

한국지역사회생활과학회지
2003. Vol. 14, No. 1, 13-35

연구논문

리더십유형과 사회자본과의 관계분석
-지역사회민간단체를 중심으로-

Improving the Social Capital of Community Organization through Leadership

대구대학교
김 남 선
대경대학
원 용 숙

Daegu University
Kim, Nam-Shun
TaeKyeung College
Won, Young-Suk

〈목 차〉			
I. 서 론	IV. 결 론		
II. 이론적 배경	참고문헌		
III. 조사내용의 분석			

〈Abstract〉

This study aims at analyzing the leadership-types that have been affecting the social capital of community organization.

The methods for this study are literatures review and survey to community organizations in Daegu and Kyungpook. The questionnaires are sent to 426 leaders who are community organization leaders, 35.%(150) of the total returned questionnaire. The statistical methods used for the data were frequency, percentile, and regression.

The major findings of this study are summarized as follows:

1)Direction for improving the social capital of community organization aspect of respondent's personal characteristic

(1)female members' rate of community organization should be more high. (2)leader's age is to be over fifty, and educational background of high school is resonable. (3)the leader's religious is buddhism, the leaders of community organization should take the adult education program that related to leadership.

2)Resonable leadership-types to improve the social capital of community organization as follow;

(1)reformative leadership is more important than trading leadership for affecting positively the social capital of community organization. (2)the authoritative leadership of reformative leadership-types is the most important than anyone else. (3)the condition-reward leadership of trading leadership types is affecting positively the social capital of community organization. And the authoritative leadership is needed for increasing the social capital of community organizations in Daegucity and Kyungpook.

Key words: 사회자본, 지역사회민간단체, 리더십유형

I. 서론

1) 연구의 필요성과 목적

사회자본이란 조정화 된 행동을 유도함으로써 사회의 효율성을 높일 수 있는 신뢰, 규범, 네트워크와 같은 사회조직의 특성을 의미한다(Putnam, 1993). 여기에서 사회자본은 하나의 도덕적 자원으로서 사용함에 따라 줄어드는 것이 아니라 늘어나는 것이며, 사용하지 않으면 고갈되는 특성을 지닌 자원이다. 사회자본의 가장 중요한 특성인 신뢰의 측면에서 보면, 두 사람 이상의 사람들이 서로에 대해 신뢰를 표시하면 할수록 서로 간의 협력의 정도는 높아진다. 또한 사회적 규범과 네트워크와 같은 형태의 사회자본도 역시 사용하면 증가하고 사용하지 않으면 감소하는 특성을 지니고 있다. 이러한 사회자본은 공공재화(public goods)의 특성을 지니고 있기 때문에 사회통합과 발전에너지를 창출하는 중요한 근원이 되고 있다.

즉, 사회자본은 다른 자본보다 사회적 생산성을 무한하게 확대시킬 수 있는 잠재력을 지니고

있다고 할 수 있다. 왜냐하면 다른 자원 즉 물적·인적자원은 제한되어 있어 사용할수록 고갈되어 가지만 사회자본은 활용할수록 효율성이 증대되기 때문이다. 따라서 사회자본의 중대가치는 매우 크다고 할 수 있다.

그러므로 이러한 사회자본을 체계적으로 창출 시킬 수 있는 연구가 활발하게 전개 되어야 한다. 그러나 아직까지 세계적으로도 이에 대한 연구는 매우 부족한 실정이며, 우리나라에서도 사회자본에 대한 체계적인 연구가 거의 없는 실정이다.

최근 우리나라에서는 많은 민간단체가 전국단위 또는 지역단위별로 설립되어 사회자본 창출에 크게 기여하고 있다. 특히 정부에서는 비영리민간단체를 지원하기 위해 비영리민간단체지원법(2000. 1. 12 공포)을 만들어 민간단체의 활동을 지원하고 있다. 정부의 법제정 취지와 더불어 사회공익성을 표방하고 있는 각종 민간단체의 수도 전국적으로 급속히 증가하고 있다. 민간단체의 증가는 대구시(2002;130개 *사업지원신청단체현황)와 경상북도(2002;160개, *사업지원단체현황)

도 예외가 아니다.

