

IT부서와 비IT부서의 리더십 차이와 조직몰입에 관한 연구

최재웅^a, 송성호^b, 김병초^c

^{abc} 한국외국어대학교 일반대학원 경영정보학과
130-791, 서울특별시 중대문구 이문동 270번지
Tel: +82-2-2173-2953, Fax: +82-2-969-1358,

E-mail: ^achoijaewoong@hufs.ac.kr, ^bmrms98@naer.com, ^cbckim@hufs.ac.kr

Abstract

디지털컨버전스 시대에는 구성원에게 창조적 지식과 기술을 중심으로 급속한 경영 환경에 대응할 것을 요구하고 있다. 본 연구는 급속한 환경변화를 겪는 IT부서와 상대적으로 안정적인 비IT부서의 구성원간에 지각하는 리더십의 차이를 확인하고, 조직이 추구하는 가치와 목표에 몰입할 수 있도록 리더십을 관리할 수 있는 방안을 모색하고자 하였다.

Keywords:

변혁적 리더십, 거래적 리더십, 조직 몰입

I. Introduction

20세기에 가장 존경받는 CEO인 잭 웰치와 관련하여 충격적인 기사가 소개되었다(Fortune, July 11, 2006). '잭 웰치의 경영교본을 찢어버려라'라는 내용으로, 잭 웰치의 경영전략은 경영 바이블로 통했으나 이제는 '낡은 옛날 성공이론'으로 경영현장에서 퇴장할 위기에 있다고 전하고 있다. 잭 웰치의 7가지 원칙은 아날로그 시대의 리더십이었다면, 포춘지가 제시하는 새로운 7가지 원칙(예, 'Agile is best; Being big can bite you')은 디지털 컨버전스 시대의 지식융합의 민첩성을 강조하는 새로운 리더십이라고 할 수 있다.

피터 드러커(Peter Drucker)는 전문지식의 사회이며 지식근로자가 사회의 표상이자, 상징이며 표준이라고 강조하였다. 지식사회는 정치, 경제, 사회, 문화 등 모두의 다양한 정보를 체계화하고 통합할 줄 아는 능력을 필요하고 있다. 이러한 전문지식이 혁신을 창조하고 질서를 만들어내고 목표를 달성하게 해 준다. 특히, '인터넷이 모든 것을 바꾸는' (The internet changes everything, Sampler, 2000) 시대에 '평평해진 지구' (The world is flat, Friedman, 2005) 위에서 국가적, 지리적, 시간적, 산업적 경계는 무의미 하며 타겟은 고정되어 있지 않고 끊임없이 이동한다.

아날로그 시대는 구성원들에게 헌신적 노력과 애

착을 강조하였다면, 디지털 컨버전스 시대에서는 구성원에게 창조적 지식과 기술을 바탕으로 하는 리더십을 모색할 필요가 있다. 조직구성원의 태도가 어떠한 요인에 의해 형성되고 영향을 미치는가에 관한 의문에 대한 많은 연구들이 수행되어 왔고 그 중 하나가 조직 몰입이다.

조직 구성원들이 조직 목표와 가치를 수용하고 조직을 위해 헌신하려는 의사를 포함하는 조직몰입에 대한 연구는 개인 입장이나 조직운영의 관점에서 볼 때 매우 중요하다고 볼 수 있다.

이에 본 연구는 환경변화에 특히 민감하고 변화가 많은 IT부서 근무자와 보다 일상적이고 안정적인 비IT부서에 근무자간에 리더십에 대한 태도의 차이가 있는지를 살펴보고, 리더십과 조직 구성원들의 행동에 직접 영향을 주는 조직 몰입과 거래적, 변혁적 리더십을 중심으로 구성원들의 조직 몰입 향상에 필요한 리더의 행동을 파악하여 조직 성과를 향상시킬 수 있는 이론적, 실무적 대안을 모색하고자 하였다.

