

변혁적 리더십이 조직효과성에 미치는 영향에 관한연구 -개인 인지사고 유형의 조절효과를 중심으로-

The Research on the Effects of the Transformational Leadership on Organizational Effectiveness: on the Moderating Effects of Personal Thinking Type-

이성춘

용인대학교 군사학과

Sung-Choon Lee(lsc56@yongin.ac.kr)

요약

육군은 1999년 임무형 지휘를 육군의 지휘개념으로 전 부대에 정착시키고자 하였으나 아직까지 정착되지 못한 상태이다. 그 이유 중 하나가 임무형 지휘에 대한 실천적 방안의 부재를 들 수 있다. 따라서 임무형 지휘는 변혁적 리더십과 유사한 개념으로 변혁적 리더십의 하위요인이 조직효과성에 미치는 영향에서 개인의 인지사고 특성이 어떻게 조절되는지 확인하고자 했다.

본 연구의 주요결과는 다음과 같다. 경로분석에 대한 <가설 1>검증결과는 변혁적 리더십의 하위요인인 카리스마와 개별적 배려가 직무만족에 긍정적(+인) 영향을 미치고, 카리스마가 조직몰입에 긍정적(+인) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 개별적 배려와 분발고취가 조직몰입에 통계적으로 유의한 영향력을 미치지 못하여 <가설 1>은 부분 채택되었다. <가설 2> 조절효과 검증에서는 개인의 각 인지처리특성의 높고, 낮음의 차이에 따라 변혁적 리더십이 조직효과성에 미치는 영향력에 차이가 있는 것으로 나타났다.

이상의 결과들은 다음과 같은 시사점을 제시한다. 첫째, 군 조직은 상명하복을 중요시하는 특수한 집단으로 상급자의 카리스마는 조직효과성에 큰 영향을 준다는 것이다. 둘째, 육군에서 임무형 지휘가 정착하기 위해서는 본 연구를 토대로 임무형 지휘의 하위요소를 탐색하고, 임무형 지휘를 적용함에 있어서는 개인의 특성을 고려하여 적용할 필요가 있다는 것이다.

■ 중심어 : | 변혁적 리더십 | 개인 인지사고 유형 | 조직효과성 |

Abstract

The Army tried to settle the mission command in army command system in 1999 but still not be settled. One of the reason is the absence of practical plans of mission command. The purpose of this study is to find out the moderating effects of personal thinking type to the impact on organizational effectiveness about the impact on organizational effectiveness on sub factors the transformational leadership

The main results of this study are as follows. <H1>The charisma and the personal considerations of sub factors of transformational leadership effected positively(+ on the job satisfaction, the charisma effected positively(+ on the organizational commitment. But There was no statistically significant influence on the personal considerations and the effort advocacy

<H2> In the result of the moderating effects, in accordance the of a person's each cognitive processing traits is high and low, on the transformational leadership turned out to be a gap in the influence show the difference in organizational effectiveness.on the organizational effectiveness.

This results suggest the following. The first. The military group regard highly commandand and discipline. so, the charisma of a superior is that a big impact on organizational effectiveness. The second, For the mission command is to become established in the army, It suggest that need to explore of sub factors of the mission command and need to consider of personal traits with the mission command.

■ keyword : | The Transformational Leadership | The Individual Characteristics | The Organizational Effectiveness |

* 이 논문은 2016년도 용인대학교 학술연구비 재원으로 수행된 연구임.

접수일자 : 2016년 12월 27일

심사완료일 : 2017년 01월 17일

수정일자 : 2017년 01월 12일

교신저자 : 이성춘, e-mail : mire2050@naver.com

I. 서론

군에서 적용되어 오고 있는 리더십유형에는 우리가 전통적으로 적용해오던 거래적 리더십과 변혁적 리더십이 있다. 거래적 리더십은 통제형 지휘¹⁾와 같이 정보와 결심수립 권한을 중앙집권화하며, 명령과 계획은 세부적이고, 성공적인 작전의 실시는 최소한의 결심수립 권한과 주도권만을 가진 예하부대의 엄격한 복종에 의해 좌우된다고 하였다[1]. 또한 예하부대에 대해 지시일변도의 지휘방법으로 지시에 순종하는 부하를 선호하고, 수직적 의사소통이 이루어지며, 전시효과 및 단기 업적위주의 리더십 유형이다[2]. 이에 비해 변혁적 리더십은 임무형 지휘²⁾와 같이 부하에게 지휘관의 의도를 명확히 알려주고 임무를 부여하되, 어떻게 할 것인가?에 대해서는 부하에게 권한을 위임하여 부하의 창의성과 자율성을 보장해 주는 지휘방법이다. 이러한 리더십은 오늘날과 같이 시시각각 급변하는 사회에서 조직을 운영하는데 꼭 필요하며, 조직효과성을 향상시키는데도 크게 기여할 것이라 생각하였다.

그러나 변혁적 리더십을 적용하여 예하부하에게 권한을 위임하는 등 모든 사람에게 똑같이 적용해도 될까?에 대해서는 의구심이 든다. 왜냐하면 사람마다 개인차이가 있다. 즉, 개인 성격 특성의 지각과정에 따라 행동에 차이가 있기[3] 때문이다. 김희석(2012)의 개인 성격 특성과 조직효과성의 연구결과에 의하면, 개인 성격 유형에 따라 조직효과성에 직접 영향을 주는 경우가 있고, 공정성과 조직신뢰를 통하여 간접적인 영향을 줄 수 있기 때문에 조직효과성의 확대를 위해서는 개인 성격 특성을 고려할 필요가 있다고 하였다[4]. 또한 이상임(2006)의 직무특성과 개인특성, 리더십 유형의 조직몰입에 미치는 영향을 보면, 직무특성과 개인특성, 거래적 리더십과 변혁적 리더십의 변수는 상호작용관계에 있으며, 각 변수간의 상호작용관계는 조직몰입에 영향을 주면서 효과에 차이가 있다고 하였다[5].

이와 같이 개인 성격 특성에 따라 선호하는 리더십 스타일이 있으며, 이는 곧 조직효과성에도 영향을 미칠 것이라 생각한다. 따라서 본 연구의 목적은 먼저, 변혁적 리더십이 조직효과성에 미치는 영향을 살펴보는 것이다. 그리고 변혁적 리더십이 조직효과성의 하위요인에 미치는 영향에서 개인의 인지사고유형이 어떻게 조절역할을 하는지 확인하는 것이다.

