[UCI]I804:24011-200000263985

2013년 8월

박사학위청구논문

무용공연단 경영자의 리더십과 조직유효성, 조직성과의 관계 및 리더십 인지수준 효과

조선대학교 대학원

체 육 학 과

장 미 영

무용공연단 경영자의 리더십과 조직유효성, 조직성과의 관계 및 리더십 인지수준 효과

Relationship between Dance Company Managers' Leadership, Organizational Effectiveness, and Organizational Performance and Effects of Leadership Cognitive Levels

2013년 8월 23일

조선대학교 대학원

체 육 학 과

장 미 영

무용공연단 경영자의 리더십과 조직유효성, 조직성과의 관계 및 리더십 인지수준 효과

지도교수 : 정 명 수

이 논문을 이학박사 학위논문으로 제출함

2013년 4월

조선대학교 대학원

체 육 학 과

장 미 영

장미영의 이학박사 학위논문을 인준함

심사위원장 계명대학교 교수 金長煥 (인)

심 사 위 원 조선대학교 교수 宋燦勳 (인)

심 사 위 원 전남대학교 교수 문병일 (인)

심 사 위 원 조선대학교 교수 徐永煥 (인)

심 사 위 원 조선대학교 교수 鄭明秀 (인)

2013년 06월

조선대학교 대학원

목 차

Ⅰ. 서 론 ····· 1
1. 연구의 필요성 ····· 1
2. 연구의 목적 ····· 4
3. 연구의 모형 ····· 4
4. 연구가설 ····· 6
5. 용어의 정의 ····· 9
6. 연구의 제한점 ····· 11

Ⅱ. 이론적 배경 ····· 12
1. 리더십 ····· 12
1) 리더십 개념 및 정의 ····· 12
2) 리더십의 이론 ····· 14
3) 거래적·변혁적 리더십 ····· 16
2. 조직유효성 ····· 20
1) 직무만족 ····· 20
2) 조직몰입 ····· 23
3) 이직의도 ····· 25
3. 조직성과 ····· 29
4. 선행연구의 분석 ····· 31

Ⅲ. 연구방법 ····· 34
1. 연구대상 ····· 34

2. 조사도구 ····· 35
1) 설문지의 구성 ····· 35
(1) 리더십 ····· 36
(2) 조직유효성 ····· 36
(3) 조직성과 ····· 36
2) 조사도구의 타당도 ····· 37
(1) 탐색적 요인분석결과 ····· 37
(2) 확인적 요인분석결과 ····· 40
3) 조사도구의 신뢰도 ····· 43
4) 상관관계 분석결과 ····· 44
3. 자료처리 ····· 45

Ⅳ. 연구결과 ····· 46
1. 인구사회학적 특성에 따른 리더십, 조직유효성, 조직성과의 차이 ····· 46
1) 성별에 따른 리더십, 조직유효성, 조직성과의 차이 ····· 46
2) 연령에 따른 리더십, 조직유효성, 조직성과의 차이 ····· 47
3) 근속기간에 따른 리더십, 조직유효성, 조직성과의 차이 ····· 49
4) 월평균수입에 따른 리더십, 조직유효성, 조직성과의 차이 ····· 51
2. 무용공연단 경영자의 리더십과 조직유효성 및 조직성과의 관계 ····· 53
1) 연구모형의 적합도 ····· 53
2) 연구가설의 검증 ····· 53
3. 무용공연단 경영자의 리더십 인지수준에 따른 조직유효성 및
조직성과의 효과분석 ····· 55
1) 거래적 리더십의 인지수준에 따른 조직유효성 및 조직성과의 효과분석 ·· 55
2) 변혁적 리더십의 인지수준에 따른 조직유효성 및 조직성과의 효과분석 ·· 60

Ⅴ. 논 의 ····· 66
1. 인구사회학적 특성에 따른 리더십, 조직유효성, 조직성과의 차이 ····· 66
2. 무용공연단 경영자의 리더십과 조직유효성 및 조직성과의 관계 ····· 68
3. 무용공연단 경영자의 리더십 인지수준에 따른 조직유효성 및 조직성과의 효과분석 ····· 70

Ⅵ. 결론 및 제언 ····· 73
1. 결 론 ····· 73
2. 제 언 ····· 75

참고문헌 ····· 76
부록(설문지) ····· 93

표 목 차

표 1. 리더십의 정의 ····· 13
표 2. 성공적인 리더의 특성 및 기술 ····· 14
표 3. 변혁적 리더십의 정의 ····· 19
표 4. 직무만족의 개념 ····· 21
표 5. 직무만족의 구성요소 ····· 22
표 6. 조직몰입의 세 가지 요소 ····· 24
표 7. 직무성과의 개념 ····· 30
표 8. 인구사회학적 특성 ····· 34
표 9. 설문지의 구성 ····· 35
표 10. 거래적 리더십의 탐색적 요인분석결과 ····· 37
표 11. 변혁적 리더십의 탐색적 요인분석결과 ····· 38
표 12. 조직유효성과 조직성과의 탐색적 요인분석결과 ····· 39
표 13. 리더십의 확인적 요인분석결과 ····· 41
표 14. 조직유효성과 조직성과의 확인적 요인분석결과 ····· 42
표 15. 신뢰도 분석결과 ····· 43
표 16. 상관관계 분석결과 ····· 44
표 17. 성별에 따른 리더십, 조직유효성, 조직성과의 차이분석결과 ····· 46
표 18. 연령에 따른 리더십, 조직유효성, 조직성과의 차이분석결과 ····· 48
표 19. 근속기간에 따른 리더십, 조직유효성, 조직성과의 차이분석결과 ····· 50
표 20. 월평균수입에 따른 리더십, 조직유효성, 조직성과의 차이분석결과 ····· 52
표 21. 연구모형의 적합도 검증 ····· 53
표 22. 연구가설의 검증결과 ····· 54
표 23. 거래적 리더십의 인지수준에 따른 차이분석결과 ····· 56

표 24. 거래적 리더십 연구모형의 적합도 검증 ····· 56
표 25. 거래적 리더십 저집단 검증결과 ····· 58
표 26. 거래적 리더십 고집단 검증결과 ····· 59
표 27. 변혁적 리더십의 인지수준에 따른 차이분석결과 ····· 61
표 28. 변혁적 리더십 연구모형의 적합도 검증 ····· 61
표 29. 변혁적 리더십 저집단 검증결과 ····· 62
표 30. 변혁적 리더십 고집단 검증결과 ····· 64

그 림 목 차

그림 1. 연구모형 1 ····· 5
그림 2. 연구모형 2 ····· 5
그림 3. 거래적 리더십의 관점 ····· 17
그림 4. Mobley(1977)의 이직 결정과정 모델 ····· 26
그림 5. 조직성과의 개념 ····· 30
그림 6. 리더십, 조직유효성, 조직성과의 경로모형 ····· 55
그림 7. 거래적 리더십 저집단 경로모형 ····· 58
그림 8. 거래적 리더십 고집단 경로모형 ····· 60
그림 9. 변혁적 리더십 저집단 경로모형 ····· 63
그림 10. 변혁적 리더십 고집단 경로모형 ····· 65

ABSTRACT

Relationship between Dance Company Managers' Leadership, Organizational Effectiveness, and Organizational Performance and Effects of Leadership Cognitive Levels

Jaung Mi Young
Adviser : Prof. Jeong Myeong-su
Department of Physical Education
Graduate School of Chosun University

This study aims to analyze the effects of manager's leadership on organizational effectiveness in a dance company, provide additional information related to leadership by comparing organizational effectiveness and managerial achievements according to manager's leadership levels, and establish basic information necessary to manage a dance company. Dance company members of national and municipal dance companies located in Seoul, Gwangju, Busan, and Jeollanam-do served as the subjects. A total of 229 effective samples were collected through the convenience sample method and the self administration method. Independent t-test, one-way ANOVA, and structural equation model(SEM) were used as statistical technique for result analysis. Finally, the following results were obtained.

First, a between-group difference was observed in charisma and turnover intention for sex and in conditional compensation, special management, charisma, intellectual stimulus, job satisfaction, turnover

intention, and organizational performance for age. A between-group difference was also observed in conditional compensation, special management, charisma, intellectual stimulus, individual consideration, job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and organizational performance for employment length and in conditional compensation, special management, charisma, intellectual stimulus, individual consideration, turnover intention, and organizational performance for average monthly income.

Second, the relationship analysis among leadership, organizational effectiveness, and organizational performance suggested that transformational leadership had an effect on job satisfaction, job satisfaction had an effect on organizational commitment and organizational performance, organizational commitment had an effect on turnover intention and organizational performance, and turnover intention had an effect on organizational performance.

Third, the relationship analysis of organizational effectiveness and organizational performance according to the perception levels of transactional leadership suggested that job satisfaction had an effect on organizational commitment and organizational performance, and organizational commitment had an effect on turnover intention in the low group, whereas job satisfaction had an effect on organizational commitment, and organizational commitment had an effect on turnover intention and organizational performance in the high group. Also, the relationship analysis of organizational effectiveness and organizational performance according to the perception levels of transformational leadership suggested that job satisfaction had an effect on organizational

commitment, and organizational commitment had an effect on turnover intention in the low group, whereas job satisfaction had an effect on organizational commitment and organizational performance in the high group.

Additionally, leadership, organizational effectiveness, and organizational performance was high in female's average for sex and in the 20s age group's average for age. Also high averages were observed in the less than 1 year group for employment length, and the less than 1,500,000 won group and the more than 3,010,000 won group for average monthly income. On the other hand, the groups presented earlier showed relatively low averages in turnover intention.

Taken together, transformational leadership perceived by dance company members had an effect on job satisfaction, and organizational commitment was an important factors influencing decreased turnover intention and increased organizational performance. In particular, the effect of organizational commitment perceived by the high perception group of transactional leadership was very strong and the effect of job satisfaction and organizational commitment was different according to perception levels of transactional and transformational leadership. For reference, female dancers' perception was high in leadership, organizational effectiveness, and organizational performance and the group with lower pay and shorter working experience showed higher satisfaction.

Ⅰ. 서 론

1. 연구의 필요성

최근 경제성장 및 여가시간의 증대에 따라 문화·예술에 대한 관심이 높아지고 있으며, 이에 따라 무용계에서는 수요자의 욕구에 부흥하고자 무용공연의 대중화에 노력을 기울이고 있다(이양출, 2003). 그럼에도 불구하고 무용공연은 다른 문화예술분야에 비해 발전이 더디게 진행되고 있으며, 이는 무용공연의 대중화와 상업화에 대한 업계의 노력이 부족하기 때문이다(최현주, 2003). 또한 21세기 무용공연은 공급자와 수요자간의 공급불균형에 대한 환경변화의 지속과 타 예술 산업과의 경쟁적인 부분도 해결해야하는 이중적인 문제에 직면해 있다(장성애, 2010). 구체적인 예를 들면 2007년도 예술행사 관람률은 67.3%로 높게 나타났지만, 무용공연의 비율은 0.9%로 연극, 뮤지컬, 미술전시, 클래식·오페라 공연, 전통예술 공연에 비해 현저히 낮은 수치를 나타내었고, 관람회수도 0.03회로 가장 낮은 것으로 조사되었다(안정훈, 2011).

이에 무용공연과 관련된 선행연구에서는 다양한 마케팅 방안의 수립을 통해 관객의 유입 및 관람환경의 개선, 그리고 고객충성도 확보의 연구가 주류를 이루고 있는 실정이다(국승희, 2009; 진수영, 2009; 최윤영, 2007). 그러나 이러한 무용공연의 수요자 중심인 마케팅, 홍보, PR, 촉진 등의 외적요인에 치우친 나머지 무용공연의 핵심으로 볼 수 있는 내적 요인, 즉 무용단 조직의 효과성에 초점을 둔 연구는 스포츠경영학 분야에서도 찾아보기 어렵다. 하지만 조직역량이 조직성과에 영향을 미친다는 연구는 이미 경영학분야에서 여러 연구를 통해 입증되었고(김상흠, 2012; 김영운, 2010; 박근석, 2009), 조직의 유효성을 제고시키기 위해서는 반드시 조직 구성원의 역량을 발휘할 수 있도록 조직몰입과 조직만족, 그리고 낮은 이직의도가 동반되어야 함을 하

나의 정설로 받아들이고 있다(Bishop & Scott, 2000; Van der vegt, Emans & Van de vliert, 2001). 즉, 어떤 조직이든지 높은 조직유효성은 기업의 성패를 좌우한다는 것이며, 조직의 경영성과는 물론 조직의 긍정적인 업무해결능력을 발휘할 수 있는 여건을 만들어줌으로써 조직의 효율성이 증가한다는 점을 선행연구에서는 제시해 주고 있다. 결국, 무용공연단의 효율성이나 효과성을 높이기 위해서는 내적요인과 관련된 연구를 통해 조직의 문제점을 개선해 나가는 노력이 필요한 것이다.

이러한 조직유효성은 능률성(efficiency)이나 생산성(productivity)에 비해 비교적 최근에 등장한 개념으로서 조직내부에서의 경제성 또는 투입과 산출의 관계에서 보이는 비율로 표현되고 있다(최찬기, 2007). 또한 조직유효성은 조직이 외부환경으로부터 조직을 안정·유지 통합시키고, 이를 통해 조직구성원의 높은 생산성과 발전을 지속시키는 정도로 조직유효성은 정의되고 있다(Price, 1969; Schein, 1985; 김홍규, 2012, 재인용). 특히, 조직유효성은 리더십과 긴밀한 관계를 맺고 있다는 선행연구들이 제시되고 있는데, 그 이유를 종합적으로 분석해보면, 리더십이론에서 찾고자 하는 것이 결국 조직의 성공이라는 점이다(Fiedler, 1996). 또한 많은 기업에서 리더십의 변화가 기업의 성과를 직접적으로 변화시켰다는 연구결과도 제시되고 있으며(Nicholls, 1988; Simms, 1997; Thorlindsson, 1987), 거래적·변혁적 리더십과 조직유효성의 연계성도 지속적으로 연구되고 있다(Quick, 1992; 김홍규, 2012). 결국 높은 조직유효성은 조직의 성과와도 깊은 관련성을 맺고 있음을 보여주고 있다(Kaplan & Norton, 1992; 손성진, 2010; 윤지환, 박영기, 김정만, 2003). 즉, 조직의 높은 유효성확보는 기업의 매출액의 증가 및 장·단기 기업성과에 영향을 미침과 동시에 조직구성원의 만족에도 영향을 미치며, 이는 기업의 궁극적인 성취목표인 미래지향적인 기업이미지 확보와도 깊은 관련성을 맺고 있는 것이다. 결국 앞서 제시된 리더십과 조직유효성, 그리고 조직유효성과 조직성과의 깊은 상호관련성은 무용공연단 지도자

와 무용공연단원들의 조직유효성과도 연계시켜 볼 수 있는 충분한 이론적 근거를 제시해 주고 있다.

최근에는 무용공연연구에서 주류를 이루던 마케팅적 관점의 연구에서 벗어난 조직행동론적 관점의 연구들이 서서히 등장하고 있다. 이양출(2003)은 직업무용공연단원의 의사소통능력과 조직몰입의 관계성을 통해 조직내부의 커뮤니케이션 능력을 분석하였고, 김유미(2009)는 직업무용수의 직무특성에 관한 연구를 통해 조직성과와 밀접한 직무특성을 분류하였다. 또한 박미소(2012)는 무대공연자와 관련된 조직유효성의 검증을 통해 조직내부의 관련 변수들의 인과관계를 분석하였다. 이는 결국 높은 수준의 직무만족이 조직과 관련된 내·외적 요소에 긍정적으로 작용하며, 결국에는 조직경쟁력의 확보와 조직성과로 이어짐을 제시하고 있다.

그러나 아직까지 무용분야에서는 리더십과 관련된 조직유효성에 관한 연구는 찾아보기 어려운 실정이다. 또한 지금까지 선행연구에서 보여준 무용공연에 대한 외적요인에 대한 연구들에 비해 내적요인으로 볼 수 있는 조직내부의 역량에 관한 연구가 미흡하다는 점은 본 연구의 필요성을 뒷받침하고 있다. 더욱이 효과적인 리더십은 조직변화 및 조직성과의 개선과 밀접한 관련성이 있고(이명신, 장영철, 2009; 이종법, 박미성, 이도화, 2009), 더 나아가서는 높은 수준의 서비스를 제공하게 하는 원동력으로 작용하기 때문에 조직내부에서는 조직결속력의 순기능을 그리고 조직외부에서는 고객만족이나 충성도 등의 마케팅적 효과를 얻을 수 있다(백 현, 김용순, 2010; 유용상 2012). 특히, 선행연구에서는 일관되게 낮은 수준의 직무만족이 조직성과의 저해요소임을 주장하고 있다(김인재, 조성진, 2012; 송대현, 이종목, 박한기, 1988; 신성원, 2010).

따라서 본 연구에서는 무용공연단 경영자의 리더십이 무용공연단 조직의 유효성에 어떠한 영향을 미치는지 분석하고자하며, 이렇게 확보된 조직유효성이 조직의 성과와 어떠한 관계를 맺고 있는지 분석하여 제시하고자 한다. 특히,

무용공연단원이 지각하는 경영자의 리더십 인지수준의 차이에 따라 조직유효성과 경영성과의 인과관계를 비교·분석해 봄으로써 리더십과 관련된 추가정보를 확보하여, 무용공연단의 경영에 필요한 기초자료를 제공하고자 한다. 결국 본 연구는 무용공연단 경영자의 리더십이 구성원들이 지각하는 조직특성과 관련된 변수들에게 어떻게 작용하는지를 분석함으로써 무용공연단 경영자의 바람직한 리더십 방향을 설정하여 제시하는데 연구의 초점이 맞추어져 있다.

2. 연구의 목적

본 연구는 거래적·변혁적 리더십과 조직유효성, 그리고 조직성과의 관계 분석을 통해 무용공연단 경영자의 리더십이 조직에 미치는 영향을 분석하는데 연구의 목적이 있다. 특히, 무용공연단 경영자의 리더십 수준에 따른 조직유효성과 조직성과의 영향력을 분석함으로써 무용공연단 경영자의 리더십 확보의 중요성에 대한 추가정보를 제공하는데 연구의 이차적인 목적이 있다.

3. 연구의 모형

본 연구에서는 무용공연단 경영자의 거래적·변혁적 리더십과 직무만족, 조직몰입, 이직의도의 조직유효성, 그리고 결과변수인 조직성과와의 관계를 분석하고 실시하였으며, 이에 따른 연구모형은 <그림 1, 2>와 같다. 먼저 연구모형 1은 리더십과 조직유효성, 그리고 조직성과와의 관계성에 초점을 맞추고 있으며, 연구모형 2는 리더십 인지수준의 차이에 따른 조직유효성과 조직성과의 차이를 인과관계를 통해 알아봄으로써 무용공연단 경영자의 리더십

에 따른 보다 섬세한 분석을 진행하고자 하였다. 아울러 독립변인으로는 경영자의 리더십 유형 중 거래적 리더십과 변혁적 리더십으로 구성하였으며, 매개변인으로는 조직유효성(직무몰입, 직무만족, 이직의도), 그리고 종속변인으로는 조직성과를 평가할 수 있는 요인으로 설정하였다.

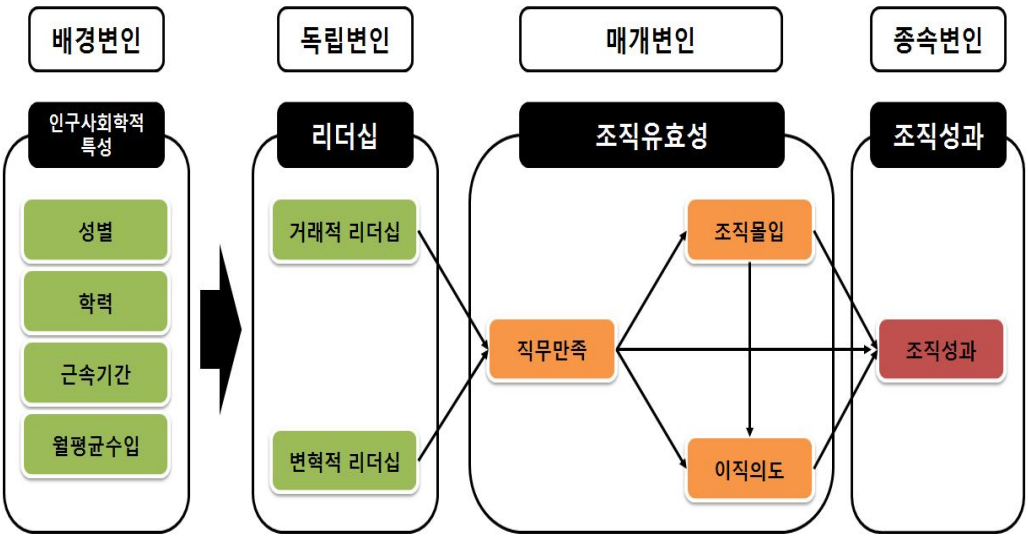


그림 2. 연구모형 1

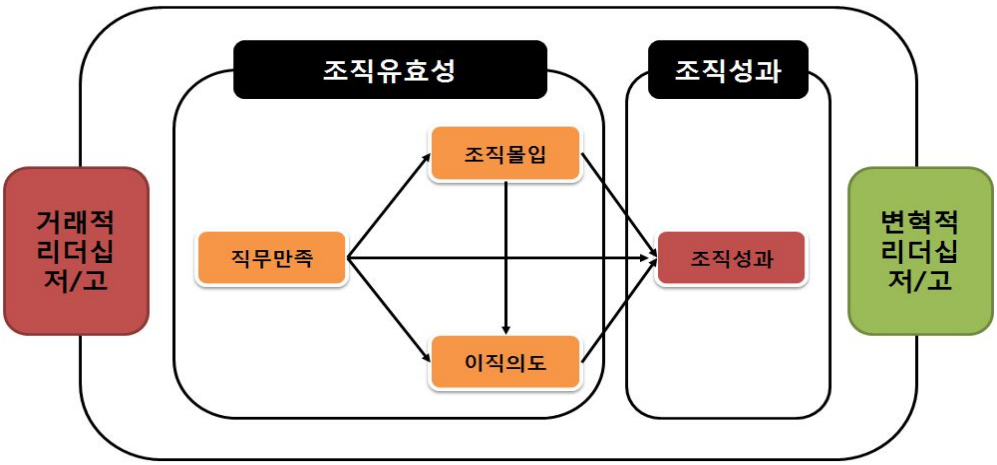


그림 3. 연구모형 2

4. 연구가설

본 연구는 기존의 연구들을 토대로 무용공연단 경영자의 리더십과 조직유효성, 그리고 조직성과와의 관계성을 분석하고자 한다. 특히, 본 연구에서는 인구사회학적 특성에 따른 집단 간 차이와 거래적·변혁적 리더십, 직무만족, 조직몰입, 이직의도, 조직성과의 변수 간의 인과관계를 중심으로 총 3개의 중심 연구가설을 설정하였으며, 이에 따른 구체적인 내용은 다음과 같다.

먼저 인구사회학적 특성에 따른 리더십, 조직유효성, 조직성과의 차이를 살펴보면 리더십이론은 특정 리더의 행동이 부하들에게 더 높은 수준의 사고를 일으킬 수 있다는 주장에 의존하며(Bass, 1985; Burns, 1978), 높은 수준의 리더십과 사회적 자극이 직원들의 행동차이에 영향을 미친다는 연구결과들이 보고되고 있다(Judge & Piccolo, 2004; Lowe, Kroeck & Sivasubramaniam, 1996). 특히, 과업의 지시와 목표설정 등을 포함하는 리더의 행동은 부하들의 직무특성에 영향을 미친다는 연구결과가 제시되고 있으며(Redmond, Mumford & Teach, 1993), 이는 기업의 구성원들의 특성에 따라 직무와 관련된 요소들이 차이를 보일 수 있음을 나타내고 있다. 또한 기업가의 리더십 스타일은 부하들이 지각하는 자기효능감 수준에 일정부분 이상의 영향력을 행사함과 동시에 직무관련 특성과도 관련을 맺고 있음이 보고되고 있다(Redmond et al., 1993; 조윤근, 2007). 아울러 국내 선행연구에서도 무용공연단원의 특성에 따라서 만족, 몰입, 지속의도, 동기, 리더십 등이 차이를 보인다는 연구결과들이 나타났다(유정숙, 2009; 조영석, 김경희, 2005). 따라서 본 연구에서는 선행연구에서 제시하고 있는 리더십에 따른 직무특성의 차이를 바탕으로 인구사회학적 특성을 바탕으로 한 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

가설 1. 인구사회학적 특성에 따른 리더십, 조직유효성, 조직성과의 차이

가설Ⅰ-1 : 성별에 따라 리더십, 조직유효성, 조직성과는 차이가 있을 것이다.