II. Theoretical Framework

2.1. 리더십에 관한 연구

카리스마적 리더십, 문화적 리더십, 비전적 리더십, 변혁적 리더십 등과 같은 새로운 리더십 이론은 특성이론, 행동이론, 상황이론 등의 전통적 리더십 이론이 지닌 단점을 보완하기 위해 등장하였다. 즉 새로운 패러다임은 과거의 리더십 이론은 다른 부하에게 미치는 영향과는 질적, 양적 측면에 차이를 두고 리더와 하위 직무 종사자간의 교환관계에 기초한 거래적 리더십에 치중해 있다고 비판 하는데서 출발한다(Bass & Avolio, 1990; 윤상돈, 추헌, 2006).

1) 거래적 리더십(transactional leadership)

거래적 리더십은 리더가 상황에 따른 보상을 지급하면서 부하들에게 영향력을 행사하는 과정이라고 정의한다. 즉 리더와 부하의 관계는 일상적 과업 수행과정에서 복종과 보상을 주고 받는 거래관계를 말하며 조건적 보상과 예에 의한 관리를 주 내용으

로 하고 있다. 조건적 보상(contingent reward)은 리더 자신이 규정한 수준에 맞게 부하가 성과를 달성하였을 때 동기부여 강화를 위해 인센티브와 보상을 제공하며, 아이디어 창출보다는 관리의 효율적 과정에 초점을 둔다. 거래적 리더들은 작업수행에 있어서 무엇이 진실된 것인가를 모색하기보다는 작업을 어떻게 수행해야 하는가에 더 많은 관심을 집중시켜 관리의 효율적 과정을 유지하고 개선시키기 위해 그들이 소유한 권력을 융통성 있게 발휘함으로써 보상과 처벌을 적절하게 사용한다(Bass & Avolio, 1990).

이에 반해 예외에 의한 관리(management by exception)는 리더가 예외적 사건이 발생했을 때에만 간섭하고 그렇지 않은 경우에는 부하들이 부여받은 임무를 수행하도록 하고 적절한 시기에 적절한 비용으로 목표가 달성될 때까지 간섭하지 않는 상황적 기피 강화를 의미하며, 리더가 부하의 낮은 성과의 원인이 노력 부족이라고 진단되면 처벌행동을 취하여야 하고, 능력부족이라고 진단되면 부하를 훈련 또는 대체시켜야 한다(Mitchell & Wood, 1980). 이상과 같이 거래적 리더십의 근본성격은 조건 강화적이고 조작적 측면이 있는데, 리더가 부하들에게 언제나 부하 자신의 사적 이해관계만을 위해 행동하도록 유도하고, 조작적 측면은 상벌을 통해 부하 직원이 계속적으로 조작되고 프로그램화 되도록 유도한다.

2) 변혁적 리더십(transformational leadership)

변혁적 리더십은 장기적 효과와 가치창조에 중점을 두어 부하에게 단순히 복종할 것을 요구하는 것이 아니라, 부하의 신념, 욕구, 가치를 바꾸고 틀 자체를 변화시켜 새로운 기회를 창출하도록 하는 매우 진취적 리더십이다. 리더가 부하들에게 공포, 욕심, 질투, 미움과 같은 감정에 호소하는 것이 아니라 자유, 정의, 평등, 평화, 인간주의 등과 같은 고차원의 이념과 도덕적 가치에 호소하여 부하들의 의식을 고양시키는 것으로 부하들의 고차원적 욕구를 활성화시키는 것을 의미한다. Bass(1990)는 리더십의 효과가 부하들에게 편익이 되느냐와 상관없이 그들의 동기를 활성화시키고 몰입 감을 증가시키면 변혁적 리더가 되며, 카리스마, 분발고취, 개별적 배려, 지적 자극이 그 중심내용으로 하고 있다.

카리스마(charisma)는 변혁적 리더십의 가장 중요한 구성요소로서 매력있는 비전과 사명을 선포함으로써 부하들이 리더를 존경하고 신뢰성, 자신감을 갖고 리더와 자신들을 동일시하도록 하며, 비전에 의하여 부하를 각성, 분발 고취시킨다. Bass(1985)는 변혁적 리더는 카리스마가 부하들에게 강한 감정과 정체성을 유발시킴으로써 영향력을 행사하고, 코치, 교사, 멘토(mentor)로서 부하들을 발전적으로 변화시켜 추종자들을 권력화시키고 상승시키는 반면, 카리스마적 리더는 부하들을 약하고 의존적으로

만들어 직무에 대한 몰입감 보다는 개인적 충성심을 불러일으키는 경우도 있다.