그러한 민간단체는 사회자본 창출을 통해 여러 분야에서 사회발전에 기여하고 있지만, 한편으로 보면, 민간단체활동에 대한 체계적인 평가와 분석이 되어 있지 않아 막대한 예산을 낭비하거나 사회의 집단적 양극화를 초래하는 등, 사회자본의 부정적 특성을 드러내는 사례도 많아지고 있는 등, 민간단체의 문제점이 발생하고 있어 이에 대한 실증적 평가와 분석이 필요한 시점이 되었다고 할 수 있다.

특히, 사회자본은 신뢰와 규범 등을 통해 사회의 통합과 공동체의 증진에 기여하고 있으며 한편으로 민간단체의 활동과 그 특성을 같이하게 되므로 민간단체의 활성화는 곧 사회자본의 증대를 가져올 수 있을 것이다.

민간단체의 활성화에 가장 중요한 변수는 민간단체에 적용되는 리더십(Christine A, 1995)이므로 바람직한 리더십 유형을 민간단체에 적용시킨다면, 그러한 민간단체를 통해 사회자본은 크게 증가 할 것이다. 그러므로 사회자본의 활성화 차원에서 민간단체에 적용되는 리더십을 체계적으로 연구·분석할 필요가 있다. 그러한 연구·분석을 통하여 민간단체의 사회자본을 증대시킬 수 있는 바람직한 리더십 유형을 제시 및 적용하게 되면, 민간단체의 발전을 통하여 사회자본의 증대를 가져와 건전한 사회발전과 본 학문 관련분야의 발전에 크게 기여하게 될 것이다.

이러한 분야에 대한 체계적인 연구는 지역적으로 한계를 두고 이루어 질 때, 그 의미가 더 높다고 할 수 있다. 왜냐하면 사회자본이 지니고 있는 지역적 문화 특성을 최대로 확인 할 수 있어 그 연구 결과의 실용성을 더욱 상승시킬 수 있기 때문이다.

뿐만 아니라 대구·경북의 경우는 그 지역적 특성으로 인해 사회자본의 차원에서 다른 시·도민에 의해 불신임영역(radius of distrust)이 크므로 각종 민간단체를 바람직하게 육성시켜 지역사회 조직 구성원간의 신임영역(radius of trust)을 넓히

고, 나아가 타 시·도민의 불신임 영역을 낮추어 나가야 한다는 의미에서 대구·경북 지역을 연구 대상으로 한 것은 의미가 있다고 본다. 또한, 대구·경북지역 민간단체와 관련된 사회자본에 대한 연구가 전혀 없다는데서 본 연구의 필요성이 더욱 요구된다.

본 연구의 필요성에 따라 연구를 수행하게 되었으며, 본 연구의 중요한 목적은 대구·경북에 있는 민간단체의 사회자본을 극대화시키기 위해 민간단체의 사회자본의 중요한 변수가 되고 있는 리더십유형과 민간단체사회자본과의 관계를 분석하는 데 있다.

2) 연구의 방법

(1) 조사 및 분석법

본 조사의 모집단은 대구·경북지역 전체 비영리 민간 단체장으로 하였으며, 표본은 국가기관에 등록된 대구·경북지역의 비영리 민간 단체 426개의 리더를 그 대상으로 하였다.

조사도구는 이론적 연구를 통해서 탐색된 변수를 중심으로 작성하였는데, 본 연구의 목적을 달성하기 위해서 대구·경북지역에 등록된 비영리 민간단체장을 대상으로 총 3개의 범주 32개의 문항으로 구성되어 있다.

본 연구에 사용된 척도의 구성은 대부분 순서형 자료인 리커트 척도를 사용하였다. 그리고 나머지 질문지 문항의 서열척도는 등간 점수화하여 사용하였다.

질문지는 Bass의 척도를 중심으로 선행연구와 문헌연구 등을 통하여 연구자가 직접 작성한 도구를 사용하였다.

조사도구로 사용된 질문지의 구체적인 내용을 살펴보면 다음과 같다.

본 조사항목의 신뢰도인 Cronbach's alpha계수를 보면 다음과 같다.

변혁적 리더십 Cronbach's alpha계수 .78, 거래적 리더십 Cronbach's alpha 계수 .72로 나타나 조사항목에 대한 신뢰도는 높은 것으로 나타났다.