가설Ⅰ-2 : 연령에 따라 리더십, 조직유효성, 조직성과는 차이가 있을 것이다.

가설Ⅰ-3 : 근속기간에 따라 리더십, 조직유효성, 조직성과는 차이가 있을 것이다.

가설Ⅰ-4 : 월평균수입에 따라 리더십, 조직유효성, 조직성과는 차이가 있을 것이다.

조직이나 기업의 리더들은 조직의 구성원들이 목표달성의 욕구가 발생되도록 태도, 가치관 그리고 행동규범에 대한 변화를 위해 노력하고 있다. 특히, 이러한 노력의 일환으로 최근 연구에서는 리더십의 이론들이 구체화되고 있다(조윤근, 2007). 특히, 선행연구에서 리더십은 높은 직무만족을 이끌어내는 중요한 요소임이 증명되었고(Cho & Dansereau, 2010; O'Reilly & Chatman, 1986; 김종진, 2011), 추가적으로 무용공연단의 리더십은 조직유효성과도 깊은 관련성을 보이고 있으며(추나영, 조송현, 2008), 타 분야의 연구에서는 변혁적·거래적 리더십이 직무특성과 깊은 관련성을 보인다고 제시하였다(전원보, 2007). 아울러 선행연구에서는 높은 직무만족이 조직몰입과 조직성과에 긍정적인 영향을 미침과 동시에 직무만족, 조직몰입, 조직성과는 서로 긍정적인 관련성을 내포하고 있음을 제시하였다(김정식, 김현철, 2012; 오인수 등, 2007). 따라서 본 연구에서는 선행연구에서 제시하고 있는 리더십과 조직유효성과의 관련성, 그리고 직무만족, 조직몰입, 조직성과의 긍정적인 관계를 바탕으로 다음과 같은 연구가설을 제시하고자 한다.

가설 2. 무용공연단 경영자의 리더십과 조직유효성, 조직성과의 관계

가설Ⅱ-1 : 무용공연단 경영자의 거래적 리더십은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설Ⅱ-2 : 무용공연단 경영자의 변혁적 리더십은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설Ⅱ-3 : 무용공연단 직무만족은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설Ⅱ-4 : 무용공연단 직무만족은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설Ⅱ-5 : 무용공연단 직무만족은 조직성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설Ⅱ-6 : 무용공연단 조직몰입은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설Ⅱ-7 : 무용공연단 조직몰입은 조직성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설Ⅱ-8 : 무용공연단 이직의도는 조직성과에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

본 연구에서는 무용공연단이 지각하는 경영자의 리더십 인지수준이 조직유효성과 조직성과에 영향을 미칠 수 있음을 가정하고 있다. 특히, 선행연구에서 전원보(2007)는 리더십이 직무만족과 조직몰입을 높이는 선행변수임을 주장하였으며, 리더십은 신뢰와 조직유효성의 확보에도 기여하는 역할을 담당하고 있는 것으로 알려져 있다(김병직, 김지연, 2012). 또한 리더십의 주요성과변수로는 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동 등의 조직유효성과 관련된 변수들의 증진이며, 추가적으로 조직구성원의 성과에도 기여하는 것으로 제시되고 있다(Bass, 1985; Conger & Kanungo, 1988; 김종진, 2011). 아울러 이명신과 장영철(2009)은 리더십과 조직성과의 관련성에서 리더십과 관련된 인식요소가 조절변수로서 역할을 하고 있음을 밝혀내었다. 결국 선행연구에서는 리더십에 따라 조직유효성이나 조직성과 등의 결과변수들이 차이를 보이거나 인과관계에 영향을 미칠 수 있음을 제시하고 있다. 따라서 본 연구에서는 무용공연단 경영자에 대한 리더십 인지수준이 조직유효성과 조직성과의 인과관계에 어떠한 관련성을 내포하고 있는지를 분석함으로써 리더십의 추가적인 효과를 밝히고자 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

가설 3. 무용공연단 경영자에 대한 리더십 인지수준과 조직유효성, 조직성과의 관계

가설Ⅲ-1 : 거래적 리더십 인지수준은 조직유효성과 조직성과에 영향을 미칠 것이다.

가설Ⅲ-2 : 변혁적 리더십 인지수준은 조직유효성과 조직성과에 영향을 미칠 것이다.

5. 용어의 정의

1) 리더십(leadership)

(1) 거래적 리더십(transactional leadership)

거래적 리더십은 교환 또는 협상된 노력을 발휘하도록 동기를 부여하는 리더십으로 정의할 수 있다(Burns, 1978). 본 연구에서는 거래적 리더십 중에서 상황적 보상(contingent reward)과 예외관리를 선택하여 측정하였으며, 이러한 상황적 특성과 예외관리는 리더가 부하들의 동기부여를 위해 합의된 성과, 목표수준 혹은 노력정도가 달성되었을 때, 그러한 노력에 대한 약속된 인센티브나 보상을 제공하는 행동으로 정의할 수 있다(기해란, 2011). 결국 리더십은 상사가 부하의 행동과 조직을 변화시킬 수 있는 영향력의 행사과정인 것이다.

(2) 변혁적 리더십(transformational leadership)

Bass(1985)는 변혁적 리더십을 부하들로 하여금 개인적 이해관계를 넘어서 기대 이상의 성과를 달성하도록 노력하는 과정으로 정의하고 있다. 본 연구에서는 영감적인 메시지를 통해 부하들이 그러한 비전에 몰입하게 하여 이를 통해 부하들에게 자신의 업무가 갖는 중요성을 인식시키고, 변화시켜 조직과 집단의 성과를 제고시키려는 행동으로 변혁적 리더십을 정의하며(기해란, 2011), 무용공연단 지도자의 카리스마, 지적자극, 개별적 고려를 측정하였다.

2) 조직유효성(organizational effectiveness)

(1) 직무만족(job satisfaction)

Aryee(1995)는 직무만족은 직무에 대한 태도이며, 개인의 직무평가로부터

기인하는 정서적 상태를 말한다고 하였다. 특히, 그는 종업원들의 직무만족이 긍정적, 부정적 혹은 중립적으로 나타난다고 하였다. 따라서 본 연구에서의 직무만족은 무용공연단의 구성원들에 대한 직무태도를 의미하며, 직무에 대한 자기평가를 나타낸다. 특히, 조직관리 관점에서 직무만족은 설정된 목표의 달성정도와 깊은 관계가 있다.

(2) 조직몰입(organizational commitment)

조직몰입은 한 개인의 직무와 관련된 조직의 동일시와 몰입의 강도로 표현할 수 있다(Porter et al., 1974). 특히, 조직몰입은 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰 및 애착, 그리고 조직에 대한 헌신과 희생의 개념을 담고 있다(Mowday, Porter & Steers, 1982). 본 연구에서 조직몰입은 무용공연단 소속의 종사원이 조직의 구성원으로서 조직을 위해 노력을 하겠다는 의지와 헌신 그리고 희생을 의미하며, 구체적으로는 무용공연단원이 현 소속 공연단에 대하여 애착을 가짐으로써 공연단에 남아있고 싶어 하고 공연단을 위해서 더 노력하려 하며 조직의 가치와 목표를 기꺼이 수용하게 되는 심리적 상태를 의미한다.

(3) 이직의도(turnover intention)

이직의도란 조직구성원이 자신이 현재 소속된 상태에서 직무를 계속 수행하면 개인의 목표달성에 이르기 어렵다고 느껴 직무를 이탈하려는 심리적 상태를 의미한다(신유근, 2005). 따라서 본 연구에서는 무용공연단원이 가까운 장래에 조직을 영구히 떠날 것임을 나타내는 주관적 가능성으로 본다(Mowday et al., 1982). 특히, 이직의도는 현 직장을 떠나 새로운 직장을 구하고 싶은 마음, 다른 직장을 구할 수 있는 기회의 정도, 또는 현 직무에 대한 기대의 일치성을 반영하고 있다.

3) 조직성과(oranizational performance)

본 연구에서 조직성과의 관점은 크게 세 부분으로 나누어 볼 수 있다. 이는 바로 보편적 관점, 상황적 관점, 그리고 형태적 관점이다(Delaney & Doty, 1996), 먼저 보편적 관점은 어떤 상황에서도 조직성과를 높일 수 있는 시스템이 조직내에 있는가이며, 상황적 관점은 조직전략과 접합성이 어느 정도 높은가에 대한 부분이다. 또한 형태적 관점은 조직성과는 상호작용을 통해 만들어지며, 바람직한 조직은 한정되어 있다는 관점이다. 이에 본 연구에서 무용공연단의 보편적 관점, 상황적 관점, 형태적 관점의 조직성과를 의미한다.

6. 연구의 제한점

본 연구에서는 다음과 같은 연구의 제한점이 예상된다.

첫째, 무용공연단이 서울, 광주, 부산으로 한정되어 있어 연구결과의 일반화에 다소 제한점이 있다.

둘째, 무용공연단의 특성상 연구대상 분포에서 여자단원의 비율이 높으며, 상대적으로 남자단원이 적어 인구사회학적 특성에 따른 제약이 있다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 리더십

1) 리더십 개념 및 정의

보통 리더는 집단의 목표나 내부 구조의 유지를 위하여 집단구성원을 자발적으로 참여시키고 이를 달성하도록 유도하는 사람이며, 리더십은 이러한 집단을 이끌어 갈 수 있는 능력이라고 할 수 있다. 그러나 흔히 사람들이 생각하는 이러한 리더십의 정의는 많은 선행연구자들에 따라 조금씩 다르게 해석 되고 있다. 리더십이론이 구체적인 골격을 만들기 시작했던 초기 Fleishman(1973)은 인간들이 바라는 어떠한 목표나 그러한 목표들이 달성되도록 의사소통의 과정을 통해서 개인 간에 영향력을 행사하려는 의도라고 리더십을 정의 하였으며, 리더십은 집단 과정의 초점, 성격의 문제, 복종을 이끌어내는 기술, 영향력을 행사, 행동의 기술, 설득의 형태, 권력관계, 목표달성의 도구, 상호작용의 효과, 차별화된 역할, 구조를 주도하는 것, 그리고 이러한 것들을 모두 융합할 수 있는 인지능력이라고 할 수 있다(Bass, 1990). 또한 Kottler(1990)는 기업조직이 거대해 지면서 경영환경에 구체적인 프로세스 없이 리더십을 결부시키는 것을 경계하였다. 즉 리더십과 경영은 다르며 경영은 복잡성을 극복하는 것에 관한 것이며 리더십은 변화를 극복하는 과정의 의미가 더 크다. 이는 리더가 미래에 대한 비전 개발을 하여 기업이 앞으로 나아가야 할 방향을 설정하고, 조직원들에게 그러한 비전을 공유하게 하고 동기를 부여하며 리스크를 극복하게 할 수 있다고 하였다. 이러한 다양한 리더십의 개념과 함께 대표적인 선행연구자들의 정의는 다음 <표 1>과 같다.

표 1. 리더십의 정의

연구자	정 의
Hemphil & Coons(1957)	리더십이란 리더가 집단의 공유된 목표를 향하여 구성원들의 활동을 이끌어 가는 행동
Stogdil(1974)	리더십이란 기대와 반응의 구조를 설정하고 유지하는 것
Katz & Kahn(1978)	리더십이란 조직의 일상적인 지시에 수동적인 행위 이상을 유도하는 영향력
Robbins(1996)	리더십은 목표달성을 위해 집단에게 미치는 능력
Vechio(2003)	리더십은 조직구성원으로 하여금 리더가 바라는 것을 달성하는 과정
Gibbson(2006)	리더십은 어떤 목적을 달성하기 위해 개인에게 동기를 부여하기 위한 영향력을 사용하는 시도
Nelson(2006)	리더십은 작업환경에서 사람의 행동을 안내하고 지휘하는 과정
배기복(2000)	전사적 방향으로 조직원들이 공동의 관심사를 통한 성과창출 노력에 자발적, 지속적으로 몰입하도록 이끌어 가는 과정

출처 : 박유진(2009). 현대사회의 조직과 리더십

특히, Yukl(2005)은 리더십을 조직구성원이 어떠한 일을 수행해야하고, 어떻게 일이 이루어져야 하는지를 이해되어야 하는 개념으로서 리더십 스타일을 공동의 목표 달성을 위해 기업 구성원을 활용하고, 구성원의 집합적인 노력을 이끌어내는 것이라고 정의하였다. 또한 Yukl(1994)은 전통적 리더십 이론의 측면을 네 가지로 분류하였다.

첫째, 특성론적 접근법(trait approach)으로써 리더의 개인적 특성 및 자질에 초점을 맞춰서 리더십을 설명할 수 있다.

둘째, 형태론적 접근법(behavioral approach)으로써 조직의 리더와 직원 간의 관계를 중심으로 리더의 행동을 통한 리더십을 설명할 수 있다.

셋째, 권력-영향력 접근법(power-influence approach)으로써 리더가 간직하고 있는 권력의 크기와 유형, 그리고 그러한 리더의 권력이 발휘되는 방법을 통하여 리더십의 긍정적 영향을 끌어낼 수 있다.

넷째, 상황론적 접근법(situational approach)으로써 리더의 행동이 리더가 놓여진 상황적 특성에 따라 리더의 대처방안이 달라지며, 이러한 리더의 행동이나 특성이 상황에 따라 달라질 수도 있다는 것을 강조할 수 있다.

2) 리더십 이론

(1) 리더십의 이론적 특성

성공적인 리더들에게는 보통의 리더들과는 다른 특성을 지니고 있다. 이는 행위에 대한 평가와 결과만으로는 부족한 인간으로서의 고유한 자질이라고도 말할 수 있다. 특성 이론적 접근방법은 리더들의 개인적 특성이나 기술을 강조하는 것으로서 성공적인 리더의 조건으로는 남들보다 월등한 육체적인 에너지, 직관력, 통찰력 그리고 상대방과 조직원들을 논리적으로 설득할 수 있는 논리력과 같은 능력이다(Stogdill, 1974). 특히, Yukl(1989)는 <표 2>와 같이 정리하였다. 결론적으로 리더의 특성을 연구한 초기의 특성이론은 리더의 성공적인 개인적인 자질이나 보편적인 지능에 초점을 두고 있으며, 후기의 특성이론은 리더의 지위가 달라짐에 따라 그에 맞게 요구되어지는 리더의 세심한 관리적 동기와 기술의 연구가 주를 이루었다(Miner, 1978; Yukl, 1989).

표 2. 성공적인 리더의 특성 및 기술

특 성	기 술
상황적응력	총명함(지능)
사회적 환경의 민감도	논리력

성취지향성, 결단력, 협동력	창의력, 재치력
자립도, 신념	화술
자존감 및 경쟁력	과업에 대한 전문적 지식
활동, 끈기, 자신감	관리적 능력
스트레스 면역력	설득력
책임감	대인관계 능력

출처: Yukl, G. A.(1989). Leadership in Organizations, 2nd ed, Edglewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall, 53-54.

(2) 리더십의 행동 이론적 접근

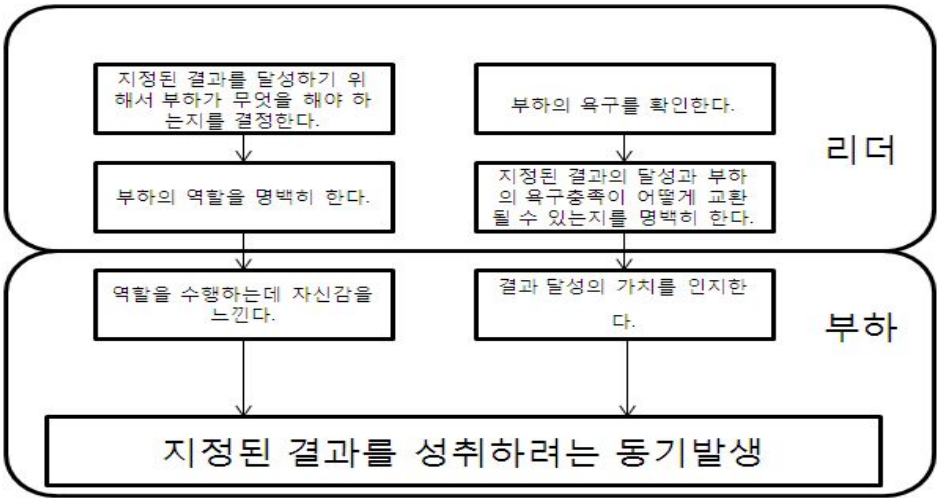
리더십의 특성이론은 리더의 자질을 주로 파악했다면 리더의 행동론적 접근은 조직의 리더가 실제로 업무수행에 있어서 어떠한 행동을 하는지, 그리고 이러한 행동과 관리적 유효성간에는 어떠한 관계가 있는지를 통찰하는데 그 목적이 있다. 행동론적 리더십의 대표적인 연구자인 Komaki(1986)에 따르면 상위 관리자의 모니터 역할이 하위 감독자의 업무효과와 관련이 있다고 보고하였고, 이러한 상위 관리자의 모니터 역할이 하위 관리자의 업무효율을 상승시킨다고 주장하였다. 또한 Komaki의 연구와 비슷한 시기의 리더십 행동이론의 연구에서 Kaplan(1984)는 조직의 관리적 성과를 좀 더 중요한 가중치를 두었는데, 그의 행동론적 접근방식은 리더의 네트워킹 능력이었다. 즉, 기업의 효율적인 성과를 위해서는 조직의 유기적인 네트워킹 능력은 꼭 필요하다고 지적하였으며, 이를 위해 리더는 조직 간의 혹은 조직원 개개인과의 업무와 인간적인 네트워크는 반듯이 갖추어져야 한다고 하였다. 그러나 이러한 리더십의 행동론적 접근 방식의 필요성이 대두되었음에도 불구하고 리더십 행동이론의 가장 큰 단점은 조직의 리더, 그리고 그 리더의 리더십 행동유형을 측정하는데 있어서 많은 객관적이고 정확한 특정 방법이 결여 되었다.

3) 거래적·변혁적 리더십

(1) 거래적 리더십의 개념 및 정의

리더십의 거래적 관계, 즉 거래적 리더십은 리더가 조직원들에게 교환적 의도를 갖고 접근하는 과정이라고 Burns(1978)는 정의 하였다. 이는 범위상의 한계와 지속성의 한계가 있지만 기업의 리더와 조직원이 가지고 있는 권력과 태도, 자원을 인식하고 있으며 리더와 조직원간의 거래적 교환대상은 경제적, 정신적, 또는 정치적인 요소들이 될 수 있다(Burns, 1978). 기업조직의 구성원들이 원하는 것과 그것을 충족시키는 방법을 인식할 수 있게 하는 힘으로써 리더는 조직원들에게 기업이 바라는 목표를 설정해주고 목표를 달성시킨다면 조직원들이 받을 수 있는 보상을 약속함으로써 동기를 고무시킨다고 하였으며, 거래적 리더십의 주요 특성은 리더와 조직원들과의 상호교환관계이며, 리더가 회사의 규범에 맞게 과정을 모니터링하고, 조직원들의 욕구를 충족시켜 주는 조건으로 조직목표에 헌신할 수 있는 방법으로 이해할 수 있다(Bass, 1985).

또한 거래적 리더십은 변혁적 리더십과 뚜렷하면서 상이한 특징을 지니고 있다. 즉, 거래적 리더십의 리더는 조직원들의 욕구를 개별화하지 않고, 조직원들의 개인적 개발에도 주의를 기울이지 않는다. 거래적 리더십에서는 부하와 자신의 일정계획을 추진하기 위해 업적의 달성과 그에 따른 대가를 주고받는 거래적 교환이 이루어진다. 거래적 리더가 영향력 있는 것은 리더가 원하는 대로 하는 것이 부하에게 최대의 이익을 가져다주기 때문이다(Kuhnert & Lewis, 1987; 김남현, 2011, 재인용). 거래적 리더십의 과정을 쉽게 도식화한 그림은 다음 <그림 3>과 같다.



출처 : Bass, B. M(1985). Leadership and performance beyond expectations, New York : Free Fress.

그림 4. 거래적 리더십의 관점

거래적 리더십의 가장 뚜렷한 점은 조건적 보상이다. Bass(1990)는 이러한 조건적 보상은 조직의 리더가 보상, 인센티브를 이용해서 조직원의 노력에 대한 보상의 거래 계약을 하고 업적이 높으면 많은 보상을 약속하고 업적수행을 인정하는 것이며, 다음의 두 가지 형태가 있다고 하였다. 첫째, 업무 수행을 잘하고 그에 대한 대가로 칭찬, 급여인상, 보너스, 승진 등의 혜택을 받는 것이다. 둘째, 조건적 처벌은 몇 가지 형태로 나타난다. 기준에 미달했다는 사실을 알려주는 것도 행동을 변화시킬 수 있는 충분한 벌이 될 수 있고, 실패한 이유를 알려주는 것도 도움이 될 수 있다. 반면에 규정벌금, 무급정직, 지원중단, 해고 등은 자주 사용되지 않는 처벌이며 그 효과성도 의문시 된다고 하였다.

(2) 변혁적 리더십의 개념 및 정의

변혁적 리더십(transformational leadership)은 Downton(1973)에 의해 처음으로 변혁적 리더십으로 명명되었고, 그 관계의 개념을 구체적으로 정리한 연

구자이다. Downton 이후 Burns(1978)이 그 바통을 이어받아 Bass(1985)와 함께 좀 더 체계화하고 구체화 시켰으며, 변혁적 리더십이란 구성원에 대한 리더의 영향력이라고 정의 하였고 이러한 변혁적 리더십을 불러일으키는 주요 방법은 첫째, 조직원들의 인식을 끌어 올리는 것으로서 각자 맡은 임무의 성과가 얼마나 가치가 있고 중요하며, 그러한 가치에 도달할 수 있는 목표에 대한 가능치를 설정해주는 것이다. 둘째, 기업 내 조직의 목표를 위해 조직원의 개인적인 이익을 초월하도록 조직 구성원에게 확신을 주는 것이다. 셋째, 구성원의 욕구를 상위의 욕구로 변화시킨다(Downton, 1973; Burns, 1978). Tepper & Percy(1994)는 변혁적 리더십이 조직원에게 자긍심을 키워주고, 개인적 차원에서 부하를 존중한다는 것을 보여주며, 창조적인 사고를 할 수 있는 여건을 마련해 주고, 부하에게 영감을 제공함으로써 기대 이상의 성과를 이끌어 낼 수 있다고 하였다. 그러므로 리더의 변혁적인 리더십은 조직원 개인 간의 디테일한 영향력의 과정일 수도 있고, 거시적인 관점으로써 사회 체제나 관습의 변화를 위한 권력의 이동이라는 관점으로도 볼 수 있다. Burns(1978)는 기업조직의 변혁적 리더십은 조직사회의 하나의 과정이기 때문에 반드시 리더와 부하와의 관계만이 아닌 조직원들 간이나 혹은 하위 리더들 간의 영향력 과정도 포함된다. 이는 리더의 변혁적 리더십은 기업조직 내의 어느 위치에서나 나타날 수 있는 현상이라고 할 수 있다. 특히 리더십에 관련된 접근을 논하는 그 밖의 다른 연구자들은 변혁적 리더십에서 부하들은 리더에 대하여 애정(affection), 연모(admiration), 충성(royalty), 그리고 존경(respect)을 느낀다고 하였다(Bass, 1990).