분발고취(inspiration)는 부하에게 비전을 제시하고 신바람을 불러일으키며 격려를 통하여 기운을 북돋우고 업무에 열심히 매진하게 만드는 행동을 말한다. 부하들의 자아 이상으로 여겨지는 카리스마 리더와는 달리 분발고취 리더는 바람직한 목표를 제시하고 성취 수단들을 제공함으로써 부하들이 보다 더 능력이 있다는 것을 느끼도록 해준다. 또한 분발고취와 카리스마는 부하가 리더와 정체성의 정도에 따라 중복될 수 있는데 최근의 연구에서는 분발고취와 카리스마를 별개의 차원으로 다루는 경우가 많다.

개별적 배려(individualized consideration)는 리더가 부하들에게 개별적 관심을 보여주고 지도, 조언해 주는 것을 말하며, 리더는 부하 개개인이 가지는 욕구 차이를 인정, 그들이 가지는 욕구 수준을 보다 높은 수준으로 끌어올리며, 부하들로 하여금 높은 성과를 올릴 수 있도록 멘토나 코치로서의 역할을 담당하여, 부하의 노력에 대해 감사의 뜻을 전하고, 자율성을 최대한 보장해 주며, 능력이 발전되면 권한 위임과 책임수준을 증대시켜 부하의 자신감을 향상시킨다.

지적 자극(intellectual stimulation)은 지적 자극은 부하들에게 이해력과 합리성을 드높이게 하고, 리더가 현재 상황의 문제점을 자신이 규정한 미래에 대한 비전의 관점에 대비시켜 문제와 해결방법에 대한 인식을 새로운 방향으로 각성시키는 것을 말한다.

변혁적 리더는 부하의 지적 자극 면에서 거래적 리더와 현격한 차이를 보인다. 거래적 리더가 반응적인데 반해, 변혁적 리더는 능동적이며 아이디어 창출에 있어서 보다 창의적, 혁신적이며 보수적 사상보다는 급진적 사상을 취하는 경향이 있다. 따라서 변혁적 리더가 제공하는 지적 자극은 그 자체 하나만으로 되는 것이 아니라 지적자극, 카리스마, 분발고취, 개별적 배려의 결합물이라고 인식하고 있다.

변혁적 리더십은 전통적 거래적 견해에 대한 대안을 제시하고 있다. 변혁적 리더는 조직의 미래에 대한 비전 설정, 비전과 조직구성원의 연결, 기대 이상의 동기를 촉진하고 고무한다. 그러므로 변혁적 리더는 부하의 일상과업 수행에 역매이지 않고 보다 장기적인 철학을 갖고 부하 개개인을 격려하고 발전시킬 수 있다(김성국, 2001). 또 Bass(1990)는 변혁적 리더십이 효과를 발휘할 수 있는 상황특성은 기계적 구조보다 유기적 구조를 지닌 조직에서 효과를 거둘 가능성이 높다고 하였다. 그러나 변혁적 리더십을 발휘하는 리더는 그러한 상황을 변화시킴으로써 효과를 발휘할 수 있다.

2.2. 조직몰입에 관한 연구

조직 몰입(Organizational commitment)은 조직 구성원이 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위해 헌신하려는 의지, 조직의 구성원으로 남아 있고자 하는 강한 의지를 담고 있는 것으로 조직에 대한 단순한 충성심(loyalty)과는 다른 개념이다. 조직 몰입은 직무만족(job satisfaction)과 더불어 이직을 예측하는데 더욱 효과적이며(Porter et al., 1974), 조직 몰입 수준이 높은 직원은 더 많은 성과를 내고, 조직에 대한 만족감, 소속감, 자부심, 충성심 등과 같은 감정을 통하여 느끼는 심리적 애착의 정도와 조직을 떠남으로써 잃게 될지도 모르는 축적된 투자나 부수적 투자 때문에 조직구성원으로서 남아있다고 느끼는 개인적 경험의 정도, 그리고 조직의 목표, 가치 및 사명의 내면화를 통해 조직에 대해 개인적으로 느끼는 심리적 상태라고 할 수 있다(윤상돈, 추현, 2006; 유시정 외, 2006).