연구의 대상은 제 1·3야전군사령부 예하부대에서 근무하고 있는 간부들을 대상으로 APL³⁾검사 및 설문조사를 병행 실시 하였다. APL검사와 설문조사는 개인의 인지사고 유형이 리더십에 미치는 영향을 보기 위해 동시에 배부하여 작성하였다.

APL검사와 설문결과분석은 다음과 같은 방법에 의해 처리되었다. 먼저, APL검사 결과를 코딩하여 코딩 자료를 다운받고, 설문조사결과를 별도의 SPSS프로그램에 코딩하여 2개의 자료를 통합하여 전반적인 인과관계를 분석하였다.

II. 이론적 배경과 선행연구 검토

1. 변혁적 리더십 개념 및 유형

Burns에 의하면 리더십 구성원이 업적달성과 그에 따른 대가를 주고받는 교환관계에서 조직구성원의 현재 욕구를 채우고자 하는 거래적 리더십과 조직구성원의 욕구를 불러일으키고, 혁신적 변화를 촉진시키고자 하는 변혁적 리더십으로 구분하였다[6]. Bass는 Burns의 이론에 기초하여 발전된 변혁적 리더십 이론을 제안하였으며, 그의 변혁적 리더십은 조직구성원에게 기대되는 요구 이상의 성과가 달성되도록 조직구성원들에게 동기 부여하는 리더십이라고 하였다. 또한 변혁적 리더의 경우 ①목표와 수단의 중요성에 대하여 조직구성원 의식수준을 제고하고, ②조직 전체 이익을 위해 조직구성원의 개인적이면서 사적인 이해관계를 초월하도록 하며, ③조직구성원들의 상위수준 욕구를 자극하

1) 통제형지휘 : 과거 군에서 적용하던 지휘기법으로 상급자는 하급자에 대해 모든 활동에 대해 상세하게 명령하는 것이다.

2) 임무형지휘 : 1909년 4월에 육군의 지휘개념으로 채택하여 적용하고 있는 지휘기법으로 상급자는 하급자에 대해 임무만 부여하고 세부적인 것은 부하들이 알아서 할 수 있도록 명령하는 지휘기법이다.

3) APL(Aptitude, Personality, Learning): APL은 전두엽을 4가지 사고 유형으로 분류하여 순차적사고, 변칙적사고, 추상적사고, 구체적사고로 나누었다[19].

면서 충족시키도록 하여 기대 이상의 성과가 창출되도록 한다[6].

이러한 변혁적 리더십 구성요인으로 카리스마와 지적 자극, 개별적 배려와 비전 제시라는 네 가지 유형을 제시하였다. 첫 번째, 카리스마는 ‘개인적 역량에 의하여 조직구성원에게 많은 영향을 줄 수 있는 사람’으로 정의의 하고, 이러한 카리스마적 리더는 그렇지 않은 리더 보다 더 높은 지배욕구 및 영향욕구 그리고 강한 자신감과 자기 신념의 도덕적 정당성에 대해 강한 확신을 가진다고 하였다[7]. 두 번째, 지적 자극(intellectual stimulation)이란 감정적 자극에 의하여 즉각적 행위 변화 보다 오히려 믿음과 가치, 상상력, 사고, 문제 해결과 문제 인식에 있어서 조직구성원을 변화 및 자극시키는 리더의 행동을 의미한다[8]. 또한 지적 자극이란 과거의 구태의연한 사고방식 및 업무습관에서 벗어나 새로운 업무방식으로 조직구성원을 동기 유발시키는 것을 의미하며, 조직구성원들에게 과거의 문제점이 무엇인지 알려주면서 이를 해결할 수 있는 방법이 무엇인지 조직 구성원과 고민하여 합리적 해결 방법을 찾을 수 있게 자신의 전문적 지식을 활용하는 것을 의미한다. 세 번째, 개별적 배려(individual consideration)란 리더가 조직구성원에 대하여 일대일 관계로 생각하면서 공평하고, 서로 다르게 대우하며, 조직구성원들의 욕구를 충족시켜줌과 동시에 더욱 효율적으로 조직 목표 달성을 추구하는 방법이다. 따라서 개별적 배려는 조직구성원이 리더에 대해 느끼는 만족도에 영향을 미치면서, 여러 가지 상황 속에서 조직구성원의 생산성 향상에 기여할 수 있도록 하는 중요한 방법으로 여기고 있다[3]. 네 번째, 분발고취는 조직구성원 노력에 대해 감정적 측면에서 기운을 북돋아 주거나 활기를 불어넣는 리더의 행동이라고 말한다. 그리고 분발 고취는 카리스마와는 달리 자생적으로 일어날 수 있는 것으로 카리스마 리더십이 발휘되지 않더라도 분발고취는 일어날 수 있다고 한다[6].

2. 조직효과성의 개념 및 유형

조직효과성은 조직구성원이 조직을 효율적으로 운영하는데 있어 평가기준에 어느 정도 부합되는지 보여주

는 지표[8]로 Seashore & Yuchtman(1967)은 조직효과성에 대해서 희소가치가 있는 자원 획득을 위해 환경을 개척해가는 조직의 능력이라 하였다[9]. 그리고 Price(1968)는 조직효과성에 대하여 목표달성 수준이라 정의하였으며[10], Georgiou(1973)는 조직구성원에게 조직에 대해 공헌도 이상의 유인을 제공함으로써 욕구를 충족시켜줄 수 있는 능력이라 하였다[11].

국내 다수의 선행연구는 조직효과성에 대해 조직목표의 달성 정도[4]라 하였으며, 김미좌(2013)는 조직효과성에 대해 조직이 효과적으로 잘 운영되고 있는가를 나타내는 것으로, 조직목표의 달성정도라고 하였다. 즉, 조직효과성은 경영자가 경영목표를 양과 질, 시간과 비용 측면에서 설정하고, 설정한 목표를 적절하게 달성하는 정도를 말한다고 하였다. 그리고 조직을 연구하는데 있어 조직효과성 평가를 위해 직무만족과 조직몰입을 많이 사용한다고 하였다[12]. 정교태와 장수덕(2012)은 어느 조직이든 조직구성원의 직무만족 수준이 조직성과를 결정하는 데 매우 중요한 요인이라 하였으며[13], 이진희 등(2011)은 군 조직에 대한 연구에서 직무만족과 조직몰입이 조직효과성의 요소로 많이 연구되고 있다 하였다[14].