<표 1> 조사도구의 구성

구분		변수 내용	
종속변수		조직의 회원수, 년회의수, 참석인원, 현장활동, 협력정도	
독립변수	리더십	인구통계학적 변인	성별, 연령, 학력, 연간소득, 종교 리더십 교육경험
		변혁적리더십	카리스마 비전제시, 조직원의자부심, 조직원의 존경 지적자극 리더의 새로운시각, 문제 발생시 다양한 방법제시 대외적 회의에서 새로운 방법 제시
		개별적배려	조직원 개인에 대한 관심, 개인적 사정에 대한 배려 조직원에 대한 격려
		거래적리더십	조건적보상 노력한 대가, 성공했을 때 포상, 포상할 마음
		적극적예외관리	적극적 예외관리 업무주시, 문제발생시 빠른 결정, 업무의 일정방법
		소극적예외관리	업무를 맡김, 조직내 만성적 문제의 존재, 실수후 관여

자료의 수집은 준비된 질문지를 토대로 이루어 졌는데, 본 조사에 사용된 자료는 2002년 8월 5일부터 9월28일까지 총 8주간에 걸쳐 대구시청과 경북도청에 등록된 426개(426명의 리더)의 비영리민간단체장을 대상으로 우편과 전자우편(E-mail)으로 실시되었다.

이 중 비협조적 비영리민간단체와 부적절한 질문지 9개를 제외한 연구의 목적에 부합되는 자료 총 150(35.2%)부를 분석자료로 활용하였다.

이 연구를 위해 수집된 자료는 개인용 퍼스널 컴퓨터에 내장된 SPSS WIN 10.0 통계 패키지 프로그램을 사용하여 분석하였다. 이 연구에 적용된 주요 통계방법은 기본적으로 빈도분석, 백분비와 평점평균을 사용하였으며, 연구의 가설검증을 위해 T검증과 F검증, 그리고 선정된 독립변수들이 종속변수들을 얼마나 설명하고 예측할 수 있느냐를 측정하기 위해 다중회귀분석(multiple regression)을 적용하였다.

3) 민간단체의 사회자본정도 분류

본 연구의 목적을 보다 분명하게 나타내기 위해 본 연구의 종속변인인 민간단체의 사회자본정

도에 따라 민간단체를 상중하 조직으로 분류하여 상중하조직별로 비교 분석하였다. 상중하 분류는 조사항목 중 민간단체의 사회자본 측정을 위한 5개 항목(리커트 5단계척도)의 점수의 정도에 따라 분류하였다.

(1) 사회자본측정 항목구성

Putnam의 사회자본이론을 근거로 하여 다음과 같은 항목으로 민간단체의 사회자본정도를 측정하였다.

- ① 민간단체의 회원수
- ② 민간단체의 년 회의수
- ③ 1회 회의 시 참석인원
- ④ 민간단체의 연간 사회활동 횟수
- ⑤ 민간단체간의 협력정도

(2) 상중하조직의 분류기준

상중하조직 분류의 기준은 다음과 같다.

사회자본 상(上) 민간단체(42개조직): 5개항목 평균점수 4.4이상

사회자본 중(中) 민간단체(68개조직): 5개항목 평균점수 3.5이상-4.3이하

사회자본 하(下) 민간단체(40개조직): 5개항목
평균점수 2.5이상-3.4이하

(3) 사회자본항목 신뢰도
민간단체의 사회자본측정 5개항목의 신뢰도
즉 Cronbach's alpha계수는 .72로 나타났다.

II. 이론적 배경

1. 사회자본 관련 이론

사회자본은 생산을 가능케 하는 도구를 구성하는 물질 내의 변화를 말하는 물리적 자본, 사람들을 새로운 방법으로 행동하게 할 수 있는 기술과 능력을 가져오는 사람들 내의 변화를 말하는 인적 자본과는 달리 인간간의 관계 속에 존재하는 것을 말한다¹⁾) 또한 사회자본은 물적 자본, 인적 자본과 같이 생산활동을 증가시키는 역할을 한다는 점에서 다른 자원과의 공통성이 있다.

사회자본이란 용어는 연구의 목적과 학문의 영역에 따라 매우 다르게 사용되고 있다.²⁾ 사회자본은 인간관계 속에서 상호 커뮤니케이션과 신뢰와 리더쉽등을 통해 나타나는 사회적인 비가시적 에너지이며 사회를 발전시키는 원동력이 된다. 이러한 사회자본에 대한 대표적인 학자는 하버드대학의 Putnam 교수이다.