조직구성원 각자는 근무하는 조직에 대해 충성과 조직몰입의 정도는 다양한 구성개념으로 측정되어 왔으며(Kanter, 1968; Staw & Salancik, 1977; Angle & Perry, 1981; Allen & Meyer, 1984, 1990; Balfour & Wechsler, 1996) 본 연구에서는 Allen 과 Meyer(1984, 1990)의 연구를 중심으로 조직 몰입의 형태를 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입으로 분류하고자 한다.

1) 정서적 몰입(affective commitment)

정서적 몰입은 조직 구성원의 충성심, 호의, 따뜻함, 소속감, 행복감, 유쾌함 등과 같은 감정을 통하여 조직에 대해 개인적으로 느끼는 심리적 애착의 정도를 말하며, 조직에 대하여 열정과 충성심을 스스로 행사하려는 의지(Kanter, 1968)로서 조직에 대한 정체적 감정이다. 이러한 몰입은 개인특성과 조직 및 직무관련 특성, 그리고 직무경험으로부터 나타나며 욕구충족 및 자신들의 기대에 부합하는 경험을 쌓아온 구성원들은 그렇지 않은 구성원들보다 조직에 대하여 더 강한 심리적 애착을 가지려는 경향을 보인다

2) 지속적 몰입(continuance commitment)

지속적 몰입은 조직 구성원을 떠나는 비용이 크기 때문에 조직구성원으로 남아있다고 느끼는 개인적 경험의 정도를 말한다. 이러한 몰입은 종업원이 조직을 떠나면 잃게 될지도 모르는 축적된 투자나 여러 가지 이해관계 요소들(side-bets)을 인지하게 될 때, 그리고 조직에 남는 것과 비교할 만한 대안이 불확실할 때 형성된다(Becker, 1960)

3) 규범적 몰입(normative commitment)

규범적 몰입은 조직 구성원이 조직의 목표, 가치 및 사명의 내면화를 통해 조직에 대해 개인적으로 느끼는 심리적 애착의 정도를 말한다. Wiener와

Vardi(1980)는 조직 몰입을 조직에 대한 충성심, 조직을 위한 희생, 조직을 비난하지 않는 것 등의 세 가지 항목으로 측정하였는데 이는 몰입행위 중 규범적 측면을 강조한 실증분석이었다.

2.3. IT부서의 비즈니스 유형

IT리서치 기관인 Gartner(2000)는 IT서비스를 “ 정보시스템과 IT에 기반을 둔 비즈니스 프로세스를 지원하는데 제공되는 모든 종류의 서비스” 라고 정의하였다. 본 연구에서 IT부서는 Gartner의 분류에 기반하여 IT 서비스를 제품 지원 서비스와 순수 전문서비스를 그 범주로 하였다. 제품지원 서비스란 H/W 유지보수 지원 및 S/W 유지보수 지원을 순수 전문 서비스란 제품 지원 서비스와 컨설팅, 개발 및 통합, 교육 및 훈련, 관리 서비스, 거래처리 서비스, 비즈니스 관리 서비스를 포함한다.

가설 1: IT부서와 비IT부서간에 변혁적 리더쉽에 차이가 있을 것이다.

가설 2: IT부서와 비IT부서간에 거래적 리더쉽에 차이가 있을 것이다.