따라서 본 연구에서는 조직효과성의 하위요소로 많은 선행연구에서 검증된 직무만족과 조직몰입을 사용하고 했다.

먼저, 직무만족이란 구성원들의 직무가치를 달성하고, 촉진하는 것으로 개인 직무평가에서 얻어지는 유쾌한 감정 또는 지향성이라 하였으며[15], Porter & Lawler(1968)는 조직구성원들이 실제 얻는 보상 정도가 인지되는 수준에 충족 또는 초과되는지를 보았다[16].

안상태(2009)는 조직구성원의 직무속성과 근무환경에 따라 개인이 가지고 있는 욕구 및 가치, 태도, 신념 등의 만족수준이라 하였으며[17], 남기일(2009)은 자신의 직무에 대해 긍정 또는 부정적으로 느끼는 정도라고 하였다[18].

두 번째, 조직몰입은 어떤 조직에 몰입한 구성원은 그 속에서 계속 근무할 생각을 가지며, 소속된 조직을 위하여 보통 이상의 노력을 경주하고, 조직의 요구를

잘 수행한다는 것이다[44]. 그리고 Steers(1997)는 조직 몰입에 미치는 영향요인으로 구성원의 개인특성(연령과 근속기간, 교육 및 성별, 인종, 성격 등)과 역할 특성요인(직무범위와 직무도전성, 역할갈등과 역할보호성 등), 구조적 특성요인(조직규모와 통제범위, 공식화 정도 및 분권화 정도, 의사결정 참여도 등), 작업환경(집단의 태도와 조직의 개인존중, 기대의 실현 및 조직에 대한 중요성 등)이라 하였다[19].

3. 개인 인지처리사고 개념 및 유형

인지처리란 한 개인이 지각, 기억, 사고, 문제에 대해 해결하는 습관적 방식이라 정의되는[20], 스타일 개념은 인지양식과 학습양식, 표현양식과 반응양식, 그리고 방어양식과 인지통제양식 등의 용어로 연구되었다. 그리고 인지처리유형에는 구체적 사고, 추상적 사고, 순차적 처리, 변칙적 처리가 있다[21].

먼저, 순차처리사고(Sequential Processing)는 외부 자극에 대하여 일련의 순서로 통합하는 정신 과정이고, 이순서는 사실과 같은 연쇄 형태를 갖는다. 정보에 대해서 질서 있게 그리고 순차적으로 생각하는 특성으로, 업무와 학습 처리에서 이들은 완벽을 추구한다[22]. 이렇게 순차적으로 발달된 개인의 성격특성은 행동하는데 있어서도 성실한 행동특성을 보이고, 변화보다는 예측 가능한 성격특성을 보이며, 정확하고 분명한 것을 좋아한다. 둘째, 변칙적 처리사고(Random Processing)는 일의 전체적인 윤곽을 이해하는 능력이 뛰어나나 예매 모호한 자극이나 과제에 접촉했을 때는 추측을 하거나 윤곽만 파악하여 처리하려고 한다. 즉, 변칙처리사고는 여러가지로 흩어져있는 자극에 대해 전체 또는 집단으로 통합하는 정신과정이다[23]. 셋째, 구체적 사고처리(Fact Thinking)는 오감을 통하여 처리하는 것으로 눈에 보이지 않는 사물에 대해 머리로 추상하는 것보다, 눈에 보이는 사실과 과거 축적된 경험과 같은 학습 데이터를 근거로 처리하는 기능을 말한다. 넷째, 추상적 사고처리(Abstract Thinking)란 개념형성과 현상에 대하여 추상적으로 다루면서 범주화하거나 일반화하고, 머릿속으로 미리 생각하여 계획을 세우는 것을 말한다. 또한 오감을 통해 직접적인 자극상황을 넘어 상상할 수

있는 능력으로 해결해야 할 문제에 대해 주어지는 상황 속에서 잘 관찰될 수 있는 것을 말한다[24].

이와 같은 개인의 인지처리사고는 일처리 방식에서도 개인차이가 발생함에 따라 변혁적 리더십과 조직효과성의 관계에서도 조절효과가 있을 것을 생각한다.

4. 변혁적 리더십과 조직효과성의 선행연구

변혁적 리더십과 조직효과성의 연구를 보면 변혁적 리더십과 조직효과성은 매우 높은 상관관계가 있으며, 조직효과성을 향상시키는 역할을 한다고 보고되고 있다.

변혁적 리더십과 직무만족과의 선행연구로, Bass(1985)는 리더십의 구성요인과 부하의 직무만족, 조직성과와의 관련성을 연구한 결과, 변혁적 리더십의 하위요인 모두가 부하의 직무만족과 조직성과에 긍정적인 상관관계가 있다고 하였으며, 이 중 카리스마와 가장 관련성이 높다고 하였다[25]. 그리고 Hater & Bass(1988)는 조직 내에서 1년 이상 근무한 관리자대상으로 한 연구에서 변혁적 리더십은 구성원들의 만족도 간에 매우 높은 상관이 있다고 하였다[26].

오창환(2007)은 변혁적 리더십의 하위요인들이 거래적 리더십 하위요인들 보다 부하의 만족감과 조직 활성화에 더 많은 기여를 한다고 하였으며[27], 권형섭(2007)은 변혁적 리더십의 하위요인 중 지적자극과 카리스마가 구성원의 직무만족에 유의한 영향을 준다고 하였다[28]. 그리고 주종덕(2003)의 농협 지점장에 대한 연구에서는 변혁적 리더십이 조직만족에 대해 증폭하는 효과가 있다고 하였다[29].

변혁적 리더십과 조직몰입과의 선행연구로, Meyer & Allen(1991)은 조직몰입에 대해 정서적 몰입, 유지적 몰입, 규범적 몰입으로 나누었으며[30], 이 중 변혁적 리더십과 정서적 몰입이 가장 높은 긍정적인 관계가 있다고 하였다. 그리고 Koh(1990)는 거래적 리더십을 사용하였을 때 보다 변혁적 리더십이 추가될 때 조직몰입의 증대효과가 있다고 하였다[31].