변혁적 리더십의 중요한 요소인 카리스마에 대한 긍정적인 개념은 리더 역할론에 활력을 부여하였다는 점과, 동태적인 환경 속에서 변화주도적인 리더십 이론을 펼쳤다는 점, 추종자의 태도나 개인적 성과는 물론 집단의 성과에도 직간접적으로 긍정적 영향을 미친 점 등으로 평가되고 있으며, 카리스마의 과도한 확장개념 평가로는 카리스마적 리더들은 비윤리적 목적과 개인적 야망을 채우는데 추종자들을 이용할 수 있다는 점, 카리스마적 리더에 지나치게 의존하는

이론적 시각 때문에 전통적인 상황요인들을 중시하고 있는 점, 자신의 능력에 대한 과신으로 실패를 초래하는 점, 다른 사람의 공헌을 인정하지 않거나 소외시킬 수 있는 점, 그리고 카리스마적 리더십을 모든 계급에 적용할 수 있는가의 문제점 등이 발생될 수 있다(박유진, 2009). 이후, 조직원들은 리더들이 계획한 목표를 효율적으로 달성하는데 기여를 할 수 있다고 믿으며, 업무 성과에 대한 목표를 향상시킨다. 이러한 리더의 변혁된 결과로 하여금 조직원들은 그들의 리더, 집단이나 조직의 목적을 추구하기 위하여 기꺼이 개인적인 희생을 기꺼이 받아드리고 조직원들은 그들 자신이나 리더의 기대보다 더 높은 성과를 달성하게 된다. 이 결과 변혁적 리더십은 탁월한 집단이나 조직의 성과, 그리고 조직의 변화에 강력한 영향을 준다(Bass, 1990). 이러한 다양한 변혁적 리더십의 개념과 함께 대표적인 선행연구자들의 정의는 다음 <표 3>과 같다.

표 3. 변혁적 리더십의 정의

연구자	정 의
Burns(1978)	구성원들의 흥미를 진작시키거나 확대시키고 집단 내 목표나 사명감을 받아들이고 지각하게 하여 이기주의를 초월한 집단 이익을 추구하게 하는 자.
Bass(1985)	구성원들에게 영감을 심어주거나, 구성원 개개인의 성취 욕구를 고취시켜 주며, 문제해결에 대한 새로운 방법을 제시하고, 개인적 노력을 고양시키는 자
Bradford & Coen(1984)	개발자로서의 경영자로 공유된 책임 집단을 구성하고 지속적으로 구성원들의 기술을 계발시키고 공동의 목표를 제시하는 자.
Tichy & Devanna (1986)	변화와 혁신을 추구하고, 기업가 정신을 소유한 자로 경기 부흥을 인식하며 신 미래상을 창조하고 변화를 제도화하는 자.
Leavit (1986)	개척적인 기질을 발휘하는 자.
Kouzes & Posner(1987)	과정을 변화시키고, 행동을 고취시키며, 문제해결 방법을 제시하고 감정을 자극하는 자.

출처 : 김창규(2009). 변혁적 리더십이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 미간행 박사학위 논문. 경희대학교 대학원.

2. 조직유효성

1) 직무만족

(1) 직무만족의 정의

만족이란 개념은 주로 감정적 반응이 선행이 되어야 하기 때문에 그 개념의 의미는 정신적 과정인 추론을 통해 파악 가능한 것이며, 이는 연구자에 따라 여러 가지 관점에서 직무만족이 정의 될 수 있다는 단점이 존재한다. 따라서 직무만족에 대한 초기 연구들과 지금까지의 연구들을 살펴보면 주로 직무만족에 대한 연구들은 심리학자들에 의해 이루어져 왔다.

직무만족이란 조직구성원이 자각하는 가치와 직무에 대한 태도로서 '자신의 직무나 직무상황에 대한 긍정 또는 부정의 평가적 판단'이라고 정의하며 (Locke, 1969; Weiss, 2002), 인간의 건강, 귀속, 존경, 성장 등 제반욕구의 차원에서 한 개인이 자신의 직무에 대하여 갖는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태를 뜻하는 것으로 직무 또는 직무수행결과로 충족되어 질 수 있다(Alderfer, 1972). 그러나 직무만족에 관한 연구는 오랜 시간동안 많은 선행연구자들이 여러 관점에서 정의를 논의하였음에도 불구하고 여전히 모든 사람들이 공감할 수 있는 만족스러운 정의를 내리지 못하고 있는 실정이며, 다만 Brief & Weiss(2002)는 직무만족의 상태를 인지적 평가와 정서적 상태 모두를 포함한다고 주장하여 넓은 의미로 직무만족을 해석하였다. 또한, 직무만족은 다양한 방법과 도구를 사용하여 측정가능하다. 이는 조직사회에서 구체적인 직무 구성요소들에 대한 직무 만족을 분류해서 측정할 수 있고, 직무 구성요소들에 대한 만족을 기준으로 할 때 직무만족은 크게 내재적 직무만족과 외재적 직무만족으로 구분 된다. 즉, 내재적 직무만족은 현재의 업무 그 자체에서 가치를 느끼는 조직구성원들의 흥미, 도전 등의 평가요소들이며 외재적 직무만족은 구체적인 직업 환경 요인에 대한 만족을 의미하며 상사, 동료 등 인간 간 관계와 승진, 보수

등 업무 조건에 대한 모든 요인들을 포함한다(Beehr, 1996). 아울러 <표 4>는 서광열(2009)의 연구에서 제시하고 있는 직무만족에 대한 개념을 정리한 것이며, 개인과 직무와의 관련성을 바탕으로 직무만족에 대한 개념을 소개하고 있다.

표 4. 직무만족의 개념

연구자	내 용
Hoppock (1935)	개인의 욕구와 필요로 충족시켰을 때 느끼는 정도를 의미하며 심리적, 환경적 상황의 모든 결합
Poter & Lawler (1968)	한 개인이 자기 직무와 관련하여 경험되는 모든 좋고 나쁨의 총합 혹은 균형 상태에서 기인되는 하나의 태도
Locke (1976)	정서적 반응, 그것은 자기의 판단에 의해서 발견되거나 파악될 수 있기 때문에 자신의 직무에 대한 평가결과에서 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태
Smith, Kendall & Hulin(1969)	종사원이 그의 직무에 대해 가지고 있는 느낌
Quinn & Stainess (1979)	직무에 대한 정서적 반응
McCormick & Ilgen(1980)	자신의 직무에서 얻어지거나 경험하는 욕구충족의 정도의 함수로서 각 개인의 가치체계에 따라 상이한 상태
Beatty (1981)	종사원의 직무가치의 달성을 촉진하는 것으로 그 사람의 직무에 대한 평가에 얻어지는 유쾌한 감정적 상태
Albanese & Van Fleet (1983)	작업조건에 대한 태도 또는 그러한 태도들의 결합.
Weiss(2002)	직무 혹은 작업환경에 대한 긍정적 혹은 부정적 평가의견

출처 : 서광열(2009). 호텔 종사원의 직무만족과 고객지향성의 영향관계에서 사회적 유능성의 조절효과에 관한 연구. 미간행 박사학위논문. 경기대학교 대학원. p.9.

(2) 직무만족의 구성요소

조직구성원의 직무만족은 오랜 시간동안 많은 연구자들에 의해 연구가 이루어져왔지만, 초기 연구들에서부터 최근의 연구까지 단일차원으로 연구대상

을 제시한 경우는 거의 볼 수가 없다. 왜냐하면 직무는 역할, 책임, 상호작용, 유인, 보상 등의 복합된 상호관계로 이루어져 있기 때문에 단일 차원으로 직무만족을 설명하기는 부족함이 많을 수밖에 없다. 다음의 <표 5>는 선행연구자들이 제시한 직무만족의 구성요인들을 차례로 정리한 것이다.

표 5. 직무만족의 구성요소

연구자	직무만족의 구성요소
March & Simon (1958)	자신의 이미지에 대한 직무의 적합도, 직무관계의 예측능력, 직무와 다른 역할과의 조화
Herzberg(1959)	성취정도, 인정, 직무자체, 책임, 성장률
Vroom(1964)	감독, 작업집단, 직무내용, 임금, 승진기회, 작업시간
Fournet(1966)	개인특성(연령, 교육, 지능, 직무수준), 직무특성(조직과 관리, 사회적 환경, 커뮤니케이션, 안정성, 임금, 상사)
Hackman(1969)	기술의 다양성, 과업의 중요성, 과업의 정체성, 피드백, 자율성
Locke(1969)	직무자체, 임금, 승진, 인정, 작업조건, 복지후생, 상사의 관리방식, 동료관계, 회사의 경영방침
Porter & Steers (1973)	직무, 보수, 승진기회, 상사, 동료작업자
Churchill(1976)	승진기회, 직무, 작업조건, 감독자, 동료, 급여
Jurgenson(1978)	발전, 복리후생, 사회, 동료, 작업시간, 임금, 안전, 감독, 작업유형, 작업조건
Lussier(1993)	일 자체, 임금, 감독, 개인 또는 조직의 성장성, 관리 감독자, 동료, 일에 대한 태도
김성혁, 원융희 (1992)	조직구성원과 기업 모두가 성취욕구나 추구하는 목표에 보다 더 쉽고, 바르고, 많이 성취할 수 있는 것

자료 : 윤장열(2010). 멘토링이 직원의 조직몰입과 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구 : 여행사 규모 및 판매형태의 조절효과 검증. 미간행 박사학위 논문. 세종대학교 대학원. p. 37. 재인용.

2) 조직몰입

(1) 조직몰입의 정의

'자신이 속한 조직과 자신을 동일시(identification)하고 조직에 몰두하는 경향'을 조직몰입이라고 칭한다(Mowday, Steers, & Porter, 1979). 즉, 상호간의 가치가 있는 관계를 지속적으로 유지하기 위한 욕구이면서 거래를 진행하거나 존속하고자 하는 당사자가 서로의 가치를 바탕으로 그 관계를 지속적으로 발전시키고자 하는 욕망과 욕구를 반영하는 것이다(Moorman, Deshpande & Zaltman, 1992). 특히, Mowday(1982)는 조직몰입을 태도적 몰입과 행동적 몰입으로 양분하는 Staw(1977)와 Salancik(1977)의 양분법이 조직몰입에 대한 다양한 정의를 구별하는데 좋은 분류법이 될 수 있음을 제시하면서 조직몰입의 개념을 태도적 몰입으로 정의하였으며, Porter & Smith(1970)는 태도적 몰입의 개념을 첫째, 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰 및 애착, 둘째, 조직을 위해 많은 노력을 기꺼이 헌신하겠다는 충성의사, 셋째, 조직의 구성원으로 계속 유지하려는 강한 욕구의 세 가지 측면을 강조하였다.

이는 조직몰입을 행동적인 측면과 태도적인 측면을 행동적 접근법(organizational behavioral approach)과 사회 심리학적 접근(social psychological approach)으로 끌어낸 조직몰입의 초기 연구자인 Staw(1977) & Salancik(1977)은 조직몰입을 조직 행동적 접근법(organizational behavioral approach)과 사회 심리학적 접근법(social psychological approach)으로 양분하였으며, 사회 심리학적 접근법에 따른 몰입은 태도적 몰입(attitudinal commitment)이라 칭하고 이는 조직 구성원들이 조직의 목표와 가치를 동일시하는 과정이나 조직에서의 구성원으로 유지되도록 하는 것을 의미하기도 하며, 조직 행동적 접근법에 따른 몰입은 행동적 몰입(behavioral commitment)이라 불리며, 이는 개인의 과거 행동이 조직구성으로 하여금 조직에 종속되도록 하는 과정이다. 더 나아가 이러한 행동적 몰입에는 Becker(1960)의 부수

조건(sice-bets)이 그 예가 될 수 있는데, 부수조건이란 조직구성원의 자격, 그에 관련된 보상 그리고 비용에 다른 함수관계에서의 몰입을 말하는 것으로써 일반적으로 조직구성원으로서 직무연차가 높을수록 개인은 조직에 대한 투자를 장려하고, 결국 조직에 몰입을 유도한다는 것이다(황국재, 김유찬, 2006).

(2) 조직몰입의 구성요소

조직몰입의 구성요소는 다양한 학자들을 통해 분류되고 있다. 먼저 Kanter(1968)은 조직몰입을 근속몰입(continuance commitment), 응집몰입(cohesion commitment), 통제몰입(control commitment)으로 구분하면서 근속몰입을 지속적인 조직의 헌신, 응집몰입을 조직과 사회적 관계에서 애착, 통제몰입을 조직의 규범으로 설명하였다. 또한 Meyer, Paunonen, Gellatly, Goffin & Jackson(1989)은 조직몰입의 구성요소로서 ①상사에 대한 만족, ②회사와 관련된 정체성, ③일의 종류, ④일의 양, ⑤동료, ⑥물리적 작업환경, ⑦경제적 보상, ⑧장래의 경력 등의 8가지 항목으로 구성하였다. 또한 Allen & Mayer(1990)는 아래의 <표 6>과 같이 조직몰입을 세 가지 요소(정서적, 지속적, 규범적 몰입)로 제안하였으며, 정서적 몰입은 애착과 일체감, 규범적 몰입은 의무감, 지속적 몰입은 재취업 및 금전 등의 기회비용의 내용을 핵심 개념으로 담고 있다.

표 6. 조직몰입의 세 가지 요소

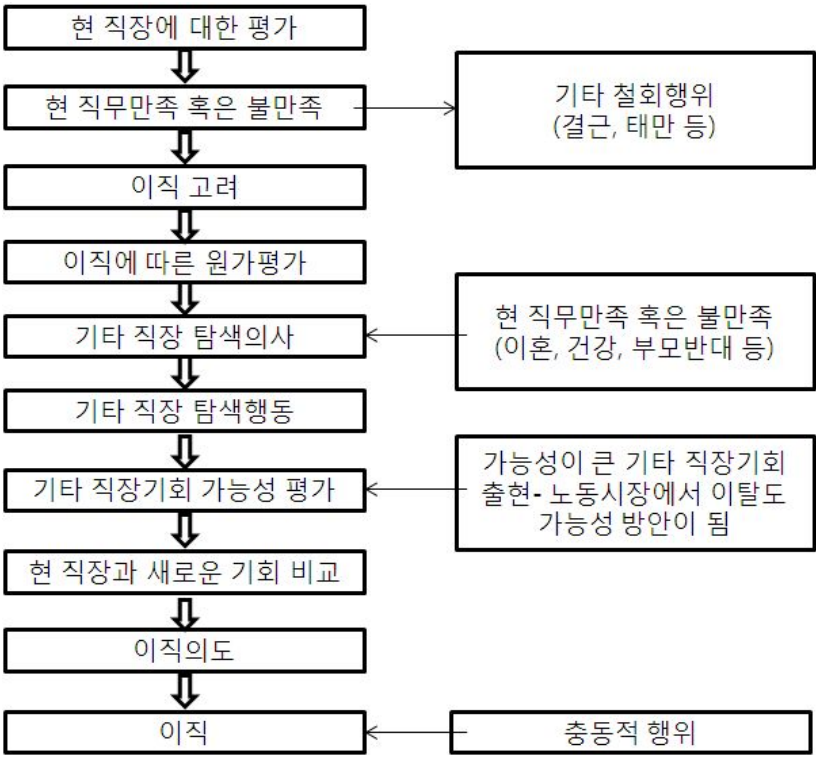
정서적 몰입	규범적 몰입	지속적 몰입
조직구성원으로 하여금 그 구성원이 자신이 속해있는 조직에 대한 정서적 애착과 일체감을 나타냄	조직 사회화나 기업문화 경험을 통해 조직 재직에 대한 의무감을 반영한 몰입	조직구성원이 조직을 이직할 때 발생되는 재취업의 어려움, 금전 등의 기회비용

또한 유경미(2011)은 그의 연구에서 조직몰입의 영향요인을 다음과 같이 정리하였다. 그에 따르면 Etzioni(1961)는 도덕적 몰입, 산술적 몰입, 소외적 몰입이 조직몰입에 영향을 미친다고 제시하였으며, Kanter(1968)는 근속몰입, 응집몰입, 통제몰입을 조직몰입의 영향요인으로 구분하였다. 또한 Staw & Salancik(1977)은 태도몰입, 행위몰입을 제시하였고, Meyer & Allen(1990)은 정의적, 계속적, 규범적 몰입이 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 제시하였다.

3) 이직의도

(1) 이직행동

한 기업의 조직구성원이 고용된 기관에서 고용인이 자발적으로 분리되는 것을 이직이라고 설명할 수 있으며(Hom, 2011), 이는 조직을 떠나려는 태도나 행동을 의미하는 것으로서 조직으로부터 보상을 받는 직원이 자신의 자격을 종결하는 것으로 구성원 스스로 조직을 떠나는 행위라고 정의할 수 있다(Mobly, 1977). 특히, Mobly(1977)는 이직행동을 보다 쉽게 예측할 수 있는 <그림 4>와 같은 이직결정과정 모델을 제시하였는데, 이는 조직구성원의 이직과정에서 이직의 선행변수인 만족에서 기인하여 결국 이직으로 귀결된다는 모델이다.



출처: Mobley, W. H. (1977). Intermediate Linkage in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Appleid Psychology*, 62, 240.

그림 5. Mobley(1977)의 이직 결정과정 모델

(2) 이직유형

이직의 유형은 대표적으로 의사결정주체에 따라 분류 할 수 있는 자발적 이직과 비자발적 이직으로 나눌 수 있다. 즉, 자발적 이직은 조직구성원 스스로의 결정에 의한 이직으로서 조직에 대한 불만과 보다 좋은 기회를 구하기 위한 전직, 결혼, 임신, 출산, 질병, 이주 등과 함께 협의의 사직이 포함된다. 또한 비자발적 이직은 조직구성원 자신의 의도와는 관계없이 정년퇴임, 해고와 같은 회사의 고의적인 조치로 인해 조직을 떠나게 되는 현상을 말한다(Price, 1997). 이직을 회피 가능한 이직과 회피 불가능한 이직으로 나눈 Pigors &

Myers(1981)는 회피 가능한 이직을 통제할 수 있는 임금, 복리후생, 직무 등의 동료들과의 불화를 통한 것으로 정의하였고 회피 불가능한 이직은 기업의 경영자가 통제할 수 없는 질병, 정년퇴임 등을 의미한다고 하였다.

기존연구에서는 비자발적 이직보다 자발적 이직에 보다 많은 연구가 되어져 있는데 이는 회사의 내규에 의한 이직은 사회의 보편성을 따르는 누구나 받아들여질 수 있는 일반적인 관례일 수 있으나, 자발적 이직은 분명히 조직사회에서 개개인의 고유의 특성에 따른 것이라 할 수 있다. 따라서 조직사회의 원활한 업무수행을 위해서는 예측할 수 없는 자발적 이직은 학계에서나 현업에서는 매우 중요한 사안일 것이다.

(3) 이직의도

이직의도는 이직행동의 직접적인 선행요인으로 지금 당장 이직을 하지 않더라도 상황에 따라 이직을 할 의사가 있는지의 여부를 뜻한다(Zimmerman & Daunold, 2009). 이는 이직의도가 조직구성원이 조직에 포함되어져있는 것을 포기하고 현재의 조직을 떠나려는 의도이기도 하며(Mayer & Allen, 1984), 의식적으로 이직 행동요인을 끌어내는 심리적 작용으로서 조직의 구성원이기를 스스로 포기하고 현 직장을 떠나려고 하는 의도를 나타내기도 한다(Allen & Mayer, 1990). 이는 곧 다가올 미래에 의식적 혹은 고의적으로 조직에 남으려는 욕구와 연속적인 철회인지의 과정에서 최종부분으로 인식되며 이직의도는 수동적 혹은 능동적인 직업탐색 과정에서 어느 것이 떠나려는 생각이며 대안이가를 찾아내는 과정을 내포하고 있다(Mowday, 1982). 더불어, 이직행동과 이직의도에 있어서도 이직을 어떠한 관점으로 다가갈지에 대해서도 상당히 중요한 점을 시사하고 있는데 Allen(2004)은 크게 기업의 관점, 이직자의 관점, 그 밖에 남아있는 자의 관점의 세 가지 이직관점의 중요성을 제시하였다. 그 첫째로 기업 관점으로 보자면 내부이동의 기회, 무능한 조직구성원의 퇴출, 일탈행위 감소, 이동에 따른 신기술 및 지식의 습득 등을

들었고, 이직자의 관점에서는 자기계발 기회획득, 경력축적, 새로운 환경에 의한 지각유발 등을 설명하였다. 끝으로 기업과 이직자를 제외한 나머지 구성원의 관점으로는 내부 승진 및 이동이 가능, 직무만족, 협동, 직무몰입 증가, 신기술의 습득을 제시하였다.

Porter & Steers(1987)는 이직에 영향을 미치는 요인의 중요성을 피력하였는데, 그들은 이직에 영향을 미치는 영향을 직무관련 요인, 외부환경요인, 개인특성 요인 등의 세 가지 요인을 제시하였다. 이에 직무관련 요인은 조직전체 요인, 작업환경 요인, 직무내용 요인 등을 의미하며, 외부환경 요인은 고용에 대한 지각, 실업률, 신규 채용률, 노동조합의 존재, 대체적 직무기회 등을 나타내고, 개인특성 요인은 연령, 근무연수, 작업저성, 성격, 가족상황 등을 의미한다고 설명하였다. 즉 이러한 조직구성원의 요인들로 인하여 이직을 유발할 수도 있다는 것이다.

(4) 이직변경의도

대부분의 국내연구에서는 이직의도와 이직변경의도를 정확히 구분하지 않고 이직의도와 이직변경 의도를 중복하여 함께 사용하고 있다. 좀 더 구체적으로 보자면, 이직의도는 광의의 개념으로 현재 종사하고 있는 직장을 떠나고자하는 의도인 조직변경의도(Intentions to Leave an Employer: ILE)와 현재 종사하고 있는 직업군을 떠나고자 하는 의도인 직업변경의도(Intentions to Leave a Profession: ILP) 두 가지 모두를 포함하는 개념이다. 특히, 조직변경 의도는 조직구성원이 현재의 피고용 관계를 스스로 단절하고 떠나고자 하는 행위적 의향을 나타내고, 직업변경 의도는 특정한 직업의 종사자가 자신의 직업적 경력을 스스로 파기하고자 하는 행위적 태도를 나타낸다(McDuff & Mueller, 2000; 김상욱, 서영준, 2003; 김태희, 장경로, 2007).

이처럼 이직의도는 조직과 직업에서의 각기 다른 2가지개념을 내포하고 있으나 이직의도에 대한 접근은 현재와 같이 조직사회 간 조직구성원의 노동

력 이동이 갈수록 정당화되는 풍토에서는 더 이상 기업에서 인적자원 관리를 위한 의미 있는 결과를 도출하기 어렵다고 볼 수 있다. 왜냐하면, 조직구성원이 현재의 직장을 떠나는 경우 다른 직장으로 이동을 하면 그만이지만, 직업을 변경 할 경우 조직구성원 자신이 노력한 수년간의 준비와 투자, 직업간 이전 불가능한 기술 및 기능 등이 당사자로부터 일시에 사라지게 되며(김상욱, 2002; 김태희, 장경로, 2007), 이는 결국 기업의 조직구성원에 대한 전문성 결여와 조직의 입장에서는 수평적 노동시장을 통해 동종 유사 조직으로부터 교육된 노동력의 유입 가능성을 저해시켜 동종 산업 군 전체에 부정적인 영향을 미치게 될 수 있기 때문이다. 따라서 동종업계의 종사자들의 이직의도를 관리하기 위한 새로운 시사점을 도출하기 위해서는 이직의도를 좀 더 구체적으로 조직변경의도로 구분할 필요성이 있다(김태희, 장경로, 2007).

3. 조직성과

조직성과는 기업의 핵심적인 변수로서 기업평가의 핵심이 되는 요소이다. 특히, 조직성과를 양적으로 평가할 것인가 또는 질적으로 평가할 것인가에 대한 많은 이견이 아직도 존재하고 있다(오을임, 김구, 배용태, 2002; 진규동, 2008). 그러나 대부분의 선행연구에서 조직성과는 조직의 효과성과 관련된 지표로서 기업환경에서 적응력, 유연성, 생산성, 직무만족, 적합성, 자원획득 등의 기준을 통해 분석되고 있다(Steers, 1975; 진규동, 2008). 특히, 조직성과와 관련하여 다수의 연구에서는 재무성과를 활용하고 있는데 이는 기업성과의 가장 좁은 개념이며, 조직의 경제적 목표의 달성정도를 반영한다는 측면에서 한정적인 내용을 담고 있다고 볼 수 있다(진규동, 2008). 아울러 <그림 5>는 Venkatraman & Ramanujam(1986)이 제시한 조직성과의 개념도이다.

