

변혁적 리더십이 조직의 효과성에 미치는 영향에 관한 연구

- 공공/민간 부문의 비교를 중심으로 -

1. 공공부문(public sector)에서 변혁적 리더십과 조직효과성

김경수 · 김성남(1996) 연구에서 변혁적 리더십과 조직성과와 직무만족간의 관계를 학군단 조직을 대상으로 연구한 결과, 변혁적 리더십은 조직구성원들이 느끼는 직무만족과 주관적인 성과에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

강희정(1999)은 대학교 내의 행정직 사원을 대상으로 하여 변혁적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향을 연구하였다. 그는 변혁적 리더십이 거래적 리더십보다는 전반적으로 조직몰입과 유의한 상관관계를 보이고 있다고 하였다. 덧붙여서 조절변수인 리더의 연령, 학력, 직위는 부하들이 조직몰입을 하는 과정에서 크게 지각하지 않는다고 하였다. 그 이유는 급속한 산업화로 유교적인 전통의식이 퇴조되고 서구적이고 합리적인 개인주의 의식이 새로운 가치기준이 되었기 때문이라고 주장하였다.

김병식(1997)은 우리나라 공기업 종사자들을 대상으로 한 연구에서 변혁적 리더십, 임파워먼트, 조직몰입으로 이어지는 구조 방정식 모델을 검증한 결과 임파워먼트와 정서적 몰입간에는 정(+)의 관계를 보이나 그 관계가 매우 미약하다는 결론을 도출하였다.

Koh(1995)의 “학교장의 리더십이 성과에 미치는 영향”에 관한 연구에서 변혁적 특성이 높은 리더가 그렇지 않은 리더에 비해 부하들의 몰입수준을 높게 형성한다고 보고 하였다.

이종연(1998)은 기초단체장의 리더십유형이 직무만족과 행정성과에 미치는 영향에 관한 연구에서 변혁적 리더십이 거래적 리더십유형보다 구성원의 직무만족과 행정성과에 더 긍정적인 영향을 미치고 있음을 검증하였다.

이러한 연구 결과를 종합해 보면, 변혁적 리더십의 조직 효과성에 관한 연구가 반드시 사기업 조직에서만 나타나는 것은 아니며, 공공조직에서도 성과에 영향을 미치는 요인으로 리더십을 들 수 있다는 것을 의미한다. 이는 우리나라 행정조직에 있어서도 내부관리 측면에서 리더십 활용의 가능성을 보여주는 것이다. 즉, 행정조직의 리더가 어떠한 리더십을 발휘하느냐에 따라서 그 조직의 성과가 결정 되는 것이다.

2. 민간부문(private sector)에서 변혁적 리더십과 조직효과성

Harter와 Bass는 부하들에 의해 지각된 변혁적 리더십과 리더유효성 및 리더 만족 간에는 정(+)의 관계가 있음을 밝혔다. 보험회사와 컨설팅회사에 근무하는 공인회계사 416명을 대상으로 한 Viator(2001)의 연구에서는 변혁적 리더십이 부하들의 직무 수행에 있어서 역할 명확성에 영향을 미치며, 또한 변혁적 리더십이 직무만족에 유의적으로 정(+)의 영향을 미치고 있음을 증명하였다.

Pereira(1986)은 인도에서 변혁적 리더십을 확인하였고 이것이 리더십 유효성 및 리더에 대한 만족도 등과 유의적인 관련성이 있음을 보여 주었다.

Summer(1996) 등의 실증연구에 의하면 우리나라의 경우 관리스타일과 조직몰입 간의 관계는 확실하게 밝히지는 못하였지만 변혁적 리더십은 조직몰입에 강한 정(+)의 관계를 갖는 것으로 나타났다.

Stern(1988)은 부하가 자신의 상사를 모범적인 모델이라고 인식할 때 조직 동일시가 나타난다고 보았고, Ashforth & Macl(1992)은 변혁적 리더십이 부하들로 하여금 조직동일시를 갖도록 한다고 하였다.

O'Reilly(1994)의 실리콘 벨리에 있는 자회사 직원들을 대상으로 한 연구에서는 카리스마적 리더를 상사로 모시는 직원들의 몰입도가 비 카리스마적 리더 하에서보다 높게 나타났다.