홍성관(2008)은 육군을 대상으로 한 연구에서 변혁적 리더십의 카리스마와 개별적 배려, 지적자극이 조직몰입에 긍정적 영향을 미친다고 하였으며[32], 김중조

(2008)는 변혁적 리더십의 하위요인 중 카리스마와 지적자극, 개별적 배려가 조직몰입에 긍정적 영향을 미친다고 하였다[33].

이와 같은 선행연구를 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

<가설 1> 변혁적 리더십 요인은 조직효과성에 긍정적인 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

5. 변혁적 리더십과 조직효과성 관계에서 개인 인지사고유형의 선행 연구

리더의 변혁적 리더십이 조직효과성을 향상시키는데 있어 구성원의 개인적 특성이 밀접한 관계를 가질 것이다. 왜냐하면 개인의 특성에 따라 선호하는 리더십 스타일이 다르기 때문이다.

Park(1996)의 연구에 의하면 개인적 특성의 근로가치관이 리더의 리더십 유형과 조직구성원들의 직무만족, 조직몰입 관계에서 조절효과가 있다고 하였다. 그리고 Bass(1985)는 개인의 특성은 변혁적 리더십과 조직유효성과의 관계를 조절한다고 하였다. 즉, 의존적 성향의 구성원은 리더가 계속적으로 강하게 끌고 가는 리더십 유형을 선호하지만, 독립성과 자부심이 강한 조직구성원의 경우는 리더의 강압적인 지휘방법에 거부감을 느낀다는 것이다.

유은영(2014)은 호텔주방장의 리더십에 대한 연구에서 개인의 성격유형이 주방장의 리더십 유형과 조직몰입에서 조절역할을 한다고 하였다[34]. 그리고 세부적인 연구결과를 살펴보면, 외향성 집단에서는 리더십 유형 중 카리스마, 지적자극, 상황적 보상이 조리사들의 조직몰입에 긍정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 영향력의 크기는 카리스마와 지적자극이 상황적 보상보다 조직몰입에 더 높은 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 내향성 집단에서는 카리스마, 지적자극, 상황적 보상, 예외적 관리가 조리사들의 조직몰입에 긍정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 영향력의 크기는 외향적 성격집단과 마찬가지로 카리스마와 지적자극이 조리사들의 조직몰입에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 상황적 보상이 가장 낮은 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 예외적 관리는 내향적 집단에

서만 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 호텔 주방장 리더십 유형이 조리사들의 조직몰입에 미치는 영향에서 개인 성격 특성에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 개인성격 특성이 외향적이나, 내향적이냐에 따라 리더십 유형이 조직몰입에 미치는 영향이 달라짐으로 개인적 성격 특성은 조절효과가 있다고 할 수 있다.

조정철(2008)은 상사의 성격이 리더십 행동과 조직성과에 미치는 영향을 분석한 결과, 리더의 5가지 성격 특성 중 외향성과 성실성은 집단성과 리더십 효과성에 긍정적(+)인 영향을 미치는 것으로 나타났다[35]. 그리고 나머지 성격특성인 호감성과 개방성, 정서적 안정성은 조직성과에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았다. 이상의 논의를 통하여 변혁적 리더십에 대해 조직구성원의 수용 정도와 개인의 인지사고 유형에 따라 차이가 있을 것으로 생각한다.

따라서 이와 같은 선행연구를 기초하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

<가설 2> 개인 인지사고유형은 변혁적 리더십이 조직효과성에 미치는 영향에서 조절역할을 할 것이다.

III. 연구설계 및 분석방법

1. 연구모형

과거 우리군은 거래적 리더십과 같은 통제형 지휘를 해오다 최근 변혁적 리더십과 같은 임무형 지휘를 육군의 지휘개념으로 적용해 조직효과성을 향상시키기 위해 노력하고 있다. 그러나 변혁적 리더십과 같은 좋은 리더십도 개인 성격특성 차이에 따라 효과는 다르게 나타날 것이다. 즉, 추상적 사고가 강한 사람의 경우에는 효과가 크게 나타날 것이지만, 구체적 사고의 성향이 강한 사람의 경우는 혼란을 초래할 수 있기 때문이다.

따라서 이와 같은 내용을 확인하고자 변혁적 리더십을 독립변수로, 조직효과성을 종속변수로 선정하였으며, 개인 인지처리유형을 조절변수로 선정하였다.

그리고 각 변수들을 가시화 하여 다음 [그림 1]과 같이 연구모형을 설정하였다.

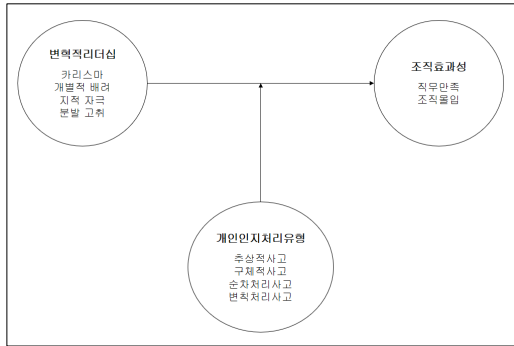


그림 1. 연구의 분석 틀

2. 조사대상 및 자료분석 방법

본 연구의 실증적 연구를 위해 기존 이론 및 선행연구 자료를 군 조직 특성에 맞게 설문 작성 후 제1·3야전군 예하부대 간부를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 300명을 실시하였으나 측정에 조금이라도 장애를 줄 수 있는 설문문항 12부를 제외하여 288부를 분석에 이용하였다.

변혁적 리더십을 측정하기 위해서 Bass가 개발한 설문지를 이대봉(2009)이 수정, 보완한 척도를 사용하였다. 그리고 본 척도에서는 카리스마 4문항($\alpha=.774$), 지적자극 4문항($\alpha=.705$), 개별적 배려 4문항($\alpha=.847$), 분발고취 4문항($\alpha=.693$)으로 구성하였다.

개인 인지사고 유형을 측정하기 위해 한국심리평가원에서 개발한 심리평가 문항을 활용하였으며[36], 각각의 문항은 동시처리사고 5문항($\alpha=.895$), 순차처리사고 5문항($\alpha=.757$), 구체적 사고 5문항($\alpha=.729$), 추상적 사고 5문항($\alpha=.869$)으로 구성되었다.