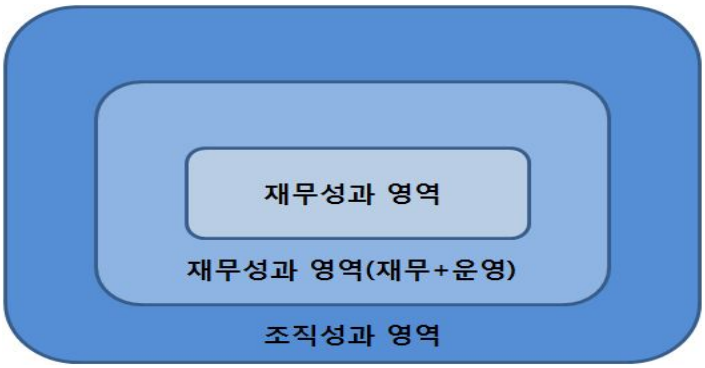


그림 6. 조직성과의 개념

또한 조직성과와 유사한 개념으로 직무성과가 있다. 직무성과란 조직원의 직무가 어느 정도 성공적으로 달성되었는지의 여부를 나타내는 개념으로 산업심리학자들이 말하는 생산성의 의미와 일반적으로 동일한 것으로 사용된다(Pinous, 1986). 아울러 우석봉(2008)은 직무성과를 조직구성원의 직무가 어느 정도 성공적으로 달성되는지의 여부를 나타내는 개념으로서 조직구성원이 실현시키고자 하는 일의 바람직한 상태 또는 자신의 목표를 달성할 수 있는 정도로 정의하였다. 결국 조직성과와 직무성과 모두 기업업무와 관련하여 달성하는 정도를 측정하고 있다는 점에서 유사한 개념이지만 조직성과는 추가적으로 기업의 재무나 생산성 등의 지표도 포함하고 있다는 점에서 다소 차이를 보이는 개념으로 볼 수 있다. 이에 <표 7>은 직무성과의 개념을 정리한 내용이다.

표 7. 직무성과의 개념

연구자	내 용
Price(1968)	조직의 효과성 내지 목표수행 달성 정도
Porter & Lawler(1976)	노력 및 능력과 역할지각의 함수
Cambell & Prichard(1976)	능력과 동기부여
Etzioni(1983)	조직구성원들이 실현시키고자 하는 일의 상태
Szilagyi & Wallace(1987)	노력과 능력의 함수

자료 : 유경미(2011)와 유명희(2007)의 자료를 참고하였음.

조직성과의 측정지표로는 크게 심리적, 경제적, 관리적 지표로 구분되고 있으며(Campbell, 1977), 선행연구에서는 조직의 특성변수인 산업특성, 규모, 기업수명과 전문경영체계, 성과시스템, 정보시스템활용, 기업문화 등의 포괄적인 내용을 담고 있다(진규동, 2008). 그러나 보편적으로 조직성과의 측정은 재무적인 변수와 비재무적인 변수로 구분되고 있으며, 구체적으로 재무적인 변수에는 매출액, 시장점유율, 재무지표 등이 활용되고 있고, 비재무적인 변수에는 마케팅, 조직유효성, 제품판매, 유통능력 등이 사용되고 있다(유경미, 2011).

4. 선행연구의 분석

본 연구에서는 선행연구의 분석을 통해 리더십과 조직유효성, 그리고 조직성과의 연구결과들을 분석하고자 한다. 먼저 과거 리더십효과의 관점은 주로 거래적 리더십에 관점을 두고 진행되어왔다, 특히, 거래적 리더십은 리더와 부하의 상호관계를 교환과정으로 이해하고 부하가 노력을 해서 성과를 올리면 그 대가로 보상을 지급하는 것이 리더의 역할인 것이다(서인덕, 이원형, 2006). 또한 변혁적 리더십은 비전의 제시, 신뢰성, 윤리적, 도덕적인 행동, 인정과 칭찬, 개별적인 지도와 조언, 어려운 문제에 대한 해결방법제시 등의 과정을 통해 동기를 부여하는 리더십으로 거래적 리더십과는 구별되고 있다(Bass, 1985).

특히, 거래적 리더십과 변혁적 리더십은 모두 직무만족과 관련성이 보고되고 있으며, 거래적 리더십과 변혁적 리더십 모두 조직효과성인 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동 등의 정적효과를 가지고 있다는 연구결과들이 보고되고 있다(전원보, 2007). 또한 그러나 거래적 리더십은 부하와 리더의 일상적인 일정계획을 추진하기 위해 업적의 달성과 그에 따른 대가를 주고받는

거래적 교환에 따라 이루어지기 때문에 변혁적 리더십과 보다는 다소 낮은 평가를 받고 있는 것이 사실이다(Kuhnert, 1994). 더욱이 변혁적 리더가 제시하는 비전은 부하들로 하여금 조직 내부의 정체의식뿐만 아니라 자기효능감을 가지도록 함으로써 조직효과성을 높일 수 있다(Shamir, House & Arthur, 1993).

한편 조직몰입은 조직의 내적관계에 있어서 중요한 개념으로서 조직행위 연구분야에서 오래전부터 다루어지고 있다(서인덕, 이원형, 2006). 특히, 조직몰입은 조직성과에 긍정적 영향을 미치는 것으로 인식되고 있는데, 구체적으로는 이직의 감소(Porter et al., 1974), 동기유발의 상승(Fanell & Rusbult, 1981), 조직시민행동의 증대(Williams & Anderson, 1991)에 깊이 관여하는 것으로 나타났다. 즉 조직몰입의 높은 인식은 조직의 관계 및 유지, 그리고 증대에 순기능을 미쳐 결국 조직문화의 바람직한 정착에서 기여하는 것이다.

기업에서는 높은 조직유효성을 확보하기 위한 다양한 프로그램을 추진하고 있으며, 이는 조직에 대한 높은 만족도가 조직성과와 깊은 관련성이 있기 때문이다. 특히, 조직유효성의 확보는 경영성과와 관련성이 제기되고 있는데(유봉호, 2011), 선행연구에서는 기업의 혁신성과 고객지향성 등의 조직유효성과 관련된 요인들이 기업의 경영성과에 일정부분 이상의 영향을 미친다고 제시하였다(유봉호, 2011). 또한 이러한 경영성과는 주관적 경영성과인 고객만족과 서비스품질을 의미하며, 객관적 경영성과로는 매출액, 영업이익, 시장점유율을 말한다(Han, Kim & Srivastava, 1998; Jaworski & Kohli, 1993).

스포츠산업 분야에서도 리더십과 관련된 연구들이 수행되고 있다. 예를 들면 이길민과 여경철(2012)은 스포츠산업의 리더십 유형과 조직성과에 관한 연구에서 조직구성원의 리더십유형이 임파워먼트에 영향을 미치며, 변혁적 리더십은 조직성과와 깊은 관련성이 있다고 제시하였다. 또한 무용교사나 지도자가 가지고 있는 리더십이 무용공연단이나 무용학생들의 지속적인 무용몰입

이나 운동수행에 영향을 미치는 선행연구들도 제시되고 있다(김종진, 2011; 박금란, 2008; 성소영, 2012; 유정숙, 2009; 추나영, 조송현, 2008; 최은용, 2009). 이상과 같이 선행연구에서는 리더십의 효과로 인한 조직유효성이 조직성과와 관련성이 높음을 제시하고 있다. 특히, 스포츠산업분야나 무용분야에 있어서 본 연구와 관련된 선행연구들은 본 연구의 수행에 있어 이론적인 근거를 충분히 제시해 주고 있다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 무용공연단 경영자의 리더십과 조직유효성, 조직성과의 관계를 분석하기 위하여 실시된 연구이며, 연구대상은 현재 서울특별시, 광주광역시, 부산광역시, 전라남도에 소재한 국립·시립무용단의 단원들을 대상으로 하였다. 설문조사는 편의추출법(convenience sampling method)을 이용하여 표본을 추출하였으며, 설문지 작성은 자기평가기입법(self administration method)을 활용하였다. 또한 설문조사는 과거 설문 조사 경험이 있고 사전에 충분한 설문 조사방법을 교육받은 조사원 3인과 연구자가 무용단을 방문하여 무용공연단과 접촉한 후 설문에 목적과 취지를 충분히 설명한 후, 설문에 동의한 무용공연단원을 대상으로 실시하였다. 특히, 본 연구에서는 총 250부를 배포하였으며, 불성실하게 응답했거나 조사내용의 일부가 누락되어 신뢰성이 떨어지는 자료 21부를 제외한 229부(91.6%)를 최종분석에 사용하였다. 이에 인구사회학적 특성은 <표 8>과 같다.

표 8. 인구사회학적 특성

특성	구분	빈도(명)	구성비(%)	특성	구분	빈도(명)	구성비(%)
성별	남	85	37.1	연령	20대	163	71.2
	여	144	62.9		30대	58	25.3
					40대	8	3.5
근속기간	1년 미만	68	29.7	월평균 수입	150만원 이하	120	52.4
	2-3년	60	26.2		151-200만원	57	24.9
	4-5년	45	19.7		201-250만원	38	16.6
	6년 이상	56	24.5		251-300만원	12	5.2
					301만원	2	0.9

2. 조사도구

1) 설문지의 구성

본 연구에 사용된 조사도구는 구조화된 설문지로서 개인적 특성, 리더십, 조직유효성, 조직성과의 4개 영역으로 구성하였으며, 개인적 특성 4문항(성별, 학력, 근속기간, 월평균수입), 리더십 25문항(거래적 리더십 10문항, 변혁적 리더십 15문항), 조직유효성 13문항(직무만족 4문항, 조직몰입 5문항, 이직의도 4문항), 조직성과 3문항, 총 45문항으로 구성하였다. 한편, 각 변인의 측정을 위한 기본 척도는 전혀 아니다 '1점', 아니다 '2점', 보통이다 '3점', 그렇다 '4점', 매우 그렇다 '5점'의 리커트(Likert scale) 5점 척도를 사용하였으며, 구체적인 설문지의 요인별 구성은 <표 9>와 같다.

표 9. 설문지 구성

구성지표	구성내용	문항수	선행연구
인구사회학적 특성	성별, 학력, 근속기간, 월평균수입	4	
거래적 리더쉽	조건적 보상 예외 관리	5 5	Bass(1985), 이종창(2011)
변혁적 리더십	카리스마 지적자극 개별적 고려	5 5 5	Bycio, Hackett & Allen(1996), 조윤형(2005), 이종창(2011)
조직유효성	직무만족	4	Wheeler, Gallagher & Brouer(2007), 서철현, 양진연, 문상정(2012)
	조직몰입	5	Meyer & Herscovitch(2001), 손윤근(2011)
	이직의도	4	Shafer(2002), 정효선, 윤혜현(2008)
조직성과		3	Brewer & Selden(2000), 권경득(2012)
총 문항 수		45	-

(1) 리더십

본 연구에서 리더십이란 무용공연단의 경영자에 대한 리더십을 의미하며, 크게 거래적 리더십과 변혁적 리더십으로 구분하였다. 특히, 거래적 리더십은 Bass(1985), 이종창(2011)의 선행연구에서 사용된 설문문항을 바탕으로 본 연구에 맞게 수정·보완하여 조건적 보상 5문항, 예외관리 5문항, 총 10문항으로 구성하였다다. 또한 변혁적 리더십은 Bycio, Hackett & Allen(1996), 조윤형(2005), 이종창(2011)의 선행연구에서 사용된 설문문항을 바탕으로 본 연구에 맞게 수정·보완하여 카리스마 5문항, 지적자극 5문항, 개별적 고려 5문항의 총 15문항으로 구성하였다.

(2) 조직유효성

본 연구에서 조직유효성은 직무만족, 조직몰입, 이직의도로 크게 3가지로 나누어져 있다. 먼저 직무만족은 Wheeler, Gallagher & Brouer(2007), 서철원, 양진연과 문상정(2012)의 선행연구를 바탕으로 본 연구에 맞게 수정·보완하여 4문항으로 구성하였다. 또한 조직몰입은 자신이 속한 조직에 대한 동일시, 공헌, 충성도에 대한 정도이며, Meyer & Herscovitch(2001), 손윤근(2011)의 선행연구를 바탕으로 본 연구에 맞게 수정·보완하여 5문항으로 구성하였다. 마지막으로 이직의도는 Shafer(2002), 정효선과 윤혜현(2008)의 선행연구에서 사용된 설문문항을 본 연구에 맞게 수정·보완하여 4문항으로 구성하였다.

(3) 조직성과

본 연구에서 조직성과는 무용공연단이 지각하는 조직에 대한 성과와 기대의 결과를 나타내는 것으로 Brewer & Selden(2000), 권경득(2012)의 선행연구에서 사용된 설문문항을 근거로 본 연구목적에 맞게 수정·보완하여 총 3문항으로 구성하였다.

2) 조사도구의 타당도

(1) 탐색적 요인분석결과

본 연구에서는 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)을 통해 문항의 타당성을 확인하였다. 탐색적 요인분석은 주성분 분석(principle component factor analysis)을 사용하였으며, 회전방식은 직교회전 방식인 베리맥스(varimax)를 이용하였고, 고유치가 1.0이상인 요인만을 추출한 결과 리더십, 조직유효성, 조직성과의 탐색적 요인분석결과는 다음과 같다.

가. 거래적 리더십의 탐색적 요인분석결과

거래적 리더십의 탐색적 요인분석결과는 <표 10>과 같다. 분석결과 제거된 문항 없이 조건적 보상과 예외관리의 2개 요인으로 분류되었으며, 설명력은 총 분산의 59.371%로 나타났다.

표 10. 거래적 리더십의 탐색적 요인분석결과

요 인		요인1	요인2
거래적 리더십	조건적 보상	.799	.175
		.871	.155
		.857	.143
		.774	.246
		.547	.247
	예외관리	.388	.674
		.028	.750
		.270	.540
		.134	.808
		.071	.706
고유값		4.285	1.652
분산(%)		42.850	16.521
누적(%)		42.850	59.371

KMO 표본적합성 측정 = .799 Bartlett구형검증(df) = 1034.830(45) Sig = .000

나. 변혁적 리더십의 탐색적 요인분석결과

변혁적 리더십의 탐색적 요인분석결과는 <표 11>과 같다. 분석결과 제거된 문항 없이 카리스마, 지적자극, 개별적 고려의 3개 요인으로 분류되었으며, 설명력은 총 분산의 76.713%로 나타났다.

표 11. 변혁적 리더십의 탐색적 요인분석결과

요 인		요인1	요인2	요인3
변혁적 리더십	카리스마	**.795**	.301	.297
		.758	.185	.309
		.791	.395	.209
		.786	.318	.324
		.784	.349	.312
	지적자극	.452	.390	**.580**
		.405	.265	**.516**
		.419	.425	**.638**
		.255	.079	**.872**
		.337	.222	**.779**
	개별적 고려	.272	**.713**	.382
		.441	**.606**	.400
		.316	**.805**	.224
		.292	**.836**	.043
		.223	**.869**	.144
고유값		4.513	3.941	3.053
분산(%)		30.085	26.274	20.354
누적(%)		30.085	56.359	76.713

KMO 표본적합성 측정 = .916 Bartlett구형검증(df) = 3157.209(105) Sig = .000

다. 조직유효성과 조직성과의 탐색적 요인분석결과

조직유효성과 조직성과의 탐색적 요인분석결과는 <표 12>와 같다. 분석결과 제거된 문항 없이 직무만족, 조직몰입, 이직의도, 조직성과의 4개 요인으로 분류되었으며, 설명력은 총 분산의 72.797%로 나타났다.

표 12. 조직유효성과 조직성과의 탐색적 요인분석결과

요 인		요인1	요인2	요인3	요인4
조직유효성	직무만족	.069	-.032	**.883**	.224
		.265	-.013	**.819**	.240
		.352	-.196	**.681**	.090
		.267	-.166	**.603**	-.165
	조직몰입	**.641**	-.349	.250	.100
		.713	-.140	.033	.406
		.624	-.199	.372	.188
		.857	-.032	.142	.131
		.831	-.112	.241	.174
	이직의도	-.143	**.792**	-.225	-.002
		-.087	**.731**	-.163	-.213
		-.177	**.798**	.020	-.111
		-.101	**.815**	.052	-.150
조직성과		.202	-.144	.185	**.853**
		.134	-.089	.180	**.916**
		.209	-.240	.084	**.806**
고유값		6.454	2.114	1.794	1.286
분산(%)		40.337	13.210	11.215	8.035
누적(%)		40.337	53.547	64.762	72.797

KMO 표본적합성 측정 = .827 Bartlett구형검증(df) = 2340.707(120) Sig = .000

(2) 확인적 요인분석결과

본 연구에서는 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)을 통해 문항의 타당성을 확인하였으며, 제거된 문항 없이 비교적 높은 설명력을 가지고 있는 것으로 나타났다. 이에 후속절차로서 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis)을 통해 설문문항의 집중타당성을 분석하였다. 아울러 본 연구에서 모델의 적합도 지수는 RMR(원소 간 평균차이), RMSEA(root mean square error of approximation), NFI(표준적합지수), TLI(터키-루이스지수), CFI(상대적합지수)를 활용하였다.

가. 리더십의 확인적 요인분석결과

리더십의 확인적 요인분석결과는 <표 13>과 같다. 분석결과 적합도 지수는 RMR=.067, RMSEA=.099, NFI=.859, TLI=.878, CFI=.900으로 나타났으며, 이는 김계수(2007)이 제시한 적합도 기준(NFI, TLI, CFI는 .9이상, RMR, RMSEA는 .05~.08이하)에 비추어 볼 때, RMR, CFI는 적합지수를 상회하고 있으며, TLI는 적합지수에 거의 근접하고 있는 것으로 나타났다. 또한 표준화된 회귀계수 값이 .648에서 .977사이로 높게 나타나고 있었다. 하지만 엄밀한 기준을 적용한다면 NFI, TLI는 적합지수를 충족시키지 못하는 것으로 나타났다. 그러나 선행연구인 Hair, Andreson, Tatham & Black(1998)은 구조방정식 모형에서 사용되는 적합도 기준들은 상대적이므로 다른 기준과 통합하여 면밀히 분석해야 하며, 어느 한 지표만을 통해서 적·부의 판단기준으로 삼아서는 연구에 무리가 따른다고 지적하였다. 특히, 김계수(2001), 이순묵(1990)의 연구에서는 이 보다 다소 낮은 NFI, TLI, CFI를 0.8이상으로 채택하고 있어, 이를 종합해 볼 때, 실증자료로서는 무리가 없는 것으로 판단된다.

표 13. 리더십의 확인적 요인분석결과

요 인			표준화된 회귀계수	비표준화된 회귀계수	t	삭제문항
거래적 리더십	조건적 보상	문항1	.690	1.000[a)]	-	②,③
		문항4	.785	1.120	10.549***	
		문항5	.835	1.231	11.079***	
	예외관리	문항1	.847	1.000[a)]	-	④
		문항2	.690	1.888	6.282***	
		문항3	.677	1.245	5.215***	
		문항5	.648	1.324	5.564***	
변혁적 리더쉽	카리스마	문항1	.862	1.000[a)]	-	-
		문항2	.764	.781	14.257***	
		문항3	.878	1.050	18.242***	
		문항4	.977	.982	19.648***	
		문항5	.919	.979	19.995***	
	지적자극	문항1	.858	1.000[a)]	-	④
		문항2	.766	.906	13.856***	
		문항3	.816	.981	15.316***	
		문항5	.737	.822	13.059***	
	개별적 고려	문항1	.859	1.000[a)]	-	④
		문항2	.848	.921	16.238***	
		문항3	.844	.935	16.114***	
		문항5	.765	.932	13.778***	
적합도			χ^2=514.344(p=.000), RMR=.067, RMSEA=.099, NFI=.859, TLI=.878, CFI=.900			

***p<.001 a)분석시 1로 고정됨

나. 조직유효성과 조직성과의 확인적 요인분석결과

조직유효성과 조직성과의 확인적 요인분석결과는 <표 14>와 같다. 분석결과

적합도 지수는 RMR=.065, RMSEA=.104, NFI=.869, TLI=.875, CFI=.902로 나타났으며, 이는 김계수(2007)이 제시한 적합도 기준(NFI, TLI, CFI는 .9 이상, RMR, RMSEA는 .05～.08이하)에 비추어 볼 때, RMR, CFI는 적합지수를 상회하고 있으며, NFI, TLI는 적합지수에 거의 근접하고 있는 것으로 나타났다. 또한 표준화된 회귀계수 값이 .663에서 .950사이로 높게 나타나고 있었다. 아울러 Hair, Andreson, Tatham & Black(1998), 이순묵(1990), 김계수(2001)의 연구에서는 종합적인 지표분석과 .80이상을 적합기준으로 제시하고 있어, 본 자료는 실증자료로서 무리가 없는 것으로 판단된다.

표 14. 조직유효성과 조직성과의 확인적 요인분석결과

요 인			표준화된 회귀계수	비표준화된 회귀계수	t	삭제문항
조직 유효성	직무만족	문항1	.846	1.000[a)]	-	④'
		문항2	.943	1.224	15.211***	
		문항3	.663	.811	9.643***	
	조직몰입	문항1	.697	1.000[a)]	-	-
		문항2	.742	1.126	9.903***	
		문항3	.757	.994	10.082***	
		문항4	.706	.844	9.347***	
		문항5	.697	1.127	10.492***	
	이직의도	문항1	.670	1.000[a)]	-	-
		문항2	.694	1.004	9.208***	
		문항3	.799	1.196	10.275***	
		문항4	.769	1.180	10.018***	
조직성과		문항1	.847	1.000[a)]	-	-
		문항2	.950	1.186	18.087***	
		문항3	.822	1.132	15.380***	
적합도		χ^2=285.139(p=.000), RMR=.065, RMSEA=.104, NFI=.869, TLI=.875, CFI=.902				

***p<.001 a)분석시 1로 고정됨

3) 조사도구의 신뢰도

본 연구에서는 Cronbach's α 계수를 통해 설문지의 신뢰도를 분석하였으며, 그 결과는 <표 15>와 같다. 분석결과 거래적 리더십은 조건적 보상 .820, 예외관리 .789로 나타났으며, 변혁적 리더십은 카리스마 .934, 지적자극 .892, 개별적 고려 .905로 나타났다. 또한 조직유효성은 직무만족 .818, 조직몰입 .853, 이직의도 .819로 나타났으며, 마지막으로 조직성과는 .888로 나타났다. 이러한 결과는 Nunnally(1978)가 제시한 .70이상을 상회하는 것으로 본 연구에서의 구성지표가 매우 신뢰할 만한 수준인 것을 보여주고 있다.

표 15. 신뢰도 분석결과

구성 지표		구성내용	Cronbach's α
리더십	거래적 리더십	조건적 보상	.820
		예외관리	.789
	변혁적 리더십	카리스마	.934
		지적자극	.892
		개별적 고려	.905
조직유효성		직무만족	.818
		조직몰입	.853
		이직의도	.819
조직성과			.888

4) 상관관계 분석결과

본 연구에서는 독립변수인 거래적·변혁적 리더십과 매개변수인 조직성과의 직무만족, 조직몰입, 이직의도, 그리고 종속변수인 조직성과의 관계성을 알아보기 위하여 Pearson의 상관관계 분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 16>과 같다.

표 16. 상관관계 분석결과

구성개념	1	2	3	4	5	6	7	8	9
조건적 보상	1								
예외관리	.423**	1							
카리스마	.722**	.324**	1						
지적자극	.703**	.407**	.711**	1					
개별적 고려	.689**	.384**	.718**	.726**	1				
직무만족	.263**	.090	.310**	.230**	.231**	1			
조직몰입	.371**	.039	.368**	.257**	.371**	.558**	1		
이직의도	-.270**	-.039	-.287**	-.231**	-.277**	-.263**	-.405**	1	
조직성과	.594**	.319**	.576**	.550**	.564**	.405**	.480**	-.343**	1
평균	3.08	3.07	3.21	3.00	2.83	3.85	3.48	3.21	3.20
표준편차	.75	.71	.93	.79	.95	.65	.73	.82	.90

**p<.01

분석결과 거래적 리더십의 조건적 보상과 예외관리는 고객만족과 정(+)의 상관관계를 보이고 있었으며, 변혁적 리더십의 카리스마, 지적자극, 개별적 고려도 고객만족과 (+)의 상관관계를 보이고 있었다. 또한 직무만족은 조직몰입과 조

직성과와는 정(+)의 상관관계를 그리고 이직의도와는 부(-)의 상관관계를 맺는 것으로 나타났다. 마지막으로 조직몰입은 조직성과와는 정(+)의 상관관계를 그리고 조직의도와는 부(-)의 상관관계를 맺고 있었으며, 조직의도는 조직성과와 부(-)의 상관관계를 맺고 있어, 본 연구에서 설정한 연구가설과 방향성이 일치하는 것으로 나타났다. 아울러 변수 간 상관관계 값이 .80이하로 나타나고 있어 다중공선성(multicollinearity)의 문제도 없는 것으로 확인되었다.