2.4. 리더쉽과 조직몰입에 관한 연구

변혁적 리더쉽은 조직 구성원의 욕구 수준을 향상시키며 개개인의 자신감을 높이기 위해 그들에게 권력과 힘을 부여하여 주어 그들이 조직의 한 구성원으로서 만족감을 느끼고, 스스로 능동적으로 조직 활동에 참여하도록 유도할 책임이 있으며, 변혁적 리더 행동이 종업원의 직무만족이나 직무성과에 긍정적 관계를 가진다고 주장하였다(Bryman, 1991). Bass(1985)는 미육군 장교 및 기업체 감독자를 대상으로 한 실증연구에서 변혁적 리더쉽이 높게 지각되는 경우 리더쉽 유효성도 높게 평가 받음을 입증하였으며, 부하의 리더에 대한 만족도와 변혁적 리더쉽간의 정(+)의 관계가 있음을 밝혔다. Avolio(1999)는 매니지먼트 게임 시뮬레이션에서 변혁적 리더쉽이 높게 지각된 팀과 낮게 지각된 팀간의 성과에 있어서 높게 지각된 팀의 성과가 상대적으로 높게 나타났다고 주장하였다. Harter와 Bass(1985)는 부하들에 의해 지각된 변혁적 리더쉽 유효성 및 리더 만족간에는 정(+)의 관계가 있으며, 상사가 평가한 집단성과 및 리더성과와도 정(+)적인 관계가 있음을 밝혔다. 이상의 연구성과들을 종합하면 변혁적 리더쉽이 조직몰입의 구성요소 중 정서적 몰입에는 정(+)의 영향을 미치고 있으나, 지속적 몰입 및 규범적 몰입과의 관계는 일관된 관계가 성립되지 않는 상태이다. 그러나 개념적으로 볼 때 변혁적 리더쉽은 정서적 몰입과 정(+)의 관계가, 거래적 리더쉽은 정서적 몰입과 부(-)의 관계가 있는 것으로 정리할 수 있다. 또한 변혁적 리더쉽은

경제적 이해관계에 의해 조직에 남으려는 지속적 몰입에는 부(-)의 영향을 미치는 것으로 정리할 수 있다.

가설 3: 변혁적 리더십(IV)은 정서적 몰입(DV)에 긍정적 영향을 미칠 것이다

가설 4: 거래적 리더십(IV)은 정서적 몰입(DV)에 긍정적 영향을 미칠 것이다

가설 5: 변혁적 리더십(IV)은 지속적 몰입(DV)에 긍정적 영향을 미칠 것이다

가설 6: 거래적 리더십(IV)은 지속적 몰입(DV)에 긍정적 영향을 미칠 것이다

가설 7: 변혁적 리더십(IV)은 규범적 몰입(DV)에 긍정적 영향을 미칠 것이다

가설 8: 거래적 리더십(IV)은 규범적 몰입(DV)에 긍정적 영향을 미칠 것이다

III. Method

앞에서 제시한 연구 가설과 관련하여 검증하기 위한 자료수집의 개요와 표본의 구성, 그리고 질문지의 구성에 대해 살펴보면, 국내 20세 이상 기업 종사자를 대상으로 비확률표본추출 방법인 편의추출법을 사용하였으며 설문응답에 대한 사례나 보상은 하지 않았다. e-mail과 질문지를 통하여 총 200부를 발송하여 77%의 회수율을 보였다.

응답자가 속한 기업의 산업 중 가장 많은 비중을 차지하고 산업은 29%가 서비스업이었으며, 정보통신과 전기/전자도 20% 내외로 높은 비중을 차지하였다. 기업규모는 100인 이하 중소기업에 근무한다고 응답한 사람이 전체의 50%를 넘었으며, 300인 이상 기업에 종사한다고 응답한 사람은 전체의 40%에 달했다. 이 중 IT부서에 근무하는 비율은 59명(38.3%), 비IT부서는 95명(61.7%)이었다.

독립변수인 리더십 유형은 변혁적 리더십과 거래적 리더십으로 구분하고 그 하위요소인 카리스마, 개별적 고려, 분발고취, 지적자극, 조건적 보상, 예외에 의한 관리의 6가지 요인으로 측정하였다. 그리고 종속변수인 조직몰입은 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입의 3가지 구성요인으로 측정하였다. 인구통계적 변수를 제외한 모든 문항은 Likert식 5점 척도법을 사용 1(" 전혀 아니다 ")에서 5(" 매우 그렇다 ")로 측정하였다.