조직효과성을 측정하기 위해서는 한복환(2010)이 사용한 척도를 사용하였으며 각각의 문항구성은 직무만족이 5문항($\alpha=.869$)이고, 조직몰입이 5문항($\alpha=.909$)으로 구성되었다.

설문조사 결과는 먼저, AMOS 22.0을 이용하여 확인적 요인분석을 실시 후 SPSS 20.0을 이용하여 상관행렬을 분석하였다. 그리고 전반적인 인과관계를 살펴보기 위해 AMOS 22.0을 이용하여 다집단비교 구조방정식모형(multi-group SEM)을 설정하여 인과관계를 검증하였다.

IV. 실증적 분석

1. 확인적 요인분석

측정변수들에 대해서는 이미 학문적으로 개발되어 많이 사용되고 있는 척도이기 때문에 별도의 탐색적 요인분석을 실시하지 않고 확인적 요인분석을 실시 후 다중비교분석을 실시하고자 했다.

각 변수에 대한 확인적 요인분석 결과는 다음 [표 1]과 같으며, 요인별 기준치를 만족하고 있는지 판정하기 위해 구성개념신뢰도(CR)와 평균분산추출값(AVE)을 구하였다.

[표 1]결과를 보면, 구성개념신뢰도(CR)의 최저 값이 0.905로 최저허용치인 0.7을 상회하고 있어 문제점이 없으며, 평균분산추출값 또한 최저값이 0.693으로 최저기준치인 0.5를 상회하고 있어 문제점이 없는 것으로 나타났다.

2. 상관관계분석

본 연구에서는 요인 간의 판별타당성 및 기준타당성을 검증하기 위하여 연구모형을 구성하는 요인들 간의 상관분석을 [표 2]와 같이 하였다. 각 구성개념들 간에 상관관계를 살펴보면 분발고취는 지적자극(0.806)과 매우 강한 상관성이 있으며, 카리스마는 지적자극(0.817)과 매우 강한 상관성이 있고, 분발고취(0.750) 상당한 상관성이 있다. 개별적 배려는 분발고취(0.876)와 매우 강한 상관성이 있고, 지적자극(0.797)에 상당한 상관성이 있다. 추상적 사고는 직무만족(-0.201)과 부적으로 약간의 상관성이 있고, 직무만족은 분발고취(0.440), 지적자극(0.430), 카리스마(0.440)와 상당한 상관성이 있다. 조직몰입은 분발고취(0.479), 지적자극(0.519), 카리스마(0.504), 개별적 배려(0.507), 직무만족(0.607)과 상당한 상관성이 있는 것으로 나타났다. 분발고취(0.470), 카리스마(0.504), 개별적 배려(0.507)은 조직몰입과 상당한 상관성이 있으며, 순차처리 사고는 추상적사고(0.373)와 약간의 상관성이 있고, 동시처리 사고는 구체적사고(0.201)와 약간의 상관성이 있는 것으로 나타났다. 그리고 직무만족(-0.201)과 조직몰입(-0.192)은 추상적사고에 부적으로 약간의 상관성이 있는 것으로 나타났다.

표 1. 확인적 요인분석결과

구분	요인	측정 항목	표준 적재치	표준 오차	t	p	CR	AVE	크로바흐 α
변혁적 리더십	카리스마	1	.869	.193	-	-	0.926	0.758	.744
		2	.802	.251	17.116	***			
		3	.846	.246	18.763	***			
		4	.845	.214	18.721	***			
	지적자극	1	.832	.167	-	-	0.953	0.837	.705
		2	.869	.102	28.804	***			
		3	.911	.180	24.261	***			
		4	.865	.141	27.182	***			
	개별배려	1	.920	.218	-	-	0.922	0.749	.847
		2	.690	.238	18.558	***			
		3	.867	.169	20.114	***			
		4	.741	.252	18.417	***			
	분발고취	1	.911	.149	-	-	0.905	0.705	.693
		2	.945	.571	14.558	***			
		3	.891	.240	22.826	***			
		4	.927	.454	16.425	***			
인지사고 유형	동시처리사고	1	.695	.137	-	-	0.924	0.710	.895
		2	.823	.219	9.751	***			
		3	.781	.353	9.121	***			
		4	.785	.231					
		5	.842	.326					
	순차처리사고	1	.752	.259	-	-	0.920	0.699	.757
		2	.790	.205	8.787	***			
		3	.654	.234	6.984	***			
		4	.687	.274					
		5	.712	.145					
	추상적사고	1	.661	.321	-	-	0.927	0.722	.729
		2	.907	.130	5.692	***			
		3	.765	.297	8.234	***			
		4	.823	.236					
		5	.692	.174					
	구체적사고	1	.694	.237	-	-	0.923	0.706	.869
2		.814	.219	9.461	***				
3		.689	.351	9.151	***				
4		.756	.215						
5		.823	.173						
조직효과성	직무 만족	1	.782	.401	-	-	0.927	0.719	.869
		2	.908	.191	17.556	***			
		3	.859	.274	16.312	***			
		4	.811	.326	15.147	***			
		5	.883	.217	16.912	***			
	조직 몰입	1	.663	.270	-	-	0.909	0.667	.909
		2	.799	.263	11.794	***			
		3	.858	.256	12.484	***			
		4	.851	.394	12.408	***			
		5	.761	.373	11.337	***			

표 2. 구성개념들 간의 상관관계행렬

구분	분발고취	지적자극	카리스마	개별적배려	동시처리	순차처리	추상적사고	구체적사고	직무만족	조직몰입
분발고취	1									
지적자극	.806**	1								
카리스마	.750**	.817**	1							
개별적배려	.876**	.797**	.770	1						
동시처리	-.046	-.042	-.073*	-.093**	1					
순차처리	-.077	-.127*	-.061**	-.090	-.133	1				
추상적사고	-.084	-.089	-.093	-.088	.125	.373**	1			
구체적사고	-.090	-.142*	-.109	-.081	.201	.000	.054	1		
직무만족	.440**	.430**	.440**	.447	-.111**	-.129*	-.201**	-.058	1	
조직몰입	.479**	.519**	.504**	.507*	-.152**	-.170**	-.192**	-.139*	.607**	1

2. 인과분석

본 연구에서는 각 측정변수의 전반적인 인과관계를 검증하기 위하여 AMOS 22.0 프로그램을 이용, 구조방정식모형을 설정하여 분석하였다. 전체적인 모형 적합도를 평가하기 위하여 CMIN/DF(<3)와 RMR(<0.5), RMSEA(<0.08)와 GFI(≥0.9), AGFI(≥0.9), NFI(≥0.9), TLI(≥0.9), CFI(≥0.9) 등을 이용하였다. 분석결과 CMIN/DF=3.080, RMR=0.058, RMSEA=0.067, GFI=0.867, NFI=0.899로 권장수용수준에 다소 떨어져 적합도 향상을 위해 공분산 설정 모형을 수정하기로 했다[37].