3. 자료처리

본 연구의 자료처리는 SPSS Ver. 12.0과 AMOS 5.0 통계패키지 프로그램을 이용하여 자료 분석의 목적에 따라 전산처리 하였다. 본 연구에 사용될 통계기법은 빈도분석(frequency analysis), 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis), 신뢰도분석, 상관관계분석(correlation analysis), 구조방정식 모형분석(structural equation model : SEM)으로 구체적인 통계절차를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 인구통계학적 분석을 위해 빈도분석(frequency analysis)을 실시하였다.

둘째, 설문문항의 타당도 분석을 위해 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)과 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis)을 실시하였다.

셋째, 설문문항의 신뢰도 분석을 위해 Cronbach's α분석을 실시하였다.

넷째, 문항 간의 관계를 확인하기 위해 상관관계분석(correlation analysis)을 실시하였다.

다섯째, 인구통계학적 특성에 따른 집단 간 차이를 분석하기 위하여 독립변인 t-test(independent t-test)와 일원분산분석(one-way ANOVA)을 실시하였다.

여섯째, 변인 간의 인과관계를 분석하기 위하여 구조방정식 모형분석(structural equation model : SEM)을 실시하였다.

Ⅳ. 연구결과

1. 인구사회학적 특성에 따른 리더십, 조직유효성, 조직성과의 차이

1) 성별에 따른 리더십, 조직유효성, 조직성과의 차이

본 연구에서 성별에 따른 리더십, 조직유효성, 조직성과의 차이분석결과는 <표 17>과 같다. 분석결과 거래적 리더십의 조건적 보상(M=3.09)과 예외관리(M=3.09)는 여자의 평균이 높은 것으로 나타났다. 또한 변혁적 리더십의 카리스마(M=3.32), 지적자극(M=3.05), 개별적 고려(M=2.88)는 여자의 평균이 높은 것으로 나타났다. 마지막으로 조직유효성의 직무만족(M=3.87), 조직몰입(M=3.49), 이직의도(M=3.43)는 남자의 평균이 높은 것으로 나타났으며, 조직성과(M=3.23)는 여자의 평균이 높은 것으로 나타났다. 그러나 집단 간 차이에서는 변혁적 리더십의 카리스마(t=−2.367, p<.05)와 조직유효성의 이직의도(t=3.209, p<.01)에서만 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

표 17. 성별에 따른 리더십, 조직유효성, 조직성과의 차이분석결과

변수		성별	N	M	SD	*t*	*p*
거래적 리더십	조건적 보상	남	85	3.07	.80	-.236	.814
		여	144	3.09	.72		
	예외관리	남	85	2.97	.67	-1.652	.100
		여	144	3.13	.72		
변혁적 리더십	카리스마	남	85	3.02	1.03	-2.367*	.019
		여	144	3.32	.86		
	지적자극	남	85	2.93	.88	-1.130	.260
		여	144	3.05	.74		
	개별적 고려	남	85	2.75	.91	-.985	.326
		여	144	2.88	.97		

조직 유효성	직무만족	남	85	3.87	.67	.436	.663
		여	144	3.83	.63		
	조직몰입	남	85	3.49	.76	.219	.827
		여	144	3.47	.71		
	이직의도	남	85	3.43	.74	3.209**	.002
		여	144	3.08	.84		
조직성과		남	85	3.14	.96	-.668	.504
		여	144	3.23	.86		

*p<.05 **p<.01

2) 연령에 따른 리더십, 조직유효성, 조직성과의 차이

본 연구에서 연령에 따른 리더십, 조직유효성, 조직성과의 차이분석결과는 <표 18>과 같다. 분석결과 거래적 리더십의 조건적 보상은 20대(M=3.17), 예외관리는 40대(M=3.25)의 평균이 높은 것으로 나타났고, 변혁적 리더십의 카리스마는 20대(M=3.39), 지적자극은 20대(M=3.14), 개별적 고려는 20대(M=2.91)의 평균이 높은 것으로 나타났다. 또한 조직유효성의 직무만족은 20대(M=3.09), 조직몰입은 30대(M=3.61), 이직의도는 40대(M=4.18)의 평균이 높은 것으로 나타났고, 조직성과는 20대(M=3.32)의 평균이 높은 것으로 나타났다.

아울러 연령에 따른 집단 간 차이분석에서는 거래적 리더십의 조건적 보상(t=4.176, p<.05)과 예외관리(t=6.616, p<.01), 변혁적 리더십의 카리스마(t=12.179, p<.001)와 지적자극(t=9.352, p<.001)에서 집단 간 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 또한 조직유효성의 직무만족(t=5.711, p<.01)과 이직의도 (t=7.812, p<.001), 그리고 조직성과(t=7.183, p<.001)에서 집단 간 통계적으로 유의한 차이가 나타났다.

마지막으로 집단 간 유의한 차이에 대한 사후검증결과 거래적 리더십의 조건적 보상과 예외관리는 20대가 30대보다 높은 것으로 나타났고, 변혁적 리더십의 카리스마는 20대가 30대, 40대 보다, 그리고 지적자극은 20대가 30

대보다 높은 것으로 나타났다. 또한 조직유효성은 직무만족에서 20대, 30대가 40대보다, 이직의도는 40대가 20대, 30대보다, 그리고 조직성과는 20대가 30대, 40대보다 높은 것으로 나타났다.

표 18. 연령에 따른 리더십, 조직유효성, 조직성과의 차이분석결과

변수		연령	N	M	SD	*F*	*p*	*Scheffe*
거래적 리더십	조건적 보상	20대	163	3.17	.69	4.176*	.017	②<①
		30대	58	2.89	.86			
		40대	8	2.70	.67			
	예외관리	20대	163	3.16	.63	6.616**	.002	②<①
		30대	58	2.78	.84			
		40대	8	3.25	.59			
변혁적 리더십	카리스마	20대	163	3.39	.84	12.179***	.000	②③<①
		30대	58	2.83	1.05			
		40대	8	2.37	.65			
	지적자극	20대	163	3.14	.70	9.352***	.000	②<①
		30대	58	2.68	.90			
		40대	8	2.53	.95			
	개별적 고려	20대	163	2.91	.94	1.804	.167	-
		30대	58	2.68	.90			
		40대	8	2.50	1.21			
조직 유효성	직무만족	20대	163	3.89	.67	5.711**	.004	③<①②
		30대	58	3.81	.45			
		40대	8	3.12	.95			
	조직몰입	20대	163	3.43	.71	1.308	.272	-
		30대	58	3.61	.68			
		40대	8	3.40	1.15			
	이직의도	20대	163	3.11	.76	7.812***	.001	①②<③
		30대	58	3.34	.90			
		40대	8	4.18	.49			
조직성과		20대	163	3.32	.88	7.183***	.001	②③<①
		30대	58	2.95	.85			
		40대	8	2.41	.88			

*p<.05 **p<.01 ***p<.001 ①20대 ②30대 ③40대

3) 근속기간에 따른 리더십, 조직유효성, 조직성과의 차이

본 연구에서 근속기간에 따른 리더십, 조직유효성, 조직성과의 차이분석결과는 <표 19>와 같다. 분석결과 거래적 리더십의 조건적 보상은 1년 미만(M=3.50), 예외관리는 1년 미만(M=3.42)의 평균이 높은 것으로 나타났고, 변혁적 리더십의 카리스마는 1년 미만(M=3.72), 지적자극은 1년 미만(M=3.43), 개별적 고려는 1년 미만(M=3.29)의 평균이 높은 것으로 나타났다. 또한 조직유효성의 직무만족은 1년 미만(M=4.01), 조직몰입은 1년 미만(M=3.70), 이직의도는 6년 이상(M=3.50), 그리고 조직성과는 1년 미만(M=3.63)의 평균이 높은 것으로 나타났다.

아울러 근속기간에 따른 집단 간 차이분석에서는 거래적 리더십의 조건적 보상(t=11.815, p<.001)과 예외관리(t=10.222, p<.001), 변혁적 리더십의 카리스마(t=13.489, p<.001), 지적자극(t=12.228, p<.001), 개별적 고려(t=9.471, p<.001)에서 집단 간 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 또한 조직유효성의 직무만족(t=2.919, p<.05), 조직몰입(t=6.897, p<.001), 이직의도(t=13.054, p<.001), 그리고 조직성과(t=8.993, p<.001)에서 집단 간 통계적으로 유의한 차이가 나타났다.

마지막으로 집단 간 유의한 차이에 대한 사후검증결과 거래적 리더십의 조건적 보상과 예외관리는 1년 미만이 2-3년, 4-5년, 6년 이상보다 높은 것으로 나타났고, 변혁적 리더십의 카리스마와 지적자극도 1년 미만이 2-3년, 4-5년, 6년 이상보다 높은 것으로 나타났으며, 개별적 고려는 1년 미만이 2-3년, 6년 이상보다 높은 것으로 나타났다. 또한 조직유효성은 조직몰입에서 1년 미만과 6년 이상이 2-3년보다 높은 것으로 나타났으며, 이직의도는 1년 미만이 2-3년, 4-5년, 6년 이상보다 높은 것으로 나타났다. 그리고 조직성과는 1년 미만이 2-3년, 4-5년, 6년 이상보다 높은 것으로 나타났다.

표 19. 근속기간에 따른 리더십, 조직유효성, 조직성과의 차이분석결과

변수		근속기간	N	M	SD	*F*	*p*	*Scheffe*
거래적 리더십	조건적 보상	1년 미만	68	3.50	.63	11.815^{***}	.000	②③④<①
		2-3년	60	2.87	.71			
		4-5년	45	2.96	.53			
		6년 이상	56	2.89	.86			
	예외관리	1년 미만	68	3.42	.73	10.222^{***}	.000	②③④<①
		2-3년	60	2.98	.49			
		4-5년	45	3.02	.55			
		6년 이상	56	2.78	.82			
변혁적 리더십	카리스마	1년 미만	68	3.72	.81	13.489^{***}	.000	②③④<①
		2-3년	60	3.07	.80			
		4-5년	45	3.20	.75			
		6년 이상	56	2.76	1.06			
	지적자극	1년 미만	68	3.43	.72	12.228^{***}	.000	②③④<①
		2-3년	60	2.92	.50			
		4-5년	45	2.95	.77			
		6년 이상	56	2.63	.93			
	개별적 고려	1년 미만	68	3.29	.87	9.471^{***}	.000	②④<①
		2-3년	60	2.54	.87			
		4-5년	45	2.87	.80			
		6년 이상	56	2.58	1.02			
조직 유효성	직무만족	1년 미만	68	4.01	.74	2.919^{*}	.035	-
		2-3년	60	3.71	.57			
		4-5년	45	3.88	.55			
		6년 이상	56	3.76	.63			
	조직몰입	1년 미만	68	3.70	.75	6.897^{***}	.000	②<①④
		2-3년	60	3.17	.64			
		4-5년	45	3.40	.58			
		6년 이상	56	3.60	.78			
	이직의도	1년 미만	68	2.74	.73	13.054^{***}	.000	②③④<①
		2-3년	60	3.27	.69			
		4-5년	45	3.46	.71			
		6년 이상	56	3.50	.90			
조직성과		1년 미만	68	3.63	.72	8.993^{***}	.000	②③④<①
		2-3년	60	2.89	.93			
		4-5년	45	3.15	.81			
		6년 이상	56	3.04	.94			

$^{*}p<.05$ $^{***}p<.001$ ① 1년 미만 ② 2-3년 ③ 4-5년 ④ 6년 이상

4) 월평균수입에 따른 리더십, 조직유효성, 조직성과의 차이

본 연구에서 월평균수입에 따른 리더십, 조직유효성, 조직성과의 차이분석결과는 <표 20>과 같다. 분석결과 거래적 리더십의 조건적 보상은 251-300만원(M=3.30), 예외관리는 301만원 이상(M=3.37)의 평균이 높은 것으로 나타났고, 변혁적 리더십의 카리스마는 150만원 미만(M=3.53), 지적자극은 301만원 이상(M=3.37), 개별적 고려는 301만원 이상(M=3.75)의 평균이 높은 것으로 나타났다. 또한 조직유효성의 직무만족은 150만원 미만(M=3.87), 조직몰입은 301만원 이상(M=4.80), 이직의도는 301만원 이상(M=4.15), 그리고 조직성과는 150만원 미만(M=3.45)의 평균이 높은 것으로 나타났다.

아울러 월평균수입에 따른 집단 간 차이분석에서는 거래적 리더십의 조건적 보상(t=7.049, p<.001)과 예외관리(t=7.960, p<.001), 변혁적 리더십의 카리스마(t=9.442, p<.001), 지적자극(t=9.412, p<.001), 개별적 고려(t=18.286, p<.001)에서 집단 간 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 또한 조직유효성의 이직의도(t=8.640, p<.001)와 조직성과(t=6.188, p<.001)에서 집단 간 통계적으로 유의한 차이가 나타났다.

마지막으로 집단 간 유의한 차이에 대한 사후검증결과 거래적 리더십의 조건적 보상은 150만원 미만, 151-200만원, 251-300만원이 201-250만원보다 높은 것으로 나타났고, 예외관리는 150만원 미만, 151-200만원이 201-250만원보다 높은 것으로 나타났다. 또한 변혁적 리더십의 카리스마는 150만원 미만이 151-200만원, 201-250만원보다 높은 것으로 나타났고, 지적자극은 150만원 미만이 201-250만원보다 높은 것으로 나타났으며, 개별적 고려는 150만원 미만이 151-200만원, 201-250만원보다 높은 것으로 나타났다. 아울러 조직유효성의 이직의도는 201-250만원이 150만원 미만보다 높은 것으로 나타났고, 조직성과는 150만원 미만이 201-250만원보다 높은 것으로 나타났다.

표 20. 월평균수입에 따른 리더십, 조직유효성, 조직성과의 차이분석결과

변수		월평균 수입	N	M	SD	*F*	*p*	*Scheffe*
거래적 리더십	조건적 보상	150만원미만	120	3.24	.65	7.049***	.000	③<①②④
		151-200만원	57	3.05	.81			
		201-250만원	38	2.55	.83			
		251-300만원	12	3.30	.26			
		301만원이상	2	3.16	.70			
	예외관리	150만원미만	120	3.25	.61	7.960***	.000	③<①②
		151-200만원	57	3.06	.83			
		201-250만원	38	2.55	.61			
		251-300만원	12	2.91	.43			
		301만원이상	2	3.37	.88			
변혁적 리더십	카리스마	150만원미만	120	3.53	.66	9.442***	.000	②③<①
		151-200만원	57	2.91	1.10			
		201-250만원	38	2.68	1.05			
		251-300만원	12	3.25	.90			
		301만원이상	2	2.60	.84			
	지적자극	150만원미만	120	3.25	.58	9.412***	.000	③<①
		151-200만원	57	2.88	.89			
		201-250만원	38	2.43	.90			
		251-300만원	12	2.95	.83			
		301만원이상	2	3.37	1.23			
	개별적 고려	150만원미만	120	3.22	.83	18.286***	.000	②③<①
		151-200만원	57	2.57	.85			
		201-250만원	38	1.99	.87			
		251-300만원	12	2.72	.39			
		301만원이상	2	3.75	1.06			
조직 유효성	직무만족	150만원미만	120	3.87	.58	.172	953	-
		151-200만원	57	3.85	.64			
		201-250만원	38	3.78	.79			
		251-300만원	12	3.80	.89			
		301만원이상	2	3.66	.47			
	조직몰입	150만원미만	120	3.47	.66	2.107	.081	-
		151-200만원	57	3.47	.78			
		201-250만원	38	3.37	.82			
		251-300만원	12	3.68	.60			
		301만원이상	2	4.80	.28			
	이직의도	150만원미만	120	2.97	.78	8.640***	.000	①<③
		151-200만원	57	3.26	.74			
		201-250만원	38	3.76	.77			
		251-300만원	12	3.43	.72			
		301만원이상	2	4.15	.53			
조직성과		150만원미만	120	3.45	.72	6.188***	.000	③<①
		151-200만원	57	3.03	1.00			
		201-250만원	38	2.71	1.01			
		251-300만원	12	3.05	.88			
		301만원이상	2	3.16	.70			

***p<.001 ①150만원 미만 ②151-200만원 ③201-250만원 ④251-300만원 ⑤301만원 이상

2. 무용공연단 경영자의 리더십과 조직유효성 및 조직성과의 관계

1) 연구모형의 적합도

본 연구에서 설정한 연구모형은 구조방정식 모형분석을 통해 검증하였으며, 이를 통한 모형의 전반적인 적합도 수준은 <표 21>과 같다.

표 21. 연구모형의 적합도 검증

모형	RMR	RMSEA	NFI	TLI	CFI	$\chi^2(df)$
연구 모형	.065	.104	.869	.875	.902	578.352 (158)

적합도 분석결과 RMR=.065, RMSEA=.104, NFI=.869, TLI=.875, CFI=.902, χ^2=578.352(df=158)로 나타났다. 이는 김계수(2007)가 제시한 적합도 기준인 RMR과 RMSEA가 .05~.08이하, GFI, NFI, TLI, CFI가 0.9 이상이면 적합한 모델로 평가된다는 기준에 비추어 볼 때, RMR, CFI는 적합지수를 상회하고 있는 것으로 나타났고, NFI, TLI는 적합지수에 거의 근접하고 있는 것으로 나타났다. 특히, Hair, Andreson, Tatham & Black(1998), 이순묵(1990), 김계수(2001)의 연구에서는 종합적인 지표분석과 .80이상을 적합기준으로 제시하고 있어, 본 연구에서 사용된 척도들은 제안된 연구가설을 검증하기에 무리가 없을 것으로 판단된다.

2) 연구가설의 검증

본 연구에서는 연구가설의 경로에 따라 구조방정식 모델을 구성하였고, 검증결과는 <표 22>와 같이 나타났다. 분석결과 가설 2-2의 변혁적 리더십과 직무

만족(경로계수 .177, t=3.689, p<.001), 가설 2-3의 직무만족과 조직몰입(경로계수 .616, t=7.051, p<.001), 가설 2-5의 직무만족과 조직성과(경로계수 .383, t=3.472, p<.001), 가설 2-6의 조직몰입과 이직의도(경로계수 -.523, t=-4.112, p<.001), 가설 2-7의 조직몰입과 조직성과(경로계수 .273, t=2.449, p<.05), 그리고 가설 2-8의 이직의도와 조직성과(경로계수 -.177, t=-2.423, p<.05)는 통계적으로 유의한 것으로 나타나 연구가설이 채택되었다. 그러나 가설 2-1의 거래적 리더십과 직무만족, 가설 2-4의 직무만족과 이직의도는 통계적으로 유의하지 않아 연구가설이 기각되었다. 아울러 무용공연단 경영자의 리더십과 조직유효성, 그리고 조직성과의 경로모형을 제시하면 <그림 6>과 같다.

표 22. 연구가설의 검증결과

가설	경 로			경로 계수	표준 오차	t 값	가설 검증
가설 2-1	거래적 리더십	⇨	직무만족	.004	.120	.032	기각
가설 2-2	변혁적 리더십	⇨	직무만족	.177	.048	3.689***	채택
가설 2-3	직무만족	⇨	조직몰입	.616	.087	7.051***	채택
가설 2-4	직무만족	⇨	이직의도	-.008	.126	-.062	기각
가설 2-5	직무만족	⇨	조직성과	.383	.110	3.472***	채택
가설 2-6	조직몰입	⇨	이직의도	-.523	.127	-4.112***	채택
가설 2-7	조직몰입	⇨	조직성과	.273	.112	2.449*	채택
가설 2-8	이직의도	⇨	조직성과	-.177	.073	-2.423*	채택

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

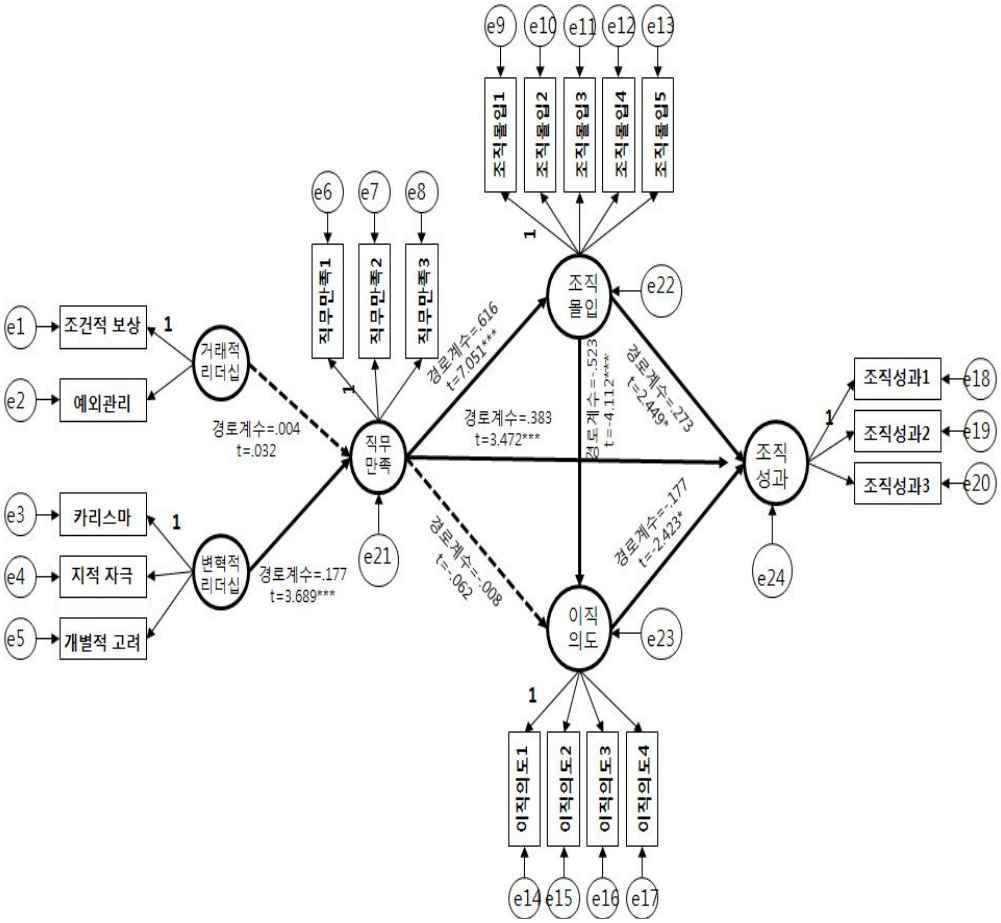


그림 7. 리더십, 조직유효성, 조직성과의 경로모형

3. 무용공연단 경영자의 리더십 인지수준에 따른 조직유효성 및 조직성과의 효과분석

1) 거래적 리더십의 인지수준에 따른 조직유효성 및 조직성과의 효과분석

(1) 거래적 리더십의 인지수준에 따른 조직유효성과 조직성과의 차이분석결과

거래적 리더십의 인지수준에 따른 조직유효성과 조직성과의 차이분석결과는

<표 23>과 같다.

표 23. 거래적 리더십의 인지수준에 따른 차이분석결과

요 인	저 집단 (N=112, M=2.65)	고 집단 (N=117, M=3.48)	t
	M±SD	M±SD	
직무만족	3.71±.66	3.98±.61	-3.222***
조직몰입	3.29±.74	3.65±.67	-3.876***
이직의도	3.37±.86	3.06±.75	2.885**
조직성과	2.80±.79	3.57±.83	-7.161***

**p<.001

분석결과 저집단(N=112)의 리더십 인지수준의 평균은 M=2.65로 나타났고, 고집단(N=117)의 리더십 인지수준의 평균은 M=3.48로 나타났다. 또한 독립표본 t-test분석을 통한 집단 간의 차이분석에서는 직무만족(M=3.98), 조직몰입(M=3.65), 조직성과(M=3.57)에서 고집단의 평균이 높게 나타났고, 이직의도(M=3.37)에서는 저집단의 평균이 높게 나타났으며, 통계적으로도 p<.001수준에서 차이가 나타났다.

(2) 연구모형의 적합도

본 연구에서 설정한 연구모형은 구조방정식 모형분석을 통해 검증하였으며, 이를 통한 거래적 리더십 연구모형의 전반적인 적합도 수준은 <표 24>과 같다.