Putnam은 사회자본을 두 가지 형태로 나누는데 하나는 서로 알고 있는 사람들간의 관계를 더욱 밀접하게 하는 결합사회자본(bonding social capital)이고 다른 하나는 서로 모르는 사람들을 가깝게 만들어 주는 연결사회자본(bridging social capital)이다. 결합사회자본은 특정 집단 내부의

결속을 강화시키는 것이기 때문에 외부에 대해서는 상당한 적대감을 표출할 수도 있는 반면 연결사회자본은 사회 전체적인 소속감(identity)와 상호 호혜성(reciprocity)을 생산할 수 있다.

2. 지역사회민간단체의 리더십 관련이론

지역사회에는 많은 민간단체가 있다. 그러한 민간단체는 그 설립목적에 따라 정치적단체, 환경단체, 자원봉사단체, 친목단체 등 다양한 특성을 지니고 있다. 지역사회민간단체는 지역주민들이 자발적으로 조직한 자생단체로서 대구지역에는 140여개, 경북지역에는 200여개정도가 설립되어 활동하고 있다. 그러나 각 단체는 그 조직을 이끌어 가는 리더의 특성에 따라 활동정도에 많은 차이를 나타내고 있어 리더십이 각 단체의 활성화의 중요한 변수가 되고 있다. 따라서 본 이론에서는 연구목적에 따라 리더십을 중심으로 전개하였다. 리더십중 전통적인 리더십보다 최근의 이론인 변혁적 리더십과 거래적 리더십을 중심으로 하고 있다.

1) 신조류 리더십내용

(1) 변혁적 리더십

변혁적 리더십이론을 살펴볼 때 리더십을 변혁적 리더십(Transformational Leadership)과 거래적 리더십(Transactional Theory)으로 양분하여 제일 처음 구분한 사람은 Downton이다. 그러나 그의 구분은 사람들에게 주목받지 못하였으며 양자의 구분이 주목 받게 된 것은 Burns의 연구로부터이다. Burns는 변혁적 리더십은 세부적으로 변

1) Coleman, James S. 1998. "Social Capital in the Creation of Human Capital." American Journal of Sociology 94. pp.95-120.

2) Coleman. 1998. 은 사회학 문헌에서 사회자본이란 말을 쓰면서 사회자본이란 “한 사회의 구조내에서 행위자의 특별한 행동을 용이하게 하는 사회구조”라고 정의하였다. Etzioni. 1998. 는 Coleman과 유사하게 종종 개인적 의사결정이 이루어지는 맥락을 제공하는 사회적 집합체 혹은 주요한 의사결정 단위라고 하였고, Loury. 1977.는 사회적 자본의 개념을 인종적 공동체의 사회적 자원이 인종적으로 불공평하게 분배되는 것을 분석하는 연구에서 사용하였다.

혁적 리더십과 그 상대적 개념인 거래적 리더십으로 양분하여 이론을 정립하였다. 즉, 변혁적 리더십은 기본적으로 경제적 거래관계를 넘어서서 사회적 관계의 맥락하에 리더-부하 관계를 설정해 나가는 리더십이라 강조되어 왔다. 변혁적 리더십은 사회적 교환에 기초한 것으로 물질적 또는 경제적 교환에 기초한 거래적 리더십과 구분한다.³⁾

변혁적 리더십 이론의 주요학자인 Burns(1978)와 Bass(1985)는 리더십을 변혁적 리더십(Transformational Leadership)과 거래적 리더십(Transaction Theory)으로 나누어 주로 연구하였다. 그들은 변혁적 리더십을 하급자들을 비전과 열정으로 고무시킬 수 있는 리더십으로 정의하고 있다.⁴⁾

먼저 변혁적 리더십(Transformational Leadership)을 살펴보면 Burns가 1978년에 처음으로 주장한 이론으로 리더십을 지도자와 추종자가 높은 수준의 동기부여와 덕성(morality)을 갖추도록 하는 전환의 과정이라고 설명한다.⁵⁾ 또한, 변혁적 리더십은 하나의 과정이기 때문에 반드시 부하와의 관계만이 아니라 동료들간이나 혹은 하위 리더들 간의 영향력과정도 포함한다. 변혁적 리더십은 리더십 과정(leadership process)에 초점을 둔 것으로 개인적인 리더십이라기 보다는 조직 내의 여러 수준과 하위 조직의 여러 리더들의 행동이 포함된 조직 전체의 리더십 과정을 의미한다.⁶⁾ 즉 리더십 과정을 권위, 합법성, 규칙 등을 강조하는 관료적 권한체계, 성과에 대한 보상으로써 개인의 이해관계에 기초하는 거래적 리더십과 보다 높은 이상과 도덕적 가치에 호소하는 변혁적 리더십으로 제시하였다는 것이다.