모형의 적합성을 향상시키기 위해 공분산의 설정을 통한 모델을 수정한 결과, CMIN/DF=2.871, RMR = 0.048, RMSEA=0.080, GFI=0.847, AGFI=0.806, NFI = 0.908, TLI=0.927, CFI=0.937로 GFI와 AGFI만 권장수용수준에서 다소 떨어지나, 나머지 값이 권장수준 이상으로 현재의 모형은 적합하다고 할 수 있다.

2.1 변혁적리더십과 조직효과성의 경로모형 분석

[표 3]에 의거 <가설 1> 변혁적 리더십이 조직효과성에 미치는 영향에 대해 분석한 결과, 카리스마(경로계수=0.235, p값=0.051)와 개별적 배려(경로계수=0.326, p값=0.003)가 직무만족에 통계적으로 유의한 긍정적(+)인 영향을 미치고, 카리스마(경로계수=0.294, p값=0.021)가 조직몰입에 통계적으로 유의한 긍정적(+) 영향을 미치고 있다. 그러나 개별적 배려(경로계수=0.409, p값=0.158)와 분발고취(경로계수=-0.118, p값=0.598)가 조직몰입에 통계적으로 유의한 영향력을 미치지 못하

여 기존 선행연구와 다소 차이가 있으며, <가설 1>은 부분 채택되었다.

이와 같은 결과는 오늘날 군은 많이 변화하고 있음으로 상급자도 하급자에 대해 미래에 대한 비전을 제시할 때 현재의 직책에 만족하고 군에 오랫동안 머물고자 할 것이다. 또한 업무를 추진하는 데 있어 가정과 부대를 동일시하고, 자기스스로가 자기개발을 할 수 있는 기회를 많이 주워야 한다는 것을 알 수 있다.

표 3. 변혁적리더십, 조직효과성 경로분석 결과

경로	Estimate	S.E.	C.R.	P
카리스마→직무만족	.235	.120	1.955	.051
카리스마→조직몰입	.294	.128	2.304	.021
개별적배려→직무만족	.326	.109	2.993	.003
개별적배려→조직몰입	.409	.289	1.412	.158
분발고취→조직몰입	-.118	.225	-.527	.598

2.2 순차처리 고저에 따른 조절효과 분석

다음은 개인의 인지특성유형에 따른 조절효과를 분석하였다. 먼저 순차처리사고의 높고 낮음에 따른 차이를 분석한 결과 [표 4]와 같은 결과표를 작성하였다.

표 4. 순차처리 고저에 따른 조절효과 분석결과

구분	χ ² (df)	χ ² -χ ¹ ²	p값	표준화계수	
				high	low
카리스마→직무만족	.062(1)	.062	.803	.234	.144
카리스마→조직몰입	.090(1)	.090	.764	.345	.114
개별배려→직무만족	.038(1)	.038	.845	.475	.349
개별배려→조직몰입	5.310(1)	5.310	.021	.125	1.847
분발고취→조직몰입	6.686(1)	6.686	.010	.371	-1.527

[표 4] 분석결과를 보면 2개의 모형(개별배려→조직몰입, 분발고취→조직몰입)이 유의수준=0.05에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 즉, 개별적 배려가 조직몰입에 미치는 영향에서는 순차처리사고가 낮은 집단에서 더 효과가 있으며, 분발고취가 조직몰입에 미치는 영향에서는 순차처리사고가 높은 집단에서 더 큰 영향력이 있는 것으로 나타났다.

2.3 동시처리 고저에 따른 조절효과 분석

동시처리사고의 고저에 따른 차이를 분석한 결과 [표 5]와 같은 분석결과표를 작성하였다. [표 5] 분석결과를 보면 5개의 모형 모두가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 먼저, 카리스마가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에서는 동시처리사고가 높은 집단이 낮은 집단보다 더 큰 영향이 있는 것으로 나타났으며, 개별적 배려가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에서는 동시처리가 처리 사고가 낮은 집단이 높은 집단에 비해 더 큰 영향력이 있는 것으로 나타났다. 마지막으로 분발고취가 조직몰입에 미치는 영향에서는 동시처리사고가 높은 집단이 낮은 집단보다 더 높은 영향을 미치는 것으로 나타났다.

표 5. 동시처리 고저에 따른 조절효과 분석결과

구분	$\chi^2(df)$	$\chi^2-\chi^2$	p값	표준화계수	
				high	low
카리스마→직무만족	5.745(1)	5.745	.017	.297	-.584
카리스마→조직몰입	6.844(1)	6.844	.009	.492	-.296
개별배려→직무만족	7.715(1)	7.715	.005	.208	1.251
개별배려→조직몰입	7.152(1)	7.152	.007	.505	3.513
분발고취→조직몰입	6.142(1)	6.142	.013	-.328	-2.064

2.4 추상적사고 고저에 따른 조절효과 분석

추상적사고의 고저에 따른 차이를 분석한 결과 [표 6]와 같은 결과표를 작성하였다. [표 6] 분석결과를 보면 2개의 모형(개별배려→조직몰입, 분발고취→조직몰입)에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 먼저, 개별적 배려가 조직몰입에 미치는 영향에서는 추상적 사고가

낮은 집단이 높은 집단 보다 더 큰 영향력을 미치는 것으로 나타났으며, 분발고취가 조직몰입에 미치는 영향에서는 추상적 사고가 높은 집단이 낮은 집단 보다 더 높은 영향을 미치고 있었다.