표 24. 거래적 리더십 연구모형의 적합도 검증

모형	RMR	RMSEA	NFI	TLI	CFI	$\chi^2(df)$
거래적 리더십 모형	.085	.102	.800	.850	.847	395.510 (118)

적합도 분석결과 RMR=.085, RMSEA=.102, NFI=.800, TLI=.850, CFI=.847 χ^2=395.510(*df*=118)으로 나타났다. 이는 김계수(2007)가 제시한 적합도 기준인 RMR과 RMSEA가 .05～.08이하, NFI, TLI, CFI가 0.9이상이면 적합한 모델로 평가된다는 기준에 비추어 볼 때, RMR만이 적합지수에 근접하고 있을 뿐 다른 적합기준 요소들은 높은 수준의 적합지수를 만족시키지 못하였다. 그러나 다중집단분석을 목적으로 하는 구조모형 분석에서의 적합지수는 단일집단의 분석에 비해 큰 의미가 없으며, 오히려 집단 간의 경로계수 비교를 목적으로 하고 있어 경로계수의 지표가 중요성을 갖는다(이학식, 임지훈, 2011). 또한 Hair, Andreson, Tatham & Black(1998), 이순묵(1990), 김계수(2001)의 연구에서는 이 보다 다소 낮은 NFI, TLI, CFI를 0.8이상으로 채택하고 있다. 따라서 본 연구에서 사용된 척도들은 제안된 연구가설을 검증하기에 무리가 없을 것으로 판단된다.

(3) 연구가설의 검증결과

본 연구에서는 연구가설의 경로에 따라 구조방정식 모델을 구성하였고, 거래적 리더십 저집단 검증결과는 <표 25>와 같이 나타났다. 분석결과 가설 7-1-1의 직무만족과 조직몰입(경로계수 .456, *t*=3.789, *p*<.001), 가설 7-1-3의 직무만족과 조직성과(경로계수 .364, *t*=2.503, *p*<.05), 가설 3-1-4의 조직몰입과 이직의도(경로계수 -.355., *t*=-2.163, *p*<.05)는 통계적으로 유의한 것으로 나타나 연구가설이 채택되었다. 그러나 가설 3-1-2의 직무만족과 이직의도, 가설 3-1-5의 조직몰입과 조직성과, 가설 3-1-6의 이직의도와 조직성과는 통계적으로 유의하지 않아 연구가설이 기각되었다. 아울러 거래적 리더십 저집단의 경로모형을 제시하면 <그림 7>과 같다.

표 25. 거래적 리더십 저집단 검증결과

가 설	경 로			저집단	
				경로계수	t 값
가설3-1-1	직무만족	⇨	조직몰입	.456	3.789***
가설3-1-2	직무만족	⇨	이직의도	.093	.641
가설3-1-3	직무만족	⇨	조직성과	.364	2.503*
가설3-1-4	조직몰입	⇨	이직의도	-.355	-2.163*
가설3-1-5	조직몰입	⇨	조직성과	.052	.351
가설3-1-6	이직의도	⇨	조직성과	-.037	-.368

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

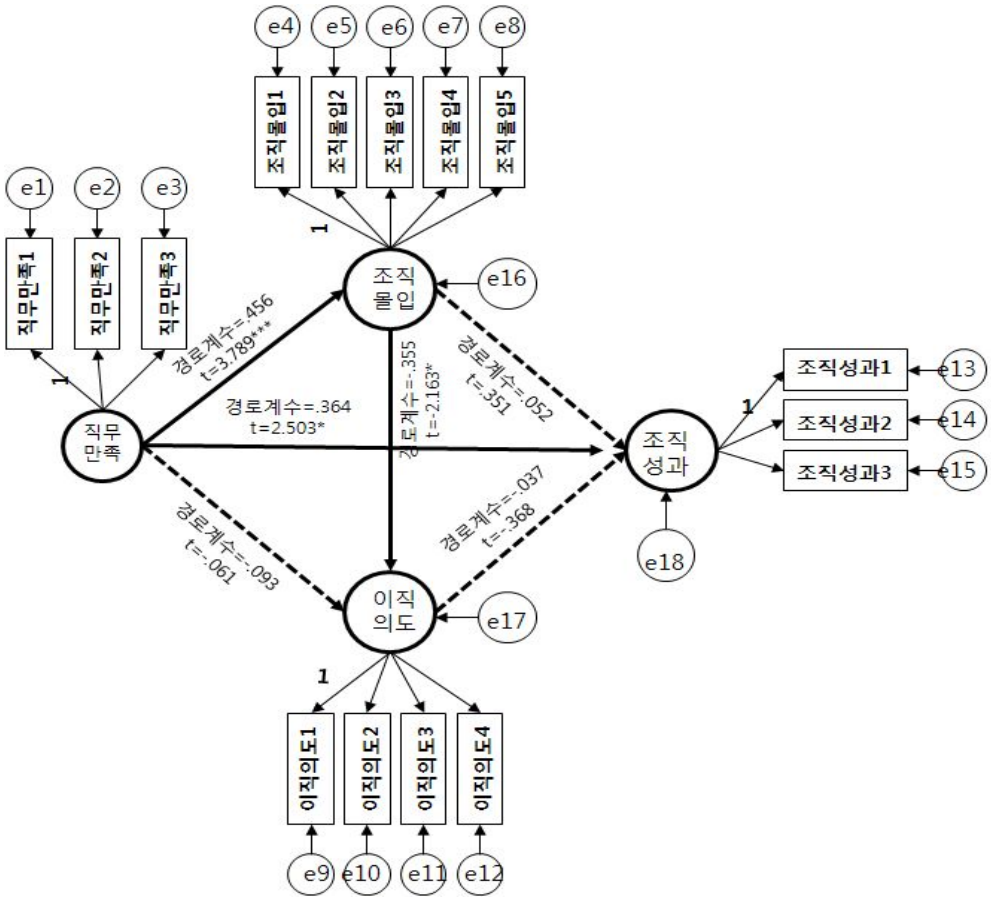


그림 8. 거래적 리더십 저집단 경로모형

본 연구에서는 연구가설의 경로에 따라 구조방정식 모델을 구성하였고, 거래적 리더십 고집단 검증결과는 <표 26>과 같이 나타났다. 분석결과 가설 3-2-1의 직무만족과 조직몰입(경로계수 .654, t=5.553, p<.001), 가설 3-2-4의 조직몰입과 이직의도(경로계수 -.701, t=-3.822, p<.001), 가설 3-2-5의 조직몰입과 조직성과(경로계수 .658, t=4.257, p<.001)는 통계적으로 유의한 것으로 나타나 연구가설이 채택되었다. 그러나 가설 3-2-2의 직무만족과 이직의도, 가설 3-2-3의 직무만족과 조직성과, 가설 3-2-6의 이직의도와 조직성과는 통계적으로 유의하지 않아 연구가설이 기각되었다. 아울러 거래적 리더십 고집단의 경로모형을 제시하면 <그림 8>과 같다.

표 26. 거래적 리더십 고집단 검증결과

가 설	경 로			고집단	
				경로계수	t 값
가설3-2-1	직무만족	⇨	조직몰입	.654	5.553***
가설3-2-2	직무만족	⇨	이직의도	.065	.405
가설3-2-3	직무만족	⇨	조직성과	.066	.562
가설3-2-4	조직몰입	⇨	이직의도	-.701	-3.822***
가설3-2-5	조직몰입	⇨	조직성과	.658	4.257***
가설3-2-6	이직의도	⇨	조직성과	-.042	-.430

***p<.001

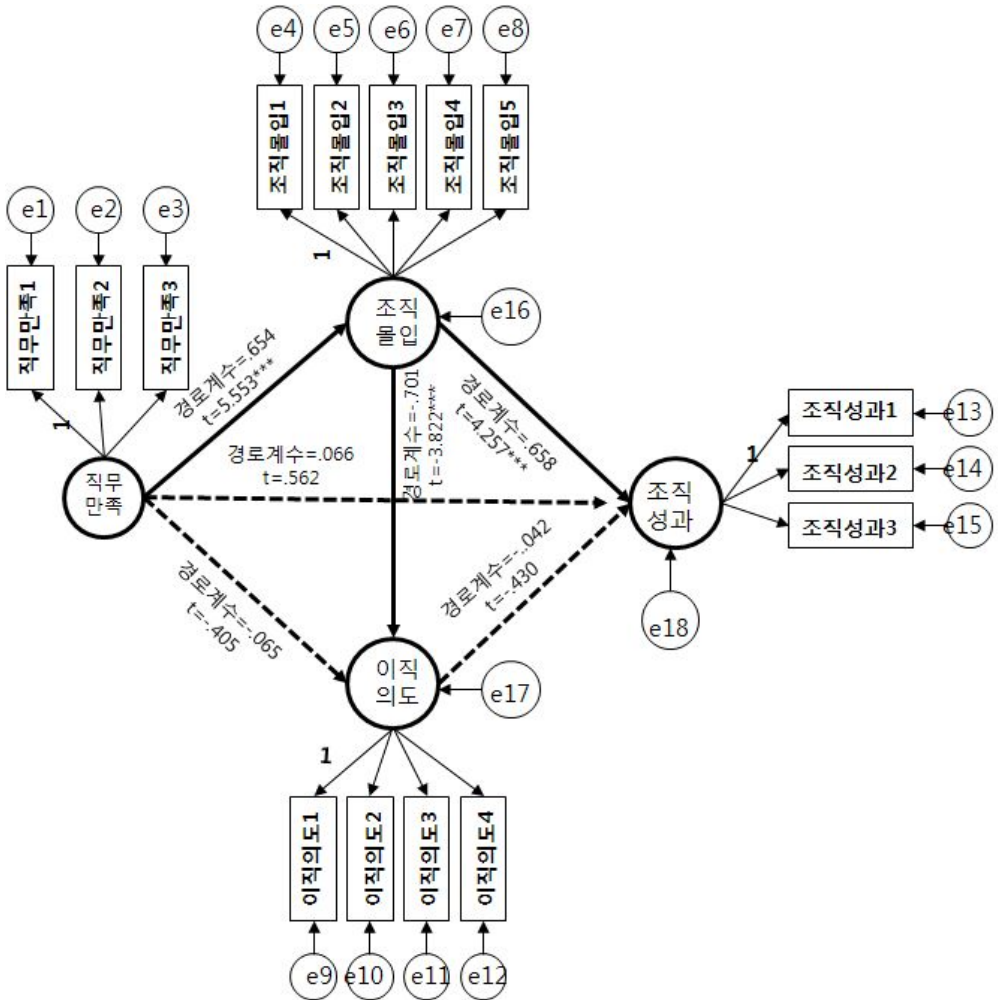


그림 9. 거래적 리더십 고집단 경로모형

2) 변혁적 리더십의 인지수준에 따른 조직유효성 및 조직성과의 효과분석

(1) 변혁적 리더십의 인지수준에 따른 조직유효성과 조직성과의 차이분석결과

변혁적 리더십의 인지수준에 따른 조직유효성과 조직성과의 차이분석결과는 <표 27>과 같다. 분석결과 저집단(N=106)의 리더십 인지수준의 평균은

M=2.33으로 나타났고, 고집단(N=123)의 리더십 인지수준의 평균은 M=3.61로 나타났다. 또한 독립표본 t-test분석을 통한 집단 간의 차이에서는 직무만족(M=4.05), 조직몰입(M=3.74), 조직성과(M=3.64)에서 고집단의 평균이 높게 나타났고, 이직의도(M=3.44)에서는 저집단의 평균이 높게 나타났으며, 통계적으로도 p<.001수준에서 차이가 나타났다.

표 27. 변혁적 리더십의 인지수준에 따른 차이분석결과

요 인	저 집단 (N=106, M=2.33)	고 집단 (N=123, M=3.61)	*t*
	M±SD	M±SD	
직무만족	3.61±.75	4.05±.46	-5.424***
조직몰입	3.17±.75	3.74±.59	-6.437***
이직의도	3.44±.91	3.01±.67	4.161***
조직성과	2.68±.85	3.64±.67	-9.554***

***p<.001

(2) 연구모형의 적합도

본 연구에서 설정한 연구모형은 구조방정식 모형분석을 통해 검증하였으며, 이를 통한 변혁적 리더십 연구모형의 전반적인 적합도 수준은 <표 28>과 같다.

표 28. 변혁적 리더십 연구모형의 적합도 검증

모 형	RMR	RMSEA	NFI	TLI	CFI	$\chi^2(df)$
변혁적 리더십 모형	.076	.100	.803	.841	.838	387.431 (118)

적합도 분석결과 RMR=.076, RMSEA=.100, NFI=.803, TLI=.841, CFI=.838, χ^2=387.431(*df*=118)로 나타났다. 이는 김계수(2007)가 제시한 적합도 기준인 RMR과 RMSEA가 .05～.08이하, NFI, TLI, CFI가 0.9이상이면 적합한 모델로 평가된다는 기준에 비추어 볼 때, RMR만이 적합지수에 근접하고 있다. 그러나 다중집단분석을 목적으로 하는 구조모형분석에서의 적합지수는 단일집단의 분석에 비해 큰 의미가 없으며, 오히려 집단 간의 경로계수 비교를 목적으로 하고 있어 경로계수의 지표가 중요성을 갖는다(이학식, 임지훈, 2011). 또한 Hair, Andreson, Tatham & Black(1998), 이순묵(1990), 김계수(2001)의 연구에서는 이보다 다소 낮은 NFI, TLI, CFI를 0.8이상으로 채택하고 있다. 따라서 본 연구에서 사용된 척도들은 제안된 연구가설을 검증하기에 무리가 없을 것으로 판단된다.

(3) 연구가설의 검증결과

본 연구에서는 연구가설의 경로에 따라 구조방정식 모델을 구성하였고, 변혁적 리더십 저집단 검증결과는 <표 29>와 같이 나타났다.

표 29. 변혁적 리더십 저집단 검증결과

가 설	경 로			저 집 단	
				경로계수	*t* 값
가설3-3-1	직무만족	⇨	조직몰입	.359	3.190***
가설3-3-2	직무만족	⇨	이직의도	.082	.586
가설3-3-3	직무만족	⇨	조직성과	.162	1.471
가설3-3-4	조직몰입	⇨	이직의도	-.374	-2.528*
가설3-3-5	조직몰입	⇨	조직성과	.103	.888
가설3-3-6	이직의도	⇨	조직성과	-.176	-1.830

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

분석결과 가설 7-3-1의 직무만족과 조직몰입(경로계수 .359, t=3.190, p<.001), 가설 3-3-4의 조직몰입과 이직의도(경로계수 -.374, t=-2.528, p<.05)는 통계적으로 유의한 것으로 나타나 연구가설이 채택되었다. 그러나 가설 3-3-2의 직무만족과 이직의도, 가설 3-3-3의 직무만족과 조직성과, 가설 3-3-5의 조직몰입과 조직성과, 가설 3-3-6의 이직의도와 조직성과는 통계적으로 유의하지 않아 연구가설이 기각되었다. 아울러 변혁적 리더십 저집단의 경로모형을 제시하면 <그림 9>와 같다.

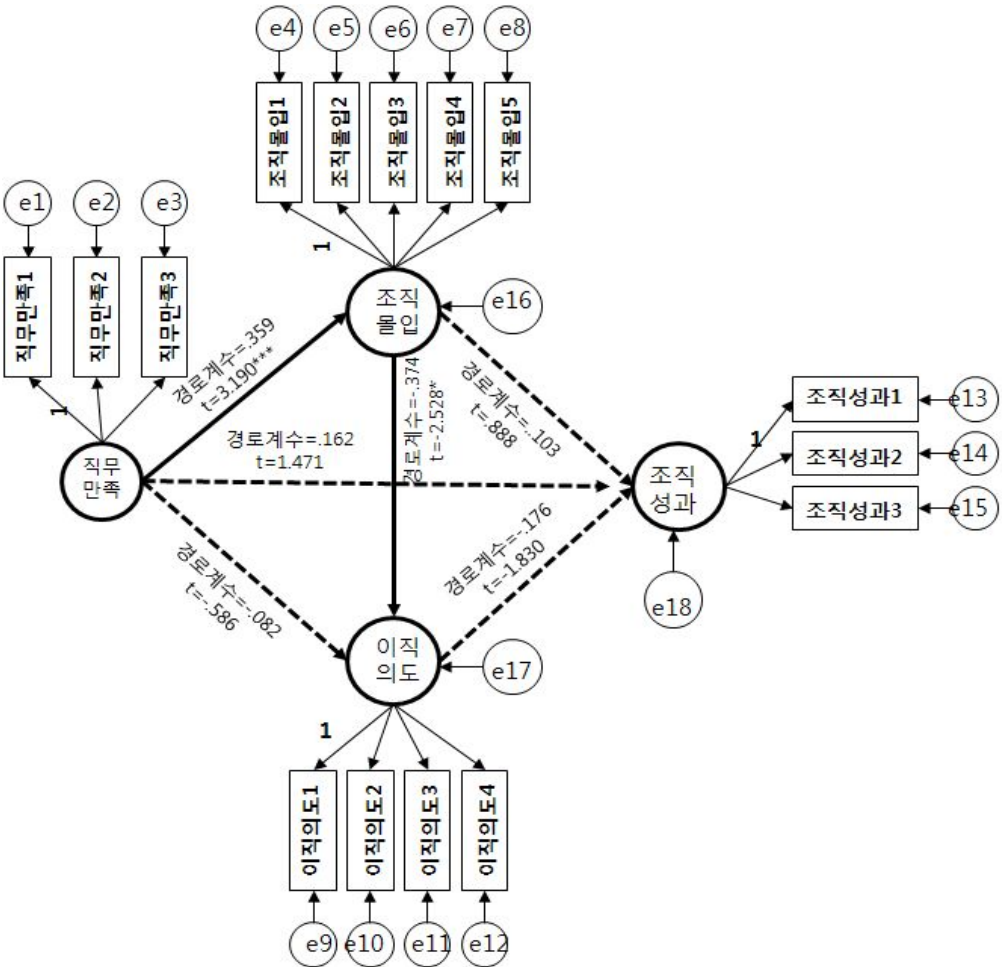


그림 10. 변혁적 리더십 저집단 경로모형

본 연구에서는 연구가설의 경로에 따라 구조방정식 모델을 구성하였고, 변혁적 리더십 고집단 검증결과는 <표 30>과 같이 나타났다. 분석결과 가설 3-4-1의 직무만족과 조직몰입(경로계수 .741, t=4.600, p<.001), 가설 3-4-3의 직무만족과 조직성과(경로계수 .673, t=-2.688, p<.01)는 통계적으로 유의한 것으로 나타나 연구가설이 채택되었다. 그러나 가설 3-4-2의 직무만족과 이직의도, 가설 3-4-4의 조직몰입과 이직의도, 가설 3-4-5의 조직몰입과 조직성과, 가설 3-4-6의 이직의도와 조직성과는 통계적으로 유의하지 않아 연구가설이 기각되었다. 아울러 변혁적 리더십 고집단의 경로모형을 제시하면 <그림 9>와 같다.

표 30. 변혁적 리더십 고집단 검증결과

가 설	경 로			고집단	
				경로계수	t 값
가설3-4-1	직무만족	⇨	조직몰입	.741	4.600***
가설3-4-2	직무만족	⇨	이직의도	-.192	-.774
가설3-4-3	직무만족	⇨	조직성과	.673	2.688**
가설3-4-4	조직몰입	⇨	이직의도	-.362	-1.406
가설3-4-5	조직몰입	⇨	조직성과	.200	.805
가설3-4-6	이직의도	⇨	조직성과	-.055	-.495

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

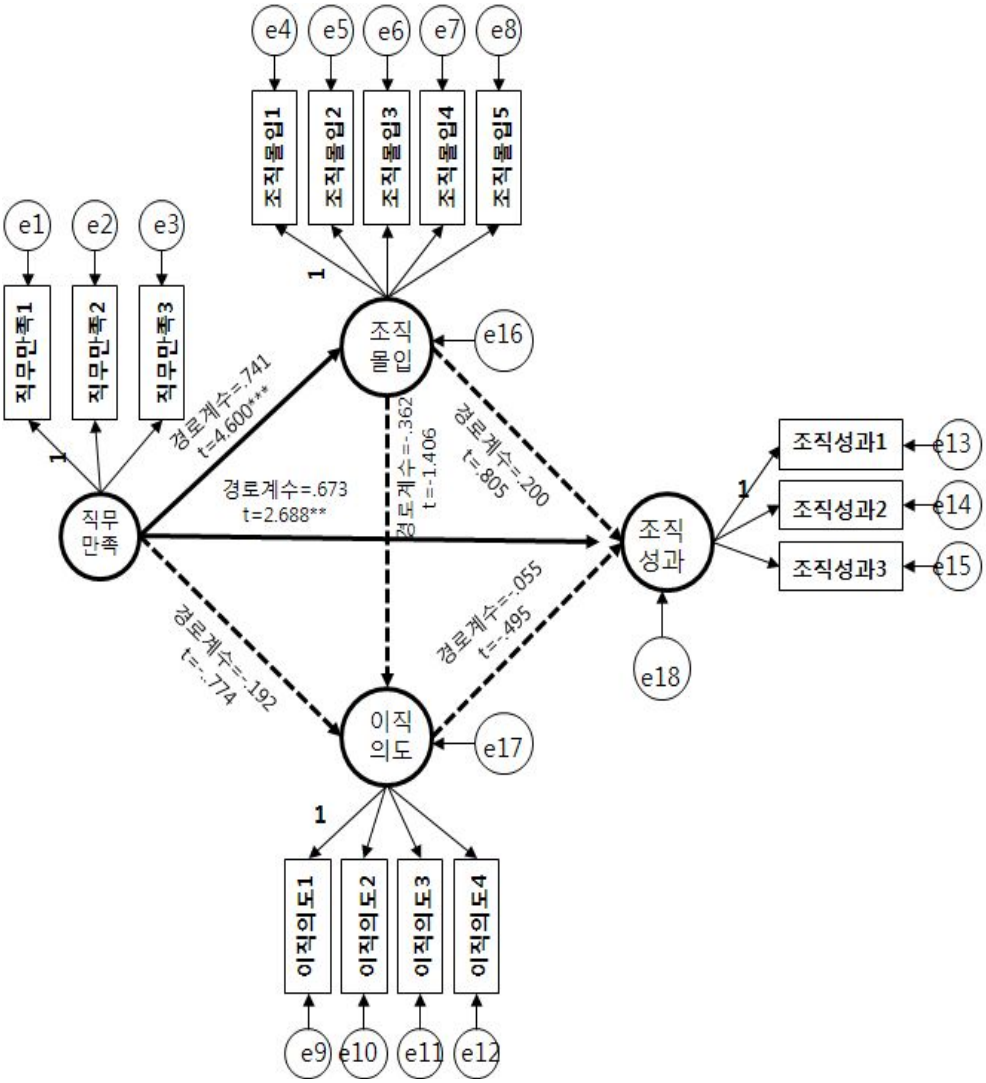


그림 11. 변혁적 리더십 고집단 경로모형

Ⅴ. 논 의

1. 인구사회학적 특성에 따른 리더십, 조직유효성, 조직성과의 차이

본 연구에서 인구사회학적 특성에 따른 리더십, 조직유효성, 그리고 조직성과의 차이에 대한 논의는 다음과 같다. 첫째, 성별에서는 카리스마와 이직의도, 연령에서는 조건적 보상, 예외관리, 카리스마, 지적자극, 직무만족, 이직의도, 조직성과, 근속기간에서는 조건적 보상, 예외관리, 카리스마, 지적자극, 개별적 고려, 직무만족, 조직몰입, 이직의도, 조직성과, 마지막으로 월평균수입에서는 조건적 보상, 예외관리, 카리스마, 지적자극, 개별적 고려, 이직의도, 조직성과에서 집단 간 차이가 나타났다.

중요한 점은 대부분의 요인에서 남자보다 여자무용수의 평균이 높은 것으로 확인되었고, 연령이 낮은 20대에서 높은 리더십인지와 조직유효성, 그리고 조직성과의 차이가 확인되었다는 점이다. 또한 경력이 1년 미만인 무용수들에게서 대부분의 요인에서 높은 만족도를 얻었다. 이러한 연구결과는 무용지도자의 리더십을 여성, 20대, 낮은 경력자 등의 특정 계층에서 높게 인지하는 연구결과로 이들이 무용지도자를 신뢰하고 이에 따른 지속의도를 높게 가지고 있기 때문으로 판단된다. 선행연구에서도 무용수가 지도자에게 인지하고 있는 높은 신뢰감은 무용활동의 만족과 몰입, 그리고 지속의도에 큰 영향을 미치고 있음을 제시하였고(조영석, 김경희, 2005), 유정숙(2009)은 무용전공자의 동기, 지도자리더십 등이 무용지속수행과 밀접한 관련이 있다고 제시하여 본 연구에서 나타난 인구사회학적 특성의 관련성을 지지해주고 있다.