우리나라에서 연구된 변혁적 리더십과 조직효과성의 연구에서 박혜숙(1994)은 중소기업을 대상으로 한 연구에서 변혁적 리더십과 직무만족간의 정(+)적인 관계, 변혁적 리더십의 카리스마와 지적자극과 정(+)적인 관계를 검증하였다.

이덕로(1994)도 변혁적 리더십과 조직몰입관계에서 이들 간의 유의적인 정(+)의 관계가 있음을 연구결과로 제시하였다.

조임현(2000)은 보험회사의 40개 영업소에 근무하는 320명의 영업사원을 대상으로 집단수준에서 변혁적 및 거래적 리더십과 집단성과간의 관계에서 집단애피커시(collective efficacy)의 매개효과를 살펴보았다. 연구결과에 따르면, 집단애피커시(collective efficacy)는 집단수준에서 변혁적 리더십과 집단성과간의 관계를 매개하는 반면 거래적 리더십과 집단성과간의 관계는 거의 없는 것으로 나타났다.

이와 같이 변혁적 리더십의 조직 효과성 연구는 비교적 다양하게 이루어지고 있지만 주로 리더 중심적 관점에서 거의 모든 연구가 이루어 졌다. 몇몇 연구를 제외한 대부분의 연구에서 변혁적 리더십이 조직효과성에 있어서 긍정적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

3. 요약

변혁적 리더십이 조직효과성에 영향을 미치고 있는가에 대한 결과를 토대로 정책적 시사점을 도출해 보면 다음과 같다.

첫째, 조직효과성에서 직무만족의 경우를 살펴보면, 변혁적 리더십의 하위구성 요소 중 지적자극과 개별적 배려가 큰 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 이는 그동안 조직효과성에 카리스마의 영향이 상대적으로 높다고 나온 기존의 연구들과는 다른 결과가 나타난 것이다. 조직에서 높은 위치를 차지하고 있는 사람이라면 카리스마가 실질적으로 쉽게 나타날 수도 있지만, 중간이하의 계층에서는 쉽게 나타나지 않기 때문에 이러한 결과가 나타났다고 예상된다. 또 다른 원인을 살펴보면, 조직이 현재 처한 특수한 상황으로 인하여 상사의 카리스마적 행동이 부하직원에게 불안과 함께 심리적인 장애요인으로 작용했을 수도 있다는 것이다. 따라서 상급자는 카리스마적 리더십을 행사함에 있어 현재 조직이 처한 환경과 상황을 고려하여 신중하게 행사하여야 할 것이다. 지적자극과 개별적 배려가 높은 영향요인으로 나타난 이유는 중간관리층이나 그 이하에서 직속상사의 작은 관심이나 배려가 그 만큼 크게 작용하고 있다고 할 수 있다. 따라서 관리자는 조직운영에 이를 적극 반영하여야 할 것이다.

둘째, 변혁적 리더십의 조직효과성이 공공/민간 조직간 비교를 통한 시사점이다. 공공부문에서는 거래적 리더십의 효과가 크고, 민간부문에서는 변혁적 리더십의 효과가 크게 나타난다. 이유는 변혁적 리더십이 가지고 있는 특징 때문인 것으로 분석된다. 다시 말해 상대적으로 안정적인 조직환경과 구조를 가지고 있는 공공조직에서는 변혁적 리더십의 발휘가 크게 요구되지 않고 있는 반면 민간조직은 조직을 이끌어가는 리더의 역량이 조직의 사활과 연결된다는 점에서 이러한 결과가 나왔을 것이라 판단된다.

변혁적 리더십은 카리스마, 지적자극, 개별적 배려, 영감고취에 의한 동기부여로 분류될 수 있다. 변혁적 리더십이 민간조직에서 영향을 미치는 바가 크다고는 하나 그 조직이 처한 배경이나 환경, 조직의 특성등 많은 변수들에 의해 조직원들에게 영향을 미칠 수 있는 영향도는 달라질 것이다. 리더는 본인의 환경에 맞는 리더십을 발휘하는 것도 리더로서의 자질이 될 것이다.

*참 고 : 변혁적 리더십이 조직의 효과성에 미치는 영향에 관한 연구 (2006)