수집된 자료는 SPSS 12.0 통계 패키지를 이용하여 자료 처리를 하였으며, 분석 기법은 다음과 같다. 첫째, 인구통계 문항의 변수를 정리하기 위해서 빈

도분석(frequency analysis)을 사용하였다. 둘째, 변수들의 특성을 파악하기 위한 평균, 표준편차, 등을 내기 위해서 기술적 분석을 사용하였다. 셋째, 설문에 의한 변수 구성의 타당성과 문항간 내적신뢰도를 측정하기 위해 요인분석(factor analysis)과 신뢰도 검증(reliability test)을 실시하였다. 신뢰도 검증에는 Cronbach's alpha 계수를 이용하였다. 넷째, 중요 변수들 간에 관련성의 정도를 파악하기 위해 상관관계분석을 실시하였다. 다섯째, 가설검증을 위해서 리더십 유형 및 그 하위요인을 독립변수로 하고 종속변수인 조직몰입 및 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입 등 3개의 구성요인에 대해 회귀분석을 실시하였다. 가설검증을 위한 유의수준(significant level)은 $\alpha = 0.05$ 로 정하였다.

IV. Results

4.1. 예비 분석(Preliminary Analysis)

근무기간별 평균값 비교에서는 리더십은 대체로 근무기간이 길어질수록 높았으며, 조직몰입 또한 근무기간이 길어질수록 높아지는 것으로 나타났다. 이는 직위별 평균비교에서도 비슷하게 나타났는데, 사원이나 대리급보다 과장이나 차장급이 변혁적 리더십이나 거래적 리더십에서 높게 조사되었으며, 조직몰입에서도 과장이나 차장급이 높은 것으로 조사되었다.

4.2. 타당성과 신뢰성 검증

독립변수는 변혁적 리더십, 거래적 리더십 등 2개이며, 변혁적 리더십은 20개의 문항, 거래적 리더십은 10개의 문항으로 구성하였다. 독립변수에 대한 요인분석 결과 주성분 분석에서 30개의 변수들로부터 4개의 요인이 추출되었고, 추출된 요인들은 30개의 문항에 포함된 정보 중 75.47%를 설명력을 보였다.

회전 후의 성분행렬을 보면 30개의 변수들이 4개의 요인으로 구분되었으며, 연구 목적상의 두 요인인 변혁적 리더십과 거래적 리더십을 제외한 두 요인은 제외하였다(설명력: 63.24%).

종속변수는 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입의 3개이며, 정서적 몰입은 7개의 문항, 지속적 몰입과 규범적 몰입은 6개의 문항으로 구성되었다. 종속변수에 대한 요인분석 결과 주성분 분석에서 19개의 변수들로부터 4개의 요인이 추출되었고, 추출된 요인들은 19개의 문항에 포함된 정보 중 64.45%를 설명력을 보였다.

회전 후의 성분행렬을 보면 19개의 변수들이 4개의 요인으로 구분되었으며, 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입의 요인만을 사용하였다(설명력 : 56.37%).

신뢰성 검증은 내적 일관성법에 의거하여 검사하였다. 일반적으로 Cronbach's α 값이 0.6 이상이면 측정도구의 신뢰성에는 이상이 없는 것으로 고려된다. 본 연구에서는 요인분석결과 제거된 변수 7개를 제외한 독립변수 23개, 제거된 변수 5개를 제외한 종속변수 14개에 대한 신뢰성을 검증하였다.

검증결과 모든 변수의 Cronbach's α 값이 0.6 이상으로 나타나 내적일관성이 확보된 것으로 나타났다. 따라서 측정도구의 신뢰성에 별문제가 없음을 알 수 있다.

4.3. 가설 검증(Hypotheses Testing)

1) 상관관계 분석

독립변수인 변혁적 리더십과 거래적 리더십의 상관계수는 통계적으로 유의하지 않았다.

종속변수 간 상관관계에서는 정서적 몰입과 지속적인 몰입, 규범적 몰입이 대체로 높은 상관관계를 보였다.

한편 변혁적 리더십은 정서적 몰입, 규범적 몰입과 대체로 높은 상관관계를 보였고, 거래적 리더십은 다른 변수와 통계적으로 유의한 상관관계를 보이지 않았다.