표 6. 추상적사고 고저에 따른 조절효과 분석결과

구분	$\chi^2(df)$	$\chi^2-\chi^2$	p값	표준화계수	
				high	low
카리스마→직무만족	1.553(1)	1.553	.213	.308	-.030
카리스마→조직몰입	3.264(1)	3.264	.071	.495	-.231
개별배려→직무만족	.455(1)	.455	.500	.421	.511
개별배려→조직몰입	13.98(1)	13.982	.000	-.414	3.176
분발고취→조직몰입	15.71(1)	15.716	.000	.810	-2.566

2.5 구체적사고 고저에 따른 조절효과 분석

구체적 사고의 고저에 따른 차이를 분석한 결과 [표 7]와 같이 분발고취가 조직몰입에 미치는 영향에서만 통계적 유의한 영향이 있을 것으로 나타났다. 그리고 영향력의 크기를 분석한 결과에서는 구체적 사고가 높은 집단이 낮은 집단 보다 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

표 7. 구체적사고 고저에 따른 조절효과 분석결과

구분	$\chi^2(df)$	$\chi^2-\chi^2$	p값	표준화계수	
				high	low
카리스마→직무만족	.387(1)	.387	.534	.066	.248
카리스마→조직몰입	.640(1)	.640	.424	-.025	.203
개별배려→직무만족	.000(1)	.000	.985	.456	.351
개별배려→조직몰입	2.786(1)	2.786	.095	.312	1.405
분발고취→조직몰입	5.774(1)	5.774	.016	.607	-1.097

V. 결론

변혁적 리더십은 오늘날과 같이 시시각각 급변하는 시대에 한 템 포 빠른 결심과 하급자들의 창의성을 불

러일오크 조직생산성을 향상시킬 수 있는 리더십 유형이다. 따라서 본 연구에서는 변혁적 리더십이 조직효과성에 얼마나 영향을 미치는지를 확인하고, 변혁적 리더십이 조직효과성에 미치는 영향에서 개인의 인지사고 유형이 어떻게 조절역할을 하는지 확인하고자 했다.

본 연구의 주요결과는 다음과 같다. 먼저, 상관관계분석에서는 분발고취는 지적자극(0.806)과 매우 강한 상관성이 있으며, 카리스마는 지적자극(0.817)과 매우 강한 연관성이 있고, 분발고취(0.750)와 상당한 연관성이 있다. 개별적 배려는 분발고취(0.876)와 매우 강한 연관성이 있고, 지적자극(0.797)과는 상당한 연관성이 있는 것으로 나타났다. 그리고 변혁적 리더십의 하위요소는 대부분 직무만족과 조직몰입에 상당한 연관성이 있는 것으로 나타났으나 개인 인지사고유형은 직무만족과 조직몰입에 약간의 부적이 상관이 있는 것으로 나타났다.

경로분석에 대한 <가설 1>검증결과, 카리스마(경로계수=0.235, $p < 0.051$)와 개별적 배려(경로계수=0.326, $p < 0.003$)가 직무만족에 통계적으로 유의한 긍정적(+인) 영향을 미치고, 카리스마(경로계수=0.294, $p < 0.021$)가 조직몰입에 통계적으로 유의한 긍정적(+인) 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 그러나 개별적 배려(경로계수=0.409, $p < 0.158$)와 분발고취(경로계수=-0.118, $p < 0.598$)가 조직몰입에 통계적으로 유의한 영향력을 미치지 못하여 <가설 1>은 부분 채택되었다.

조절효과 검증에서는, 첫 번째, 순차처리사고에 대한 조절효과 분석에서는 개별적 배려와 분발고취가 조직몰입에 미치는 영향에서 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 두 번째, 동시처리사고에 대한 조절효과 검증에서는 5개의 모든 모형에서 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 세 번째, 추상적 사고에 대한 조절효과 검증에서는 개별적 배려와 분발고취가 조직몰입에 미치는 영향에서만 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 네 번째, 구체적 사고에 대한 조절효과 분석에서는 5개 모형 중 분발고취가 조직몰입에 미치는 영향에서만 조절효과가 있는 것으로 나타났다.

이상의 결과들은 다음과 같은 시사점을 제시한다. 첫째, 군은 상명하복을 중요시 하는 집단으로 상급자의 카리스마는 하급자의 직무만족과 조직몰입에 긍정적인

영향을 미친다는 것이다. 일부 선행연구를 보면, 카리스마가 조직효과성에 부적인 영향을 미친다는 연구도 있지만 군에서는 카리스마적 리더십을 중요하게 생각한다는 것을 알 수 있었다. 따라서 군 조직에서 근무하는 지휘관 및 지휘자들은 하급자로부터 존경을 받을 수 있도록 자신개발에 최선을 다해야 할 것으로 생각한다.

둘째, 육군 1999년 이후부터 임무형 지휘를 육군의 지휘개념으로 적용해오고 있으나 아직까지 정착되지 못한 상태이다. 그리고 그 이유는 대부분 예비부대에서 실천적 방안이 갖추어지지 못했기 때문으로 이야기 하고 있다. 따라서 본 연구에서도 개별적 배려가 직무만족에 긍정적인 영향을 미치고 있듯이 앞으로 임무형 지휘가 육군에 정착되기 위해서는 하급자에 대한 충분한 권한위임과 배려가 필요할 것으로 생각한다.

셋째, Park(1996) & Bass(1985)의 연구에서 개인적 특성이 변혁적 리더십과 조직효과성의 관계에서 조절역할을 한다고 했듯이 본 연구에서도 개인적 특성인 인지사고 유형이 변혁적 리더십과 조직효과성과의 관계에서 일부 조절역할을 하는 것으로 나타났다. 따라서 군 조직에서 조직효과성을 증대하기 위해서는 개인의 인지사고 특성을 고려한 리더십 적용이 필요하다고 생각한다. 또한 임무형 지휘를 적용함에 있어서도 개인적 특성을 고려하여 권한을 부여할 필요가 있다고 생각한다. 왜냐하면 선행연구에서도 언급하였듯이 개인적 특성에 따라 상급자가 하나하나 이끌어 주는 것을 선호하는 구성원이 있는 반면에 자기 스스로 자존감을 가지고 일을 처리하는 구성원이 있기 때문이다.

본 연구의 한계는 다음과 같다. 개인에 따라 리더십 스타일이 모두 다르기 때문에 다양한 리더십 속에서 개인의 특성이 어떻게 조절역할을 하는지 검증하지 못한 것이다. 따라서 향후에는 다양한 리더십이 동시에 조직효과성에 미치는 영향에서 개인적 특성이 어떻게 조절되는지 검증해볼 필요성이 있다고 생각한다.

