-validation indices for covariance structures. Multivariate Behavioral Research,

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

24(4), 445-455.

Cappelli, P., & Rogovsky, N. (1998). Employee Involvement and Organizational Citizenship: Implications for Labor Law Reform and "Lean Production# x201D. Industrial & Labor Relations Review, 51(4), 633-653.

Crosby, L. A., Evans, K. R., & Cowles, D. (1990). Relationship quality in services selling: an interpersonal influence perspective. The journal of marketing, 68-81.

Ding, L., W. F. Velicer, and L. L. Harlow(1995), "Effects of Estimation Methods, Number of Indicators Per Factor and Improper Solutions Structural Equation Modeling, Fit Indices," *Structural Equation Modeling*, 2, 119-143.

Farh, J. L., Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1990). Accounting for organizational citizenship behavior: Leader fairness and task scope versus satisfaction. Journal of management, 16(4), 705-721.

Gone, Y,. Huang, J.C., & Farh, J.L.(2009), "Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: The mediating role of employee creative self-efficacy," *Academy of management Journal,* 52(4), 765-778.

Greenberg, J., & Cropanzano, R. (1993). The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice. Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management, Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale, NJ.

March, J. G., & Simon, H. A. (1958). Organizations.

Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. Psychological bulletin, 108(2), 171.

Hisrich, R.D., Peters, P.M., & Shepherd, D.A. (2008), *Entrepreneurship,* 7th ed., New York, NY: McGraw-Hii/Irwin.

Hunt, S. D., & Morgan, R. M. (1994). Organizational commitment: one of

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

many commitments or key mediating construct?. Academy of Management Journal, 37(6), 1568-1587.

Liden, R. C., Wayne, S. J., Zhao, H., & Henderson, D. (2008). Servant leadership: Development of a multidimensional measure and multi-level assessment. The Leadership Quarterly, 19(2), 161-177.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. Journal of vocational behavior, 14(2), 224-247.

Mulaik, S. A., L. James, J. Van Alstine, N. Bennet, S. Lind and C. D. Stillwell(1989), "An evaluation of goodness-of-fit indices for structural equation models," *Psychological Bulletin,* 105, 430-445.

Oliver, C. (1990). Determinants of interorganizational relationships: Integration and future directions. Academy of management review, 15(2), 241-265.

Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington Books/DC Heath and Com.

Organ, D. W., & Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. Journal of applied psychology, 74(1), 157.

Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. Research in organizational behavior, 12(1), 43-72.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. The Leadership Quarterly, 1(2), 107-142.

Preacher, K. J., D. D. Rucker, and A. F. Hayes(2007), "Addressing Moderated Mediation Hypothesis: Theory, Methods, and Prescriptions," *Multivariate Behavioral Research*, 42(1), 185-227.

Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

commitment. Academy of management review, 10(3), 465-476.

Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. Journal of applied psychology, 68(4), 653.

Vandewalle, D., Van Dyne, L., & Kostova, T. (1995). Psychological ownership: An empirical examination of its consequences. Group & Organization Management, 20(2), 210-226.

Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. Journal of management, 17(3), 601-617.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

직무 의견 조사

안녕하십니까?
먼저 귀 기관의 무궁한 발전을 기원하고, 여러분의 지속적인 경력성공과 건승을 기원드립니다.

본 설문조사는 지역의 R&D 기관 및 이들 중간지원조직 구성원들의 몰입(commitment) 결정요인과 그 영향력에 대한 학술연구의 기초자료를 얻기 위함입니다. 그리고 이 조사 내용은 본인의 학위논문의 통계자료로만 사용되기 때문에 개인 정보에 대한 노출은 되지 않습니다. 즉, 응답해 주신 모든 내용은 학문적 목적으로만 이용되며, 통계로 일괄처리 되므로 익명성이 보장됩니다(통계법 13조·14조). 이에 응답 질문에 대해 솔직한 의견을 주시기를 부탁드립니다.

다시 한 번 귀하의 협조에 감사드립니다.