2) 가설 검증 : 조직유형과 리더십 스타일

본 연구의 표본 154명 중 IT부서 종사자는 59명, 일반 부서 종사자는 95명이었다. [표 1]은 조직유형을 IT부서와 비IT부서로 구분하고 이들 조직간에 관리자의 리더십 스타일을 비교, 분석한 것이다.

[표 1] 조직 유형에 따른 관리자의 리더십

	구분	N	평균	표준 편차	t-value	p-value
변혁적	IT	59	3.39	.72	2.21	0.028
	비IT	95	3.05	1.03		
거래적	IT	59	3.08	.76	-.33	0.741
	비IT	95	3.12	.93		

조직유형에 따른 관리자의 리더십스타일에 대한 분석에서 변혁적 리더십은 IT 부서가 비IT부서보다 높게 나타났는데, $t(1,154)=2.21, p<.05$ 이므로 IT부서와 비IT부서에서 변혁적 리더십에 차이가 있다는 가설1이 채택되어 조직유형에 따라 변혁적 리더십에 차이가 있다고 말할 수 있다.

한편 거래적 리더십은 비IT부서가 IT부서보다 높게 나타났는데 이러한 차이는 $t(1,154)=-.33, p=.741$ 이므로 가설 2는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.

3) 가설 검증 : 관리자의 리더십 스타일과 조직몰입 분석

관리자의 리더십 스타일이 조직몰입에 미치는 영향을 분석하기 위하여 먼저, 조직몰입의 하위차원(정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입)들을 각각 종속변수로 하고 관리자의 리더십 스타일(변혁적 리더십, 거래적 리더십)을 독립변수로 하는 회귀분석(stepwise)을 실시하였다.

정서적 몰입에 대하여 거래적 리더십은 통계적으로 유의미하게 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 변혁적 리더십($\beta=.653, p<0.01$)은 정서적 몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. $R^2=.427$ 로 정서적 몰입 중에서 변혁적 리더십에 의해 설명되는 비율이 .427이다. F 값은 자유도 (1, 154)에서 113.217로 계산되며, 추정된 회귀분석모형의 p-value는 $p<0.01$ 으로 나타나 본 회귀분석모형의 전반적인 유의성이 높은 것으로 나타났다. 따라서 가설 3 ' 변혁적 리더십은 정서적 몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것이다' 은 채택되고, 가설 4 ' 거래적 리더십은 정서적 몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다' 는 기각되었다.

또 다른 차원인 지속적 몰입에서도 거래적 리더십은 통계적으로 유의미하게 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 변혁적 리더십($\beta=.330, p<0.01$)은 지속적 몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. F 값은 자유도 (1, 154)에서 18.595로 계산되며, 추정된 회귀분석모형의 p-value는 $p<0.01$ 으로 나타나 본 회귀분석모형의 전반적인 유의성이 높은 것으로 나타났다. 이에 따라 가설 5 ' 변혁적 리더십은 지속적 몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다' 은 채택되고, 가설 6 ' 거래적 리더십은 지속적 몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다' 는 기각되었다.

마지막으로 규범적 몰입에서는 거래적 리더십은 통계적으로 유의미하게 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 변혁적 리더십($\beta=.537, p<0.01$)이 규범적 몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. F 값은 자유도 (1, 154)에서 61.515로 계산되며, 추정된 회귀분석모형의 p-value는 $p<0.01$ 으로 나타나 본 회귀분석모형의 전반적인 유의성이 높은 것으로 나타났다. 이에 따라 가설 7 ' 변혁적 리더십은 규범적 몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다' 은 채택되고, 가설 8 ' 거래적 리더십은 규범적 몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다' 는 기각되었다.