참 고 문 헌

- [1] 육군대학, *미 야교 6-0 임무형지휘: 육군지휘체계*, 육군대학, 2007.

- [2] 육군본부, *교육참고 0-6-1 임무형 지휘*, 육군본부, 2011.
- [3] 윤천성, "에니어그램의 경영학적 접근: 리더십을 중심으로," 에니어그램연구, 제4권, 제2호, pp.115-131, 2007.
- [4] 김희석, *개인적 특성과 조직효과성의 경로관계 연구: 경찰공무원의 공정성과 조직신뢰인식의 매개효과를 중심으로*, 성균관대학교, 박사학위논문, 2013.
- [5] 이상임, *직무특성, 개인특성 및 리더십 유형의 상호작용이 조직몰입에 미치는 영향*, 상지대학교, 박사학위논문, 2006.
- [6] B. M. Bass, *Leadership and performance beyond expectations*, New York: Free Press, 1985.
- [7] R. J. House, "A Path-Goal Theory of Leader Effectiveness," *Administrative Science Quarterly*, Vol.16, pp.321-339, 1971.
- [8] 이봉수, *경영학 원론*, 형설출판사, 2002.
- [9] S. E. Seashore and E. Yuchtman, *Factorial of Organizational Performance*, *Administrative Science Quarterly*, 1967.
- [10] J. L. Price, *Organizational Effectiveness: An Inventory of Proposition*, Homewood, IL: Irwin, 1968.
- [11] P. Georgiou, "The Goal Paradigm and Notes Towards a Counter Paradigm," *Administrative Science Quarterly*, Vol.18, pp.291-310, 1973.
- [12] 김미좌, *리더십 역량과 조직유효성과의 관계에서 심리적 임파워먼트의 조절효과*, 대전대학교, 박사학위논문, 2013.
- [13] 정교태, 장수덕, "군 초급간부의 공감 지향적 행동, 임파워먼트 그리고 직무만족과의 관계," *한국조직학회보*, 제9권, 제1호, pp.111-142, 2012.
- [14] 이진희, 문형구, 김경민, "군조직에서 리더의 커뮤니케이션 스타일이 부하의 조직몰입에 미치는 영향: 신뢰의 매개효과를 중심으로," *한국심리학회지*, 제24권, 제4호, pp.739-758, 2012.
- [15] E. E. Beatty and C. E. Schneider, *Personnel Administrations: An Experimental Skill Building Approach*, 2nd ed., NY: Addison-Wesley Publishing, p.392, 1981.
- [16] L. W. Porter and F. E. Lawer, "Mangerial Attitude and Performance," Homewood III Richard D. Irwin Inc., pp.150-160, 1968.
- [17] 안상태, *학교장의 변혁적/거래적 리더십이 셀프 리더십·직무만족·조직몰입에 미치는 영향*, 부산대학교, 박사학위논문, 2009.
- [18] 남기일, *프로축구지도자의 리더십유형에 따른 조직유효성 결정요인연구*, 경희대학교, 박사학위논문, 2009.
- [19] R. M. Steers, "Antecedents and outcomes of organizational commitment," *Administrative Science Quarterly*, Vol.22, pp.46-56, 1997.
- [20] Allport, Gordon Willard, Bracken, Helmut von, *Gestalt und Wachstum in der Persoenlichkeit*, Meisenheim am Glan: Anton Hain, 1973.
- [21] Gregorc, Anthony F, *The Mind Styles Model-Theory, Principles and Practice*, 5, Columbia: Gregorc Associates, INC, 2004.
- [22] A. R. Luria, Higher cortical functions in man. In Kaufman, A.S: *Assessing adolescent and adult intelligence*. Boston, Allyn and Bacon, Inc, 1990.
- [23] Luria, Simernitskaya and Tubylevich, "The structure of psychological processes in relation to cerebral or ganization," *Neuropsychologia*, Vol.8, 1970.
- [24] Goldstein & Scheerer, *Abstract and concrete behaviior*, *Psychological Monographs*, 1941.
- [25] 이대봉, *리더십 유형이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구: 심리적 임파워먼트의 매개효과를 중심으로*, 원광대학교, 박사학위논문, 2009.
- [26] J. J. Hater and B. M. Bass, "Superiors' Evaluations and Subordinates' Perceptions of Transformational and transactional Leadership,"

Journal of Applied Psychology, Vol.73, No.4, pp.695-702, 1988

- [27] 오창환, 리더십 유형이 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구, 호서대학교, 박사학위 논문, 2007.
- [28] 권형섭, 변혁적 리더십이 호텔종사원의 임파워먼트와 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구, 안양대학교, 박사학위논문, 2007.
- [29] 주종덕, 리더십 유형과 종업원과의 관계특성이 조직성과에 미치는 영향, 대구가톨릭대학교, 박사학위논문, 2003.
- [30] J. P. Myer and N. J. Allen, "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment," Human Resource Managment Review, Vol.1, pp.61-89, 1991.
- [31] W. L. Koh, *An Emirical Validation of the Theory of Transformational Leadership: In Secondary School in singapore*, Ph D. dissertation, University of Oregon, 1990.
- [32] 홍성관, 리더십 유형이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 육군 연대 및 대대를 중심으로, 전북대학교, 박사학위논문, 2007.
- [33] 김중조, 외국인 투자기업 CEO의 리더십이 조직유효성에 미치는 영향: 반도체 제조 장비회사를 중심으로, 호서대학교, 박사학위논문, 2012.
- [34] 유은영, 호텔주방장의 리더십 유형이 조리사의 조직몰입에 미치는 영향: 성격유형의 조절효과를 중심으로, 세종대학교, 석사학위논문, 2014.
- [35] 조정철, 상사의 성격이 리더십 행동과 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구, 숭실대학교, 석사학위논문, 2008.
- [36] 이정화, *APL 해석매뉴얼*, 한국심리평가원, 2013.
- [37] 조철호, *SPSS/AMOS 활용 구조방정식모형 논문 통계분석*, 청람, 2014.

저 자 소 개

이 성 춘(Sung-Choon Lee)

정회원



▪ 현재 : 용인대학교 군사학과 교수

<관심분야> : 공공관리, 리더십, 조직행태, 국방정책