(2) 거래적 리더십

거래적 리더십(Transaction Theory)은 추종자

에 의한 지도자의 행위나 동기에 대한 인식과 기대에 중심을 둔 이론이다. Burns는 리더십을 개인이 자신에게 가치 있다고 여기는 정치, 경제, 심리적인 것들을 상호 교환하는데 있어서의 계약적 정립이라고 하였다. Bass는 거래적 리더십을 조건적 보상(Contingent Reward)와 예외에 의한 관리(Management-By-Exception)로 보았다. 즉 조건적 보상은 부하들에게 달성해야 할 과업을 명확히 할당하고, 만족스러운 과업수행에 대하여 그 결과 교환으로 보상을 약속하거나 실제로 보상을 한다. 또 예외에 의한 관리는 적극적 예외관리와 소극적 예외관리로 나눈다. 적극적 예외관리는 부하의 순응을 얻기 위해 그의 실수에 대해 교정적 행동을 취하는 리더십을 의미한다. 즉 리더는 부하의 과업수행에 있어서 일탈, 실수, 오류들을 발견하기 위한 조치(기준)들을 설정하고 기준을 벗어나는 실수가 발생하였을 때 적절한 교정조치를 취한다. 소극적 예외관리는 부하의 실수, 일탈, 오류, 등이 발생할 때까지 소극적으로 기다리며, 문제가 발생하면 그 때 가서 교정조치를 취한다. 일반적으로 리더십 효과면에서 조건적 보상은 대부분의 경우 상당이 효과적이며, 적극적 예외관리보다 가변적이며, 소극적 예외관리는 아주 비효과적인 것으로 보고되고 있다.⁷⁾

2) 신조류 이론 관련변수

민간단체는 지역사회주민을 조직화하고 지역사회 욕구를 파악하여 최종적으로 지역사회복지로 나아가기 위한 지역사회개발 전략 과정에서 가장 중요한 연결 고리로 볼 수 있다. 지역사회 개발은 주민의 자발적 참여를 바탕으로 이루어지는 하나의 과정이라고 할 수 있으며 지역사회개발 과정에서 민간단체는 주민역량을 모으는 주체

3) 유승동. 2001. 변혁적 리더십과 임차워먼트의 관계: 신뢰의 매개역할. 한국인사관리학회. p.196.

4) 신제구, 이신자. 2001. 변혁적 리더십과 임파워먼트, 결과기대감 그리고 조직몰입간의 관계에 관한 연구. 한국인사조직학회. p.47.

5) 이 성. 1998. 전개서. p.4.

6) B. M. Bass. 1985. *Leadership and performance Beyond Expectation*. New York : Free Press. p.4.

7) 유승동. 1999. 변혁적 리더십이 구성원의 임파워먼트와 창의성에 미치는 영향 관계. 품질경영학회지. pp.61~62.

로서 이해된다. 민간단체는 지역사회 문제해결과정에서 공유되는 리더의 리더십과 자발적 주민참여를 통하여 주민들이 문제 해결을 위해 계획을 수립하고 수행하고 평가할 수 있도록 지원해야 한다.

최창호는 지역사회리더의 기능을 상황의 파악, 문제의 제기, 사업의 조정, 사업계획의 수립, 사업의 실시, 주민의욕 계발, 외부 지원의 확보, 사업실시의 평가 및 보호, 사후관리로 나누고 있다.⁸⁾ 또한 정지웅 등은 지역사회 리더의 역할을 욕구의 창출과 조정, 참여동기 유발, 해결방안의 강구와 실천, 자원의 동원과 활용, 유리한 개발여건과 환경의 조성 등으로 정리하였다.⁹⁾ 따라서 이러한 민간단체 리더의 리더십은 민간단체의 존속과 직결된다고 할 수 있다. Homans(1974)는 “리더십 현상을 인간의 특수한 사회적 교환행위의 하나로서 리더와 하위자가 가치 있는 무엇인가를 이끌어 내기 위하여 상호 영향을 미치는 과정”¹⁰⁾이라고 하였다. 따라서 이와 같은 관점은 위의 주장을 더욱 명확히 한다고 할 수 있을 것이다.