2015년 10월

연구 책임자 : 조선대학교 경영학부 교수 정 진 철(062-230-6853)
연 구 자 : 조선대학교 대학원 석사과정 이 주 영 (togetherluck@naver.com)

I. 아래 항목은 우리 센터(**연구소와 연구원 포함)를 책임지는 長(리더)**에 관한 사항입니다. 해당되는 곳에 체크(√)해 주십시오

나의 상사는	전혀 그렇지 않다			보통			매우 그렇다
1.새로운 시각으로 업무 문제를 접근하도록 신선한 자극을 준다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2. 직원(연구원)들이 어떻게 해야 할지 모르는 문제에 대해 새로운 사고방식과 관점을 제시해준다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3. 직원(연구원)들에게 새로운 방법으로 업무수행을 추진하도록 자주 요구하는 편이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4. 직원(연구원)들이 혼란을 느끼고 있는 사항들에 대해 새롭게 이해할 수 있는 방법을 제시해준다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5. 직원(연구원)들에게 깊은 개인적 관심을 보여준다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
6. 직원(연구원)들의 경력관리를 세심하게 배려해준다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
7. 직원(연구원)들이 원하는 것이 무엇인지를 알아내어 이를 달성할 수 있도록 도와준다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
8. 직원(연구원)들의 개인적 감정에도 깊은 관심을 보여준다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
9. 소외되는 직원(연구원)들에게도 깊은 관심을 보여준다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

II. 다음은 여러분이 현재 느끼시는 전문직몰입에 관한 질문입니다. 해당되는 곳에 체크(√)해 주십시오.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

나는	전혀 그렇지 않다			보통			매우 그렇다
1. 정말로 현재의 전문직에서 일하는 것을 좋아한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2. 내가 다시 선택할 수 있다면, 지금의 전문직은 선택하지 않을 것이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3. 먹고 살 수 있는 정도의 눈이 있다고 해도, 계속해서 현재의 전문직에서 일할 것이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4. 현재의 전문직에서 일하는 것을 너무 좋아해서 현재의 전문직을 쉽게 포기할 수 없다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5. 현재의 전문직이 이상적인 직업이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

III. 여러분이 현재 느끼시는 업무행동에 관한 질문입니다. 해당되는 곳에 체크(√)해 주십시오.

나는	전혀 그렇지 않다			보통			매우 그렇다
1. 지역사회 봉사활동에 참여하고 직장외 활동에 자발적이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2. 지역사회에 대한 공헌은 중요하다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3. 업무 의사결정을 내릴 때 지역사회에 미치는 효과를 고려하곤 한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4. 우리 센터(연구소, 연구원 포함)는 지역사회를 발전시켜야 한다는 책임감을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5. 다른 직원들에게 지역사회에 대한 자발적 참여와 봉사의 필요성을 강조한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
6. 가능하면 내가 연관된 지역사회 프로젝트와 우리 센터(연구원, 연구소 포함)를 연결시키려고 노력한다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

♣ 개인 인적 사항	
성별/결혼	① 남성(　　)　② 여성(　　) / ① 기혼 (　　)　② 미혼 (　　)
연령	① 25세 이하 ② 26~30세 ③ 31~40세 ④ 41~50세 ⑤ 51~60세 ⑥ 60세 이상
직 급	① 사원/주임급 ② 대리급 ③ 과장급 ④ 차장급 ⑤ 부장급
학 력	① 고졸 ② 대학 졸업(학사) ③ 석사급 ④ 박사급
현 직장 근속년수	① 6개월 미만 ② 6개월~2년 이하 ③2년~5년 이하 ④ 5년~10년 이하 ⑤ 10년~15년 이하 ⑥ 15년 이상
직장 경력	① 6개월 미만 ② 6개월~2년 이하 ③2년~5년 이하 ④ 5년~10년 이하 ⑤ 10년~15년 이하 ⑥ 15년 이상
업무 특성	① 지원 기능(인사, 총무 등) ② 기술개발 ③ 일반 연구업무 ④ 관리 기능 ⑤ 기타 (구체적으로 _____)
고용형태	① 정규직 ② 계약직 ③ 기타

☞ 수고하셨습니다. 감사합니다.

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Collection @ chosun