특히, 본 연구에서 높은 만족도를 나타내는 집단 대부분이 무용공연단에

입단한지 1년 미만이며, 이는 이들이 가지고 있는 높은 성취동기와도 깊은 관련성이 있을 것으로 판단된다. 즉, 높은 내적동기를 바탕으로 조직과 관련된 일들에 긍정적이며, 협조적이고 적극적으로 참여하려고 하는 의사가 반영된 결과로 생각된다. 선행연구에서도 높은 동기는 집단의 자발적 참여에 영향을 미치며, 동기가 강한 사람은 보상과 통제가 없는 상황에서도 무용참여의사가 매우 높다고 하였다(Csikszentmihaly, 1990; Duda & Nicholls, 1992; 소명선, 2006). 결국 높은 성취동기는 흥미와 만족도에 직접적인 영향을 미치며, 지속적인 참여에도 도움이 된다(Roberts, 1992).

하지만 반대로 보면 본 연구에서 제시하는 연구결과는 고소득, 고경력자 군에서 조직유효성과 조직성과를 높이기 위한 방안이 필요함을 지적하고 있다. 특히, 이들 집단에서 나타나는 높은 이직의도는 이들이 언제든지 직장을 옮기거나 그만둘 수 있다는 연구결과를 제공하고 있는 것이다. 따라서 조직성과의 확보 및 조직유효성을 높이기 위한 방안으로 지속적인 연수프로그램의 제공이나 지도자프로그램 등의 동기유발을 위한 프로그램이 제공되어야 할 것이다.

또한 고소득, 고경력자 군의 경우 대부분 고연령에 속하는 집단으로 구분되고 있어, 이들을 대상으로 한 직무관련 연수나 직업훈련을 통해 전문경영자나 지도자로서의 이직이나 직업변경 프로그램도 제공되어야 할 것으로 판단된다. 더욱이 선행연구에서는 낮은 직무만족이나 높은 이직의도가 직무활동에 있어서 매우 부정적인 영향을 미치며(김인재, 조성진, 2012; 송대현, 이종목, 박한기, 1988; 신성원, 2010), 이는 결과적으로 조직유효성에도 부정적인 작용을 하기 때문에 무용공연단에서는 이러한 부분에서 반드시 빠른 개선활동이 필요하다. 결국, 무용공연단의 단원들은 신체활동을 통한 직무수행이라는 독특한 특성을 가진 집단이다. 따라서 직업활동에 제한된 연령은 조직유효성을 높이는데 매우 부정적인 영향을 미칠 수밖에 없다. 따라서 이를 해소할 수 있는 지도자나 경영자, 또는 프로모션으로서 이직활

동을 도울 수 있는 프로그램이 시급히 도입되어야 할 것이다.

2. 무용공연단 경영자의 리더십과 조직유효성 및 조직성과의 관계

본 연구에서 나타난 무용공연단 경영자의 거래적·변혁적 리더십과 조직유효성, 그리고 조직성과의 관계에서 나타난 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 변혁적 리더십은 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 변혁적 리더십의 리더와 부하의 높은 도덕적·동기적 수준은 개인적인 보상과 이익을 초월하여 조직의 만족에 영향을 미치고 있으며, 이는 변혁적 리더십이 구성원들의 높은 만족도에 긍정적인 영향을 미친다는 선행연구결과와 정확히 일치하고 있는 연구결과이다(Cho & Dansereau, 2010; O'Reilly & Chatman, 1986; Howell & Avolio, 1993). 특히, 무용단장의 리더십과 조직유효성의 관련성을 연구한 추나영과 조송현(2008)의 연구에서는 무용단장의 변혁적 리더십이 무용공연단의 조직유효성에 긍정적인 영향을 미친다고 제시하여 본 연구결과와 맥락을 같이하고 있다.

그러나 본 연구에서는 변혁적 리더십의 긍정적인 효과에 반해 거래적 리더십은 직무만족에 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이는 공사조직을 대상으로 한 변혁적·거래적 리더십의 연구에서 변혁적 리더십이 거래적 리더십보다 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동에 더 큰 영향을 미쳤다는 전원보(2007)의 선행연구결과를 지지하여 주고 있다. 결국 이러한 변혁적 리더십의 긍정적인 효과는 무용공연단의 경영자에게 거래적 리더십보다는 변혁적 리더십이 효과적이라는 연구결과를 제시해 주고 있으며, Bass(1885)가 변혁적 리더십의 핵심요소로 구분한 비전제시, 구성원간의 신뢰, 윤리적 행동, 칭찬과 인정 등의 요소들이 무용공연단의 직무만족을 높이기 위한 매우 중요한 요소임을 증명하고 있다.

둘째, 무용공연단원이 지각하는 직무만족은 조직몰입과 조직성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이는 직무만족이 가지고 있는 효과로서 메타분석결과 직무만족과 조직몰입 그리고 조직성과와 관련성을 제시했던 오인수 등(2007)의 연구결과를 지지하여 주고 있다. 특히, 타 분야에서도 직무만족과 조직몰입의 긍정적인 관련성을 제시해주는 연구결과들을 보고하고 있는데, 김정식과 김현철(2012)은 리더의 코칭과 부하직원의 성과에서 직무만족과 조직몰입의 직접적인 관련성을 언급하였고, 김윤영 등(2012)은 사무직 근로자의 직무만족이 조직몰입 및 직무성과에 직접적인 영향을 미치는 매우 중요한 요소임을 강조하여 본 연구결과에서 나타난 직무만족과 조직몰임, 그리고 조직성과의 관련성을 지지하여 주고 있다. 특히, 최은용과 최종진(2007)은 직업무용공연단의 직무만족이 조직몰입을 거쳐 무용 활동성과에 영향을 미친다고 제시하고 있어 본 연구결과와 일치하는 결과를 보여주고 있다.

셋째, 조직몰입은 이직의도와 조직성과, 그리고 이직의도는 조직성과에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이직의도는 조직몰입 및 이직의도와 부(-)적 관련성을 보여주고 있었다. 즉 높은 조직몰입은 낮은 이직의도로 이어지며, 반대로 낮은 이직의도는 높은 조직성과로 이어지는 연구결과를 본 연구에서는 제시하고 있다. 이는 직무성과와 조직몰입 등이 이직의도에 직접적으로 부정적인 영향을 미친다는 선행연구결과와 맥락을 같이 하고 있으며(Low, Cravens, Grant & Moncrief, 2001), 조직몰입이 이직의도에 영향을 미치는 직접적인 변수라고 한 연구와도 일맥상통하는 연구결과를 제시하고 있다(Babakus et al., 1999; Sager, 1994). 특히, 전광호와 김상용(2004)는 영업사원이 지각하는 조직몰입과 직무성과가 이직의도에 영향을 미치며, 높은 조직몰입과 직무성과는 이직의도를 낮추는 효과가 있다고 주장하여 본 연구결과의 중요성을 설명해 주고 있다.

결국, 본 연구에서는 무용공연단 경영자의 변혁적 리더십이 직무만족에

영향을 미치며, 이렇게 형성된 직무만족은 조직몰입과 조직성과로 이어지고 있는 것을 확인할 수 있었다. 또한 선행연구와 같이 높은 조직몰입과 조직성과는 이직의도와 부(-)의 관계를 형성하고 있으며, 조직몰입은 조직성과의 매개변수로서의 역할도 담당하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 무용공연단 경영자는 변혁적 리더십의 강화를 통한 직무만족 향상방안에 노력을 기울여야 할 것이며, 높은 만족도 확보를 통한 이직의도를 줄임으로서 무용공연단원의 조직유효성 확보에 노력을 기울여야 할 것으로 판단된다.

3. 무용공연단 경영자의 리더십 인지수준에 따른 조직유효성 및 조직성과의 효과분석

본 연구에서는 무용공연단의 리더십 인지수준에 따라 조직유효성 및 조직성과의 관련성을 분석하였으며, 이에 따른 논의는 다음과 같다. 먼저, 거래적 리더십 인지수준에 따른 조직유효성과 조직성과의 관계분석결과 저집단은 직무만족과 조직몰입, 그리고 조직성과가 상호 관련성을 맺고 있었으며, 조직몰입은 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 고집단은 직무만족이 조직몰입과 그리고 조직몰입이 이직의도와 조직성과에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 결국 거래적 리더십의 저/고 집단 모두 직무만족과 조직몰입의 깊은 관련성을 보여주었고, 고집단의 경우 조직몰입과 조직성과의 요소가 이직의도를 낮추는 효과를 지니고 있는 것으로 확인되었다. 이는 거래적 리더십이 직무만족을 높이며, 조직몰입과 깊은 관련성을 맺고 있다는 연구결과를 지지하는 것이며(전원보, 2007), 추가적으로 무용단장의 거래적 리더십이 임파워먼트의 지각효과를 높이며, 최종적으로는 조직유효성에 기여한다는 연구결과와 일치하는 연구결과를 보여주고 있다(추나영, 조송현, 2008).

또한 변혁적 리더십 인지수준에 따른 조직유효성과 조직성과의 관계분석 결과 저집단은 직무만족이 조직몰입에 그리고 조직몰입이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났고, 고집단은 직무만족이 조직몰입과 조직성과에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 결국, 변혁적 리더십은 조직유효성의 향상에 깊게 관여하는 동시에 조직몰입이라는 핵심 변수에 그 영향력이 집중되고 있는 것으로 확인되었다. 이는 변혁적 리더십이 조직구성의 신뢰를 높이며, 이는 조직의 성과에 긍정적인 이익을 가져온다는 김병직과 김지연(2012)의 연구를 부분적으로 지지하고 있는 연구결과이며, 변혁적 리더십이 조직구성원의 조직몰입형성과 조직성과에 영향을 미친다는 선행연구결과와 맥락을 같이 하고 있다(Lazarus & Folkman, 1984; Mishra & Spreitzer, 1998). 특히, 변혁적 리더십은 구성원들의 만족도와 몰입, 그리고 성과적인 측면에 상당한 영향력을 미친다는 선행연구는 본 연구결과의 중요성을 설명하고 있으며, 동시에 무용공연단 경영자가 지향해야하는 CEO의 방향성을 보여주고 있다.

이상의 연구결과를 바탕으로 한 논의를 종합해 보면 무용공연단 경영자의 거래적·변혁적 리더십, 그리고 조직유효성과 조직성과는 저경력자, 저연령, 저임금을 받고 있는 무용공연단에게 효과적인 경영방법으로 사용될 수 있음을 제시하고 있다. 또한 무용공연단원이 지각하는 거래적·변혁적 리더십의 수준은 직무만족과 조직몰입의 형성에 깊게 관여함과 동시에 낮은 이직의도를 갖게 함으로써 효과적이 경영방법임이 증명되었으나, 선행연구결과와 같이 거래적 리더십 보다는 변혁적 리더십이 무용공연단원의 조직유효성과 깊은 관계를 맺고 있음을 확인하였다.

따라서 무용공연단 경영자는 변혁적 리더십의 강화와 함께 다양한 프로그램을 개발하여 적용함으로서 무용공연단원의 직무만족, 조직몰입, 조직성과의 강화와 이직의도의 억제가 필요할 것으로 판단된다. 특히, 고경력자, 고임금, 고연령 일수록 조직유효성이 상대적으로 떨어진다는 점을 직시하고

이들을 위한 미래지향적인 연구교육의 기회제공이나 지도자로의 전환도 심각하게 고려해야 할 것이다. 끝으로 높은 조직유효성의 확보는 무용공연단의 경쟁력임과 동시에 높은 공연성과로 이어짐을 경영자는 직시하고, 무용공단단의 조직유효성 점검과 이에 따른 피드백을 상시적으로 점검해야 할 것이다.

결국 무용공연단의 내적요소의 강화는 마케팅 강화를 통해 확보된 관람객의 충성도를 높일 수 있는 매우 효과적인 요소일 것이다. 따라서 향후 무용공연단의 관객유입을 위한 마케팅 강화노력과 함께 무용공연단의 차별화된 마케팅을 위해서는 내적요소인 경영자의 리더십, 그리고 무용단원의 조직유효성 확보 등의 강화가 우선시 되어야 할 것이다.

Ⅵ. 결론 및 제언

1. 결 론

본 연구는 무용공연단 경영자의 리더십이 무용공연단 조직의 유효성에 어떠한 영향을 미치는지 분석하고자 실시하였으며, 무용공연단 경영자의 리더십 수준에 따라 조직유효성과 경영성과를 비교해 봄으로써 리더십과 관련된 추가정보를 제공하고자 하며, 무용공연단의 경영에 필요한 기초자료를 확보하는데 연구의 목적이 있다. 이에 본 연구는 서울특별시, 광주광역시, 부산광역시, 전라남도에 소재한 국립·시립무용단의 단원들을 연구대상으로 하였으며, 편의추출법(convenience sampling method)과 자기평가기입법(self administration method)을 통해 총 229부의 유효표본을 확보하였다. 또한 결과분석을 위한 통계기법으로는 독립변인 t-test(independent t-test)와 일원분산분석(one-way ANOVA), 그리고 구조방정식 모형분석(structural equation model : SEM)이 활용되었으며, 이러한 절차를 통해 다음과 같은 결론을 얻었다.

첫째, 성별에서는 카리스마와 이직의도에서 집단 간 차이가 나타났으며, 연령에서는 조건적 보상, 예외관리, 카리스마, 지적자극, 직무만족, 이직의도, 조직성과에서 집단 간 차이가 나타났다. 또한 근속기간에서는 조건적 보상, 예외관리, 카리스마, 지적자극, 개별적 고려, 직무만족, 조직몰입, 이직의도, 조직성과에서 집단 간 차이가 나타났으며, 월평균수입에서는 조건적 보상, 예외관리, 카리스마, 지적자극, 개별적 고려, 이직의도, 조직성과에서 집단 간 차이가 나타났다.

둘째, 리더십, 조직유효성, 조직성과의 관계분석결과 변혁적 리더십은 직무만족, 직무만족은 조직몰입과 조직성과, 조직몰입은 이직의도와 조직성과, 그리고 이직의도는 조직성과에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 거래적 리더십 인지수준에 따른 조직유효성과 조직성과의 관계분석 결과 저집단은 직무만족이 조직몰입, 조직성과, 조직몰입이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났고, 고집단은 직무만족이 조직몰입, 조직몰입이 이직의도와 조직성과에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 변혁적 리더십 인지수준에 따른 조직유효성과 조직성과의 관계분석결과 저집단은 직무만족이 조직몰입, 조직몰입이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났고, 고집단은 직무만족이 조직몰입과 조직성과에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

추가적으로 성별에서는 리더십, 조직유효성, 조직성과에서 여자의 평균이 높은 것으로 나타났으며, 연령에서는 20대의 평균이 높은 것으로 나타났다. 또한 근속기간에서는 1년 미만이, 그리고 월평균 수입에서는 150만원 미만과, 301만원 이상에서 높은 평균을 나타내었다. 반면에 이직의도에서는 앞서 제시한 집단의 평균이 상대적으로 낮게 나타나고 있다.

이를 종합하여보면 무용공연단원들이 지각하는 변혁적 리더십은 직무만족에 영향을 미치며, 조직몰입은 이직의도의 감소와 조직성과의 향상에 영향을 미치는 중요한 요인임이 증명되었다. 특히, 거래적 리더십의 고인식 집단에서 지각하는 조직몰입의 효과가 매우 강하게 나타났으며, 거래적·변혁적 리더십의 인지수준에 따른 직무만족과 조직몰입의 효과성차이가 보였다. 참고로 리더십, 조직유효성, 조직성과에서는 여자무용수들의 인식이 높게 나타났고, 보수가 낮고, 경력이 짧을수록 높은 만족도를 보이는 것으로 확인되었다.

결국 무용공연단에서 지도자는 거래적 리더십보다는 변혁적 리더십에 초점을 맞추어야 할 것이며, 남자무용수와 고경력자, 그리고 보수가 높은 무용공연단원들에게는 다소 차별화된 직무관련 프로그램을 개발하여 적용하여야 할 것이다. 특히, 본 연구에서는 무용공연단의 리더십과 조직유효성, 그리고 조직성과의 관계에서 리더십 인지수준의 효과가 있다는 결론을 얻었고, 이는 경영자의 효과적인 리더십 확보를 위한 다양한 연수기회의 제공

및 교육프로그램이 필요함을 제시하고 있다. 아울러 조직유효성의 분기별, 또는 년도별 체크를 의무화함으로써 조직이 가지고 있는 문제점을 사전에 인지하고 해결하는 예방차원의 인사관리적인 시스템의 도입도 필요할 것으로 판단된다.

2. 제 언

본 연구는 무용공연단 경영자의 리더십이 조직유효성과 조직성과에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하기 위한 연구로서 조직내부의 효과를 규명하고 있다는 점에서 연구의 의의가 있다. 그러나 각 변수들 간의 관계에서 해결하지 못한 한계점이 있으며, 후속연구에서는 이를 보완한 연구의 수행이 필요할 것이다. 이에 다음과 같은 제언점을 제시하고자 한다. 첫째, 조직유효성을 통해 확보된 조직성과와 마케팅관련 요소와의 관련성 규명이다. 특히, 고객지향성이나 조직시민행동 등과의 관련성은 무용공연단에 매우 중요한 정보를 제공해 줄 것이다. 둘째, 국내 무용시장의 한정된 자원으로 인한 표본에 관한 문제가 있다. 따라서 향후 연구에서는 국가와 국가 간의 비교를 통해 국내 무용공연단의 직무관련 수준을 분석할 필요성이 제기된다.

참 고 문 헌

권경득(2012). 인적자원관리시스템과 인적자본의 형성 및 조직성과에 관한 실증적 연구 : 지방정부를 중심으로. **한국인사행정학회보, 11**(2), 1-22.

국승희(2009). **무용공연 관람객의 공연선택 및 관람 후 행동모형 분석.** 미간행 박사학위논문. 한국체육대학교 대학원.

기해란(2011). **거래적, 변혁적 리더십이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구 : 지식공유의 매개효과 및 구성원 문화 성향의 조절효과를 중심으로.** 미간행 박사학위논문. 숭실대학교 대학원.

김계수(2001). **AMOS 구조방정식 모형분석.** 서울 : 고려정보산업.

김계수(2007). **AMOS 7.0 구조방정식 모형분석.** 서울 : 한나래출판사.

김남현(2011). **리더십 이론과 실제.** 서울: 경문사.

김병직, 김지연(2012). 변혁적 리더십과 조직몰입 간의 매개변인 연구 : 조직공정성의 신뢰에 대한 매개효과를 중심으로. **산업혁신연구, 28**(4), 211-239.

김상흠(2012). **조직구성원의 정보화 역량과 업무수행 역량의 관계성에 관한 연구 : 서울, 경기, 인천의 행정공무원을 중심으로.** 미간행 박사학위논문. 인하대학교 대학원.

김성혁, 원융희(1992). 직무만족과 서비스제공수준에 관한 연구 : 서울지역 8개 특1급 호텔을 중심으로. **관광학연구, 16,** 17-32.

김영운(2010). **체육행정조직 구성원의 정서역량과 심리적안녕감, 조직효과성의 관계.** 미간행 박사학위논문. 순천향대학교 대학원.

김유미(2009). **무대공연자의 지각된 멘토링기능과 조직유효성, 이직의도간의 인과관계검증 : 멘토역량, 팔로어십의 조절효과를 중심으로.** 미간행 박사학위논문. 전남대학교 대학원.

김윤영, 백영화, 박기현, 유종향, 장은수(2012). 사무직 근로자의 DISC행동유형에 따른 직무만족, 조직몰입 및 직무성과. **한국직업건강간호학회지, 21**(2), 98-107.

김인재, 조성진(2012). 민간경비원의 직무스트레스와 직무만족도의 관계. **한국경호경비학회지, 32,** 65-93.

김정식, 김현철(2012). 리더의 코칭과 부하직원들의 성과간의 관계에서 내재적 동기부여, 직무만족 및 직무몰입의 영향. **대한무용학회지, 25**(2), 675-695.

김종진(2011). 무용교사의 리더십이 학생의 학습목표 지향성과 성취목표 지향성에 미치는 영향. **한국무용연구, 29**(1), 23-43.

김창규(2009). **변혁적 리더십이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향.** 미간행 박사학위논문. 경희대학교 대학원.

김태희, 장경로(2007). 스포츠센터 강사들의 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성이 조직변경의도와 직업변경의도에 미치는 영향. **체육과학연구, 18**(4), 197-207.

김홍규(2012). **소기업과 중기업에 있어서 리더십과 조직문화유형이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구.** 미간행 박사학위논문. 동명대학교 대학원.

박근석(2009). **VOC시스템과 조직 서비스역량이 공급 서비스품질에 미치는 영향에 대한 탐색적 연구 : 공공주거서비스를 중심으로.** 미간행 박사학위논문. 국민대학교 대학원.

박금란(2008). 무용지도자의 리더십유형이 지도효율성 및 무용공연에 미치는 영향. **무용학회논문집, 55,** 91-105.

박미소(2012). **직업무용단의 직무특성과 심리적 주인의식 및 공연성과와 관계.** 미간행 박사학위논문. 단국대학교 대학원.

박유진(2009). **현대사회의 조직과 리더십**. 서울 : 양서각.

배기복(2000). 이슈리더십 스타일과 심리적 변수들 간의 관계. **북악경영연구. 6**. 377-392.

백현, 김용순(2010). 여행사 종사원의 셀프리더십, 태도 및 고객지향성의 구조적 관계. **한국콘텐츠학회논문지, 10**(5), 398-406.

서광열(2009). **호텔 종사원의 직무만족과 고객지향성의 영향관계에서 사회적 유능성의 조절효과에 관한 연구.** 미간행 박사학위논문. 경기대학교 대학원.

서인덕, 이원형(2006). 조직문화, 리더십 그리고 조직시민행동 간의 관계에 있어서 리더신뢰 및 조직몰입의 매개효과. **인적자원관리연구, 13**(4), 71-106.

서철현, 양진연, 문상정(2012). 호텔기업의 복리후생제도가 종사원의 직무만족, 조직몰입, 이타적 행위에 미치는 영향. **관광연구, 27**(1), 131-152.

성소영(2012). 대학 무용전공자의 셀프리더십과 인지적 유연성과의 관계. **한국콘텐츠학회논문지, 12**(3), 171-180.

손성진(2010). 품질혁신활동과 심리적 조직유효성이 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구. **국제회계연구, 33,** 197-219.

손윤근(2011). **고성과 작업시스템에 대한 구성원의 인지도가 구성원 조직몰입 및 고객지향 영역초월행동에 미치는 영향에 관한 연구 : 신뢰의 조절효과를 중심으로.** 미간행 박사학위논문. 경희대학교 대학원.

송대현, 이종목, 박한기(1988). 직무스트레스와 직무만족과의 관계에 대한 상관관계 연구. **한국심리학회지, 1**(1), 123-146.

신성원(2010). 경찰공무원의 직무스트레스가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. **한국치안행정논집, 7**(2), 137-155.

신유근(2005). **조직행위론.** 서울 : 다산출판사.

안정훈(2011). **무용공연 활성화 촉진을 위한 전략과 관객행동에 관한 연구.** 미간행 박사학위논문. 경희대학교 대학원.

오을임, 김구, 배용태(2002). 지방행정기관에 있어서 조직학습과 조직변화가 조직성과에 미치는 영향. **한국사회와 행정연구 13**(3), 207-237.

오인수, 김광현, 황종오, 유태용, 박영아, 박량희(2007). 직무만족, 조직몰입, 성과, 이직의도 간의 관련성 : 문헌고찰 및 메타분석. **인사조직연구, 15**(4), 43-86.

우석봉(2008). **호텔종사자 조직시민행동과 선행요인 및 직무성과간의 관계에 관한 연구.** 미간행 박사학위논문. 경성대학교 대학원.

유경미(2011). **조직문화 유형이 조직몰입과 직무성과에 미치는 영향 : 카지노 기업을 대상으로.** 미간행 박사학위논문. 경기대학교 대학원.

유명희(2007). **컨벤션 형태 기업회의의 참가가치와 직무성과간의 영향관계 연구.** 미간행 박사학위논문. 경기대학교 대학원.