V. 결론 및 시사점

지금까지의 IT부서와 비IT부서간의 리더십의

차이에 대한 실증적 연구는 미비하였으며, 본 연구를 통해서 IT부서와 비IT부서간의 변혁적 리더십에 대하여 느끼는 지각의 정도가 다르다는 것을 알 수 있었다. 또한 본 연구에서는 거래적 리더십은 정서적, 지속적, 규범적 몰입에 긍정적 영향을 주지 못하는 것으로 나타난 반면에, 변혁적 리더십은 모두 긍정적으로 영향을 미치고 있음을 발견할 수 있었다. 변혁적 특성이 높은 리더가 그렇지 않은 리더에 비해 조직구성원의 직무몰입을 높게 형성시킨다는 것을 확인 할 수 있다고 볼 수 있다. 변혁적 리더는 경영자 스스로 셀프 리더가 되어 자율경영 문화를 정착시키는 초우량 리더십을 발휘시켜야 한다. 또한 새로운 경영패러다임에 대한 경영자의 새로운 인식이 필요한 시점에서 변혁적 리더십은 매우 유용할 것으로 판단된다.

이러한 관리적 차원의 중요한 시사점에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 한계를 가지고 있다.

첫째, 조직 몰입에 영향을 미치는 요인을 변혁적 리더십과 거래적 리더십에 한정하였다는 본질적 한계를 갖는다. 즉 조직 몰입을 결정하는 보다 다양한 요인들을 연구모형에 투입하여 이들 변수들 간의 상대적 중요성을 검토할 필요성이 있다.

둘째, 측정도구의 신뢰성과 타당성을 전제로 연구모형변수들의 구성과 측정이 이루어졌지만 모든 측정이 설문을 통한 응답자들의 자기인지평가에 의존하고 있기 때문에 타당성과 신뢰성에 관한 문제는 여전히 잠재되어 있다.

셋째, 표본 선정에 있어서 비용과 시간적 제약으로 편의추출법을 사용하였기에 조사에 도움을 줄 수 있는 표본만이 추출되었을 가능성이 내재되어 있다.

[참고 문헌]

- [1] 강성수, 김한준. (2005), “중소기업에 있어서 리더십 스타일이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구,” *산업경제연구*, Vol. 18, No. 5, pp. 2457-2478.
- [2] 유시정, 김영택, 양태식. (2006). “CEO의 리더십과 내부서비스품질 요인이 직원만족 및 조직성과에 미치는 영향,” *서비스경영학회지*, Vol. 7, No. 1, pp. 25-54.
- [3] 윤상돈, 추현. (2006). “거래적 리더십과 변혁적 리더십 유형에 대한 종업원의 지각이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구,” *경영사학*, Vol. 41, No. 8, pp. 69-89.
- [4] Allen, N.J., and Meyer, J. P. (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization," *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, pp. 1-18.
- [5] Angle, H.L., and J.L. Perry. (1986). "Dual Commitment and Labor-Management Relationship Climates," *Academy of Management Journal*, Vol. 29, No. 1.
- [6] Avolio, B. J. (1999). *Full Leadership development: Building the Vital Forces in Organization*, Thousand Oaks, CA : Sage.
- [7] Balfor, D. L., and B. Wechsler. (1996). "Organizational Commitment: Antecedents and Outcomes in Public Organizations," *Public Productivity and Management Review*, Vol. 19, pp. 256-277.
- [8] Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*, New York: Free Press.
- [9] Bass, B. M. (1990). *Bass and Stogdill's Handbook of Leadership*, 3rd ed., New York: The Free Press.
- [10] Bass, B.M., and Avolio, B.J. (1990). *Transformational Leadership Development: Manual for the Multifactor Questionnaire*, Palo Alto, C. A. : Consulting Psychologists Press, pp 41-42.
- [11] Bass, B. M. (1997). "Concepts of Leadership", in Robert P. Vecchio, ed., *Leadership*, pp. 3-23, Notre Dame, Indiana: University of Notre Dame Press.
- [12] Bass, B. M. (1998). *Transformational Leadership: Industrial, Military, and Educational Impact*, Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- [13] Gartner Dataquest. (2000). "IT Service Market Definition Guide", June 26.
- [14] Kanter, R. M. (1968). "Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communists," *American Sociological Review*, Vol. 33, pp. 499-517.
- [15] Porter, L. W., R. M. Steers, R. T. Mowday, and P. V. Boulian. (1974). "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 59, pp. 603-609.
- [16] Staw, B. M., and Salancik, G. (1997). *Commitment and Control of Organizational Behavior and Belief*, New Directions in Organizational Behavior, Chicago: St. Clair Press, pp. 60-63.