유봉호(2011). 기업가적 시장지향성과 조직유효성, 경영성과 간에 혁신성, 고객지향성의 매개효과. **한국산학기술학회논문지, 12**(9), 3924-3935.

유용상(2012). 스포츠센터 종사원의 셀프리더십이 직무만족과 고객지향성에 미치는 영향. **한국웰니스학회지, 7**(2), 73-85.

유정숙(2009). 무용전공자의 내적동기와 무용지도리더십 및 무용지속수행 관계. **한국무용과학회지, 19,** 1-15.

윤장열(2010). **멘토링이 직원의 조직몰입과 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구 : 여행사 규모 및 판매형태의 조절효과 검증.** 미간행 박사학위논문. 세종대학교 대학원.

윤지환, 박영기, 김정만(2003). 호텔영업부서직원의 직무만족과 매출목표지향간의 관계. **관광학연구, 26**(4), 187-202.

이길민, 여경철(2012). **스포츠산업의 리더십 유형과 조직성과에 관한 연구.** e-비즈니스연구, 13(2), 111-129.

이명신, 장영철(2009). 윤리적 리더십이 조직성과에 미치는 영향 : 조직지원인식의 조절효과를 중심으로. **조직과 인사관리연구, 33**(3), 63-94.

이순묵(1990). **공변량구조분석.** 서울 : 성원사.

이양출(2003). **직업무용단원의 조직 커뮤니케이션과 조직몰입 및 무용공연 참여만족의 관계.** 미간행 박사학위논문. 동덕여자대학교 대학원.

이종법, 박미성, 이도화(2009). 변혁적·거래적 리더십이 조직구성원의 혁신 행동에 미치는 영향 : 임파워먼트의 매개효과. **조직과 인사관리연구, 33**(4), 155-178.

이종창(2011). **변혁적 리더십과 거래적 리더십이 학습전이에 미치는 영향.** 미간행 석사학위논문. 고려대학교 대학원.

이학식, 임지훈(2011). **SPSS 18.0 매뉴얼.** 서울 : 집현재.

전광호, 김상용(2004). 영업사원의 직무성과, 만족, 조직몰입, 이직의도와의 관계에서 대한 매력도 역할. **유통연구, 9**(2), 45-73.

전원보(2007). 변혁적, 거래적 리더십의 효과성 분석 : 공·사조직 간의 비교. **한국공공관리학보, 21**(4), 1-24.

장선애(2010). 무용공연예술의 효율적인 기획과 마케팅의 방안. **공연문화연구, 21,** 491-527.

정효선, 윤혜현(2008). 기업의 윤리적인 가치와 종사원의 개인조직적합성, 직무만족도, 이직의도 및 조직성과의 인과관계에 관한 연구 : 패밀리 레스토랑과 단체급식 종사원을 대상으로. **한국식생활문화학회지, 23**(2), 139-151.

조윤근(2007). **변혁적 리더십이 부하의 심리적 상태와 행동에 미치는 영향에 관한 연구.** 미간행 박사학위논문. 전북대학교 대학원.

진규동(2008). **기업의 학습조직 활동이 조직성과에 미치는 영향.** 미간행 박사학위논문. 숭실대학교 대학원.

진수영(2009). **무용공연 활성화를 위한 지원 다각화의 필요성에 관한 연구.** 미간행 박사학위논문. 추계예술대학교 대학원.

추나영, 조송현(2008). 무용단장의 리더십이 조직유효성에 미치는 영향. **한국**

스포츠산업경영학회지, 13(4), 73-85.

최윤영(2007). **관객가치 및 라이프스타일 분석을 통한 무용공연 관객개발 연구.** 미간행 박사학위논문. 세종대학교 대학원.

최은용, 최종진(2007). 직업무용단원들의 직무만족 및 조직몰입이 기술개발 노력 및 무용활동 성과에 미치는 영향. **한국사회체육학회지, 30,** 371-381.

최찬기(2007). **최고경영자의 리더십과 조직문화 유형이 조직유효성에 미치는 영향 : 4대 대기업 집단을 중심으로.** 미간행 박사학위논문. 명지대학교 대학원.

최현주(2003). **무용공연 경쟁 구조 분석 : 관람동기 유사성을 중심으로.** 미간행 박사학위논문. 동덕여자대학교 대학원.

황국재, 김유찬(2007). 윤리적 판단성향과 조직몰입이 예산슬랙에 미치는 효과. **경영학연구, 35(2)**, 439-464.

Alderfer, C. (1972). *Existence, Relatedness, and Growth*, N/Y, The Free Press.

Allen, N. J., & Mayer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of occupational and ornanizational psychology*, 63, 1-8.

Allen, N. J. (2004). Employee Turnover, Case, Consequence and Control Reading. MA : Addison-Wesley.

Aryee, R. D. (1995). *Job satisfaction in N. Nicholson*(ed), Encyclopedia dictionary of organizational behavior, Blackwell Publishers, Cambridge, MA. 272-274.

Babakus, Emin, David W., Cravens, Ken Grant, Thomas N., Ingram, & Raymond W. LaForge(1996). Investigating the Relationships

among Sales, Management Control, Sales Territory Design, Salesperson Performance, and Sales Organization Effective-ness. *International Journal of Research in Marketing, 13*, 345-363.

Bass, B, M. (1985). *Leadership : Good, Better, Best, Organizational Dynamics*, Winter.

Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations, New York : Free Fress.

Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership : Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*. Winter, 19.

Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, *66,* 32-40.

Beehr, T. A. (1996). *Basic organizational psychology*. Boston, MA: Allyn and Bacon.

Bishop, J. W., & Scott, K. D. (2000). Organizational and Team Commitment in a team environment, *Journal of Applied Psychology, 85*(3), 439-450.

Bradford, D. L., & Allan R. C. (1984). *Managing for excellence : the guide to developing high performance in contemporary organizations*, John Wiley & Sons.

Brewer, G. A., & Selden, S. C. (2000). Why elephant gallop assessing and predicting organizational performance in federal agencies. *Journal of Public Administration Research and Theory. 10*(4), 685-711.

Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior : Affect

in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53, 279-307.

Burns, J. M. (1978). *Leadership.* New York : Harper & Row.

Burns, J. M. (1978). *Leadership.* New York : Harper and Row.

Campbell. J. P. (1977). *On the nature organizational effectiveness.* San Francisco: lossy-Bass.

Cho, J., & Dansereau, F. (2010). Are transformational leaders fair? A Multi-Level study of transformational leadership, justice perceptions and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly 21*(3), 409-421.

Churchill, G. A. (1979). A Paradigm for developing better measures of marketing constructs. *Journal of Marketing Research*, 64-73.

Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). Behavioral dimensions of charismatic leadership. In J. A. Conger, & R. N. Kanungo(Eds), charismatic leadership. San Francisco : Jossey-Bass, 40-77.

Csikszentmigalyi, M. (1990). *Flow : The psychology of optimal experience.* New York : Harper & Row.

Delaney, L., E., & Doty, D. H. (1996). Theoretical frameworks in strategic human resource management: Universalistic, contingency, and configurational perspectives. *Academy of Management Journal, 39: 802-835.*

Downton, J. V. (1973). *Rebel Leadership: Commitment and Charisma in a revolutionary process*, New York : Free Press.

Duda, J. L., & Nicholls, J. G. (1992). Dimentions of achivevement motivation in schoolwork and sport. *Journal of Educational Psychology, 84,* 290-299.

Etzioni, A. (1961). *A comparative analysis of complex organization.* The Free Press. New York : A Division of Macmillan Co.

Farrell, D., & Rusbult, C. (1981). Exchange variables as predictors of job satisfaction, job commitment and turnover : The impact of rewards, costs alternatives. and imvestments. *Organizational Behavior and Human Performance, 28,* 78-95.

Fiedler, F. E. (1996). Research on leadership selection and training : One view of the future. *Administrative Science Quarterly, 41,* 241-250.

Fleishman, E. A.(1973). Twenty years of Consideration and Structure, In E. A. Fleishman, & J. G. Hunt. eds. Current Development in the Study of Leadership. southern Illinois University.

Fournet G. P. (1966). Job satisfaction: Issue and problems. *Personnel Psychology*, *6*(summer), 165-183.

Gibbson, R. S.(2006). *Leadership in developing.* University of East Anglia. Norwich Press.

Hackman, J. R. (1969). Toward understanding the role of tasks in behavioral research. *Acta Psychologica*, *31,* 97-128.

Hair, J. F. Jr., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multipartite Data Analysis.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall

Han, J. K., Kim, N., & Srivastava, R. K. (1998). Market orientation and organizational performance : is innovation a missing link?. *Journal of Marketing, 62,* 30-45.

Hempel, J. K., & Coons, A. E.(1957). Development of the Leader

Behavior Desription Questionnaire. In Stogdill, R. M. & Coon A. E.(Eds.), *Leader Behavior: Ohio State Univ*, Bureau of Business Research.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York : John Wiley & Sons.

Hom, P. W. (2011). Organizational exit. In S. Zedeck (Ed), *APA Handbook of industrial and organizational psychology*, *2,* 325-375.

Howell, J. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership, transactional leadership, locus of control and support for innovation : Key predictors of consolidated-business unit performance. *Journal of Applied Psychology, 78*(6), 891-902.

Jaworski, B. J., & Ajay, K. K.(1993). Market orientation : Antecedents and consequences. *Journal of Marketing, 57*(1), 53-70.

Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership : A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology, 89,* 755-768.

Jurgensen, C. E. (1978). Job preferences(What makes a job good or bad?. *Journal of Applied Psychology*, *63,* 267-276.

Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization : A study of commitment mechanism in utopian communities. *American Sociological Review, 33*(4), 499-517.

Kaplan. R. E. (1984). Trade Routes : *The Manager's Network of Relationship*. Organizational Dynamics.

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1992). The balanced scorecard

measures that drive performance. *Harvard Business Review, (Jan-Fed),* 71-79.

Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The Social Psychology of Organization,* New York: Wiley & Sons.

Komaki, J. (1986). Toward Effective Supervision : An Operant Analysis and Comparison of Managers at Work. *Journal of Applied Psychology*, 71, 66-83.

Kuhnert, K. W. (1994). Transforming leadership : Developing people through delegation. in B. M. Bass & B. J. Avolio(ed). Improving organizational effectiveness through transformantional leadership. *Thousand Oaks. CA : Sage,* 10-25.

Kuhnert, K. W., & Lewis, P.(1987). Transactional and Transformational Leadership: A Constructive Development Analysi, Academy of Management Review, 12(4), 648-657.

Leavit, H. J. (1986). *The Characteristics of Effective Organization*. New York: Haper & Row.

Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational Behavior and Human Performance, 4,* 309-336.

Low, G. S., David W. Cravens, Ken Grant, & William C. Moncrief (2001). Antecedents and consequences of salesperson burnout. *European Journal of Marketing, 35*(5/6), 587-611.

Lowe, K. B., Kroeck, K. G., & Sivasubramaniam, N. (1996). Effectiveness correlates of transformation and transactional leadership : A meta-analytic review of the MLQ literature. *Leadership Quarterly, 7,* 385-425.

Lussier, R. N. (1993). *Human relations in organizations*. Richard D.

Irwin, InC.

March, J. C., & Simon, H. A. (1958). *Organizations.* New York : Wiley.

Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20, 709-734.

Meyer, J. P., & Allen, N. J (1984). Testing the 'side-bet' Theory of Organizational Commeitment : Some Methodological Consideration. *Journal of Applied Psychology*, *69*(3), 372-378.

Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace : Toward a general model. *Human Resource Management Review, 11*(3), 299-326.

Meyer, J. P., Paunonen, S. V., Gellatly, L. R., Goffin, R. D., & Jackson, D. N. (1989). Organizational commitment and job performance : It's the nature of the commitment that counts. *Journal of Applied Psychology, 74,* 152-156.

Miner, J. B. (1978). Twenty Years of Research on Role Motivation Theory of Managerial Effectiveness. *Personnel Psychology*, 31.

Mobley, W. H. (1977). Intermediate Linkage in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Appleid Psychology*, 62, 240.

Moorman, C., Deshpande, R., & Zaltman, G. (1992). Relationships between providers and users of market research : the dynamics of trust within and between organizations. Journal of Marketing Research, 24(3), 314-328.

Mowday, R. T. (1982). *Employee organization linkages : the psychology*

of commitment, absenteeism, and turnover. New York : Academic Press.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). .The measurement of organizational commitment. Journal of Vocational Behavior, 14, 233-247.

Mowday, R. T., Poter, L. W., & Sweers, R. M. (1982). *Organizational linkages,* New York : Academic Press.

Nicholls, J. (1988). The transforming autocrat. *Management Today*(March), 114-118.

Nelson, R. R. (2006). In search of Useful Theory of Innovation. *Research Policy, 6*(1). 36-76.

O'Relly, C., & Chatman, J. (1986). Crganizational commitment an psychological attachment : The effercs of comploance, identification of prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 492-499.

Pigors, P., & Myers, C. A. (1981). *Personnel Administration: A point of View and a Method*, 9th edn. McGraw Hill, Singapore.

Pinous, J. D. (1986). Communication satisfaction, job satisfaction and job performance. *Human Communication Research, 12,* 395-419.

Porter, L. W., & Smith, F. J. (1970). The Ethology of Orgavizational Commitment: A Longitudinal Study of Initial Stages of Employee-Organization Relationships. Unpublished manuscript, University of California, Irvine.

Porter, L. W., & Steer, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism.

Psychological Bulletin, 80, 151-176.

Porter, L. W., & Steers, R. M. (1987). Organization, Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism. Chicago : St. Clair Press.

Porter, L. W., Steers, M. R., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology, 59,* 603-609.

Price, J. L. (1997). Handbook of Organizational Measurement. *International Journal of Manp ower*, 18, 301-558.

Porter, L. W., Steers, R. M. R., Mowday, T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology, 59,* 603-609.

Quick, J. C. (1992). Crafting an organizational culture : Herb's hand at southwest airlines. *Organizational Dynamics, 21*(2), 45-56.

Redmond, M. R., Munford, M. D., & Teach, R. (1993). Putting creativity to work : Effects of leader behavior on subordinate creativity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes.* 120-151.

Roberts, G. C. (1992). Conceptual constraints and convergence. In G. C. Roberts. *Motivation Sports and Exercise,* 3-30.

Rubbins S. P. (1996). *Organizational Behavior*, Controversies Applications, 7th edition, Prentice Hall international eds.

Salancik, G. R. (1977). Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belief. In B. M. Staw and G. R. Salancik(Eds.),

New Directions in Organizational Behavior, Chicago: St. Clair Press.

Sager, Jeffrey K. (1994). A Structural model depicting salespeople's job stress. *Journal of the Academy of Marketing Science, 22*(1), 74-84.

Schein, E. H. (1985). *Organizational Culture and Leadership : A dynamic view.* San Francisco : Jossey-Bass.

Simms, J. (1997). Beauty Queen. *Marketing Business*(March), 48-51.

Shafer, E. W. (2002). Ethical pressure, organizational-professional conflict and related work outcomes among management accountants. *Journal of Business Ethics. 38*(3), 263-275.

Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B. (1993). The motivational effects of charismatic leadership : A self-concept based thery. *Organization Science, 4*(4), 577-594.

Staw, B. M. (1977). *Two Side of Commitment.* Paper presented at the National Meeting of Academy of Management, Orlando, Florida.

Staw, B. M., & Salancik, G. (1977). *Commitment and control of organizational behavior and belief.* New directions in organizational behavior. Chicago. St. Clair Press.

Steers, R. M. (1975). Problems in the measurement of organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly, 20,* 546-551.

Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of Theory and research.* New York : Free Press.

Tepper, B. J., & Percy, P. M. (1994). Structural validity of

Multifactor Leadership Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement, 54.* 734-744.

Tichy, N. M., & Devanna, M. A. (1986). *The Transformational Leader.* New York : John Wiley.

Thorlindsson, T. (1987). *The skipper effect in the icelandic herring industry.* Reykjavik University of Iceland.

Van Der Vegt, G., Emans, B. M., & Van De Vliert, E. (2001). Patterns of interdepedence in work teams : A two-level investigation of the relation with job and team satisfaction. *Personnel Psychology, 54*(1). 51-68.

Vecchio. R. P. (2003). Situational Leadership Theory : An Examination of a Prescriptive Theory. *Journal of Applied Psychology*, 72, 444-451.

Venka traman N. & Ramanujam, V. (1986). Measurement of business performance in strategy research: A comparison of approaches. *The Academy of Management Review, 11,* 801-814.

Vroom, V. H. (1964). *work and motivation*. New York : Wiley.

Weiss, H. M. (2002). De constructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs, and affective experiences. *Human Resources Management Review*, *12,* 173-194.

Wheeler, A. R., Gallagher, V. C., & Brouer, R. L. (2007). When person-organization fit and satisfaction lead to turnover. *Journal of Managerial Psychology, 22*(2), 203-219.

Willians, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship behaviors and in-role behaviors. *Journal of*

Management, 17(3), 601-617.

Yukl, G. A. (1989). Leadership in Organizations. 2nd ed, Edglewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall, 53-54.

Yucl, G. A. (1994). *Leadership in Organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Yukl, G. A. (2005). *Leadership in Organizations*, Pearson Prentice Hall, Englewood Cliffs.

Zimmerman, R. D., & Darnold, T. C. (2009). The impact of job performance on employee turnover intentions and the voluntary turnover process : A meta-analysis and path model. *Personnel Review*, *38,* 142-158.

설 문 지

무용공연단 경영자의 리더십과 조직유효성, 조직성과와의 관계 및 리더십 인지수준의 효과분석

안녕하십니까?

본 설문지는 **무용공연단 경영자의 리더십과 조직유효성, 조직성과와의 관계**를 분석하기 위해 작성된 설문지입니다. 특히, 설문지에는 정답이 없으니 편하게 응답하시고, 귀하의 의견에 대해서는 **통계목적 이외에는 사용되지 않음을 약속드립니다.** 본인의 연구에 소중한 시간을 할애해 주신 점 다시 한 번 감사드리며, 질문내용에 대한 의문사항이 있으시면 아래 연락처로 문의하시기 바랍니다. 귀하의 무궁한 발전을 기원합니다.

연 구 자 : 조선대학교 대학원 체육학 박사과정 장 미 영
지도교수 : 조선대학교 체육학부 교수 정 명 수
연 락 처 : jangmi1014@naver.com

※ 모든 문항에 응답하여야만 설문지를 활용할 수 있으니 빠지는 문항 없이 체크하여 주실 것을 간곡히 부탁드립니다.

☞다음페이지로 이어집니다.

※ 해당되는 번호 1곳에 √ 또는 ●표시를 해 주십시오.

Ⅰ. 다음은 경영자의 거래적 리더십에 관한 문항입니다.

설 문 문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 나의 상사는 목표달성을 위해 무용단원들에게 보상과 처벌을 적절하게 사용한다.	①	②	③	④	⑤
2. 나의 상사는 목표가 달성되었을 때 무용단원들이 받게 될 이익이나 보상에 대해 잘 이해시켜준다.	①	②	③	④	⑤
3. 나의 상사는 노력에 대한 보상으로 무용단원들이 원하는 것을 얻을 수 있도록 도움을 준다.	①	②	③	④	⑤
4. 나의 상사는 사전에 합의한 대로 노력하면 무용단원들이 원하는 보상을 해준다.	①	②	③	④	⑤
5. 나의 상사는 아이디어 창출보다는 효율적인 관리에 더 초첨을 둔다.	①	②	③	④	⑤
6. 나의 상사는 무용단원들이 늘 하던 방식으로 업무를 처리하는 것에 이의가 없다.	①	②	③	④	⑤
7. 나의 상사는 특별한 문제가 발생하지 않는 한 어떠한 것도 바꾸려 하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
8. 나의 상사는 무용단이 제시하는 기준에서 단원들이 벗어나지 않는 데에 주로 관심을 둔다.	①	②	③	④	⑤
9. 나의 상사는 무용단원들이 반드시 알아야 할 사항만 말해주고 나머지는 단원들이 알아서 하게 한다.	①	②	③	④	⑤
10. 나의 상사는 단원들이 반드시 알아야 할 사항만 말해주고 나머지는 부하들이 스스로 알아서 하게 한다.	①	②	③	④	⑤

☞다음페이지로 이어집니다.

Ⅱ. 다음은 경영자의 변혁적 리더십에 관한 문항입니다.

설 문 문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 나의 상사는 다른 사람들에게도 존경을 받는다.	①	②	③	④	⑤
2. 나의 상사는 주변의 모든 사람들로 하여금 항상 과업에 열중하게 만든다.	①	②	③	④	⑤
3. 나의 상사는 내가 따르고자 하는 모델상이다.	①	②	③	④	⑤
4. 나의 상사는 나에게 목적의식을 심어준다.	①	②	③	④	⑤
5. 나의 상사는 내가 무엇을 중요시해야 하는가를 알게 한다.	①	②	③	④	⑤
6. 나의 상사는 어려운 일에 대해서도 새로운 사고로 보게 한다.	①	②	③	④	⑤
7. 나의 상사는 상식을 뛰어넘어 새로운 방식으로 문제에 접근 할 수 있게 한다.	①	②	③	④	⑤
8. 나의 상사는 내 업무에 대한 다양한 아이디어를 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
9. 나의 상사는 나로 하여금 늘 생각하게 하는 문제를 던진다.	①	②	③	④	⑤
10. 나의 상사는 나의 구태의연한 업무수행 방식을 다시 생각하게 한다.	①	②	③	④	⑤
11. 나의 상사는 별로 관심을 끌지 못하는 단원에게도 개인적인 관심을 보여준다.	①	②	③	④	⑤
12. 나의 상사는 단원들이 원하는 것이 무엇인지를 찾아내어 이룰 수 있도록 도와준다.	①	②	③	④	⑤
13. 나의 상사는 단원들을 하나의 인격체로 대우해 준다.	①	②	③	④	⑤
14. 나의 상사는 나의 개인적인 요구에 항상 신경을 쓴다.	①	②	③	④	⑤
15. 나의 상사는 나의 개인적인 감정도 매우 존중한다.	①	②	③	④	⑤

☞다음페이지로 이어집니다.

Ⅲ. 다음은 직무만족에 관한 문항입니다.

설문문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1. 나의 직무를 수행하면서 보람을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
2. 나의 직무에 대해 성취감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
3. 나의 직무에 전반적으로 만족한다.	①	②	③	④	⑤
4. 나의 직무에 대해 강한 애착을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤

Ⅳ. 다음은 조직몰입에 관한 문항입니다.

설문문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1. 현재 조직에서 남은 직장을 보내는 것이 행복하다.	①	②	③	④	⑤
2. 다른 조직으로 옮기면 현재 조직처럼 애착을 갖지 못할 것이다.	①	②	③	④	⑤
3. 현재 근무하는 조직에서 '한 가족의 일원'이라는 느낌을 갖는다.	①	②	③	④	⑤
4. 현재 근무하는 조직은 나에게 매우 큰 의미가 있다.	①	②	③	④	⑤
5. 현재 근무하는 조직에 강한 소속감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤

Ⅴ. 다음은 이직의도에 관한 문항입니다.

설문문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1. 나는 가끔씩 나의 직업을 그만두고 싶은 충동을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
2. 나는 가까운 장래에 나의 조직을 떠날 것이다.	①	②	③	④	⑤
3. 나는 지금 다른 직장을 찾아보는 것에 대해 심각하게 고민하고 있다.	①	②	③	④	⑤
4. 지금 직장에 만족하지만, 가끔은 다른 직업을 찾고 싶다.	①	②	③	④	⑤

☞다음페이지로 이어집니다.

Ⅵ. 다음은 조직성과에 관한 문항입니다.

설문문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 우리 무용단은 구성원 간의 능률성이 높다.	①	②	③	④	⑤
2. 우리 무용단원들은 효과적으로 구성되어 있다.	①	②	③	④	⑤
3. 우리 무용단의 공정성을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤

※본인의 개인적인 특성에 대한 질문입니다.

1. 귀하의 성별은?

① 남자 ② 여자

2. 귀하의 연령은?

① 20대 ② 30대 ③ 40대

3. 귀하의 근속기간은?

① 1-2년 ② 2-3년 ③ 4-5년 ④ 6년 이상

4. 귀하의 월평균 수입은?

① 150만원 이하 ② 151-200만원
③ 201-250만원 ④ 251-300만원 ⑤ 301만원 이상

설문에 참여해 주셔서 대단히 감사합니다.