따라서 본 연구에서는 지역사회조직의 리더십

의 유형을 변혁적 유형과 거래적 유형으로 크게 분류하고, Bass의 MLQ(Multifactor Leadership Questionnaire: 중다요인 리더십 설문지)를 기초로 하여 민간단체 리더의 리더십유형을 다음(표 2)와 같이 분류하여 조사 분석하였다.

3) 민간단체의 리더십과 사회자본

민간단체에서의 사회자본은 앞에서 살펴본 바와 같이 조직구성원간의 신뢰정도, 유기적인 협력정도, 그리고 상호이해의 정도 등으로 표현 할 수 있다. 이와같은 민간단체에서의 사회자본 특성과 그 조직의 리더십과는 불가분의 관계를 맺고 있다. 그 내용을 살펴보면 다음과 같다.

(1) 리더십개념과 사회자본

리더십은 수많은 정의가 있지만, 그 중에 대표적인 학자들의 정의를 살펴보면 다음과 같다. Hemphill & Coons(1957)는 민간단체에서의 리더십이란 “단체의 활동을 공동의 목표로 지향케 하는 한 개인의 행동”,¹¹⁾ Janda(1960)는 리더십이란 “단체의 한 구성원이 다른 구성원으로서의 활동

<표 2> 신조류 리더십유형 관련변수

구 분	내 용	
개인과 조직 상사의 일반적 특성	성별, 나이, 평균소득, 상사의 성별, 상사의 연령	
변혁적 리더십	카리스마	비전제시, 자부심, 존경
	지적자극	문제 해결시 관점, 문제에 대한 다양한 시각 제시 업무에 대한 새로운 시각 제시
	개별적 배려	지도 시간, 개인적 상황 배려, 관심
거래적 리더십	조건적 보상	지지에 따른 보상, 과업에 따른 보상, 목표 달성을 이익 제시
	적극적 예외관리	실수에 대한 리더의 집중, 신속한 의사결정, 상사의 업무원칙.
	소극적 예외관리	문제발생 후 간접, 하급자의 실수 후 조치, 어려운 문제의 만성적 존재.

8) 최창호. 1996. 조직사회학:조직환경이론을 중심으로. 학문사. p.120.

9) 정지웅 · 임상봉. 1997. 지역사회개발학. 서울대학교 출판부. p.289-290.

10) Homans, G. C. 1974. Social Behavior : Its Elementary Forms. New York: Harcourt, Brace, Jovanovich, 2nd edition

11) Hemphill & coons. 1957. "Development of the leader behavior description questionnaire". Bureau of Business Research. Ohio State University. p.7.

에 관한 행동 양식을 규정할 권리를 갖는다고 지각하는 것으로 특정되어지는 특수한 유형의 권력 관계”¹²⁾, Tannenbaum, Weshler & Massarik.(1961)는 리더십이란 “한 상황 속에서 행사되어지며, 의사소통 과정을 통하여, 명시된 목표의 달성을 지향하게 하는 대인간의 영향력”¹³⁾, Jacobs(1970)는 리더십이란 “한사람이 어떤 종류의 정보를 제공하고, 다른 사람이 그에 따라 행동하면 그 결과가 개선될 것이라는 확신을 갖게 하는 상호작용”¹⁴⁾, Stogdill(1974)은 리더십이란 “기대와 상호작용 속에서 조직(Structure)을 주도하고 유지하는 것”,¹⁵⁾ Kochan, Schmidt & Decotiis(1975)은 리더십이란 “O의 행위가 P의 행동을 변화시키고, P는 그러한 영향력행사를 합법적인 것으로, 그리고 그 변화를 P자신의 목표와 일치하는 것으로 보는, 한 영향력 과정”¹⁶⁾, Greenberg & Baron(1993)는 리더십은 “한사람이 집단이나 조직의 정해진 목표의 달성을 위해 다른 집단구성원에게 영향을 미치는 과정”¹⁷⁾, Hersey & Blanchard(1982)는 리더십이란 “주어진 상황에서 목표달성을 위하여 개인이나 집단의 행위에 영향력을 행사하는 과정”¹⁸⁾이라고 하였다.

이와 같이 리더십 정의의 다양성에도 불구하고 일반적 공통의 의미를 보여주는 하나의 현상은 리더십이란 한 집단 내에서 두 사람 이상이 상호 작용하는 과정에서 나타나는 것이며¹⁹⁾ 결

국 구성원으로 하여금 그들이 맡은 일과 직무를 열성적으로 기꺼이 실현하는 기술이라는 것이다.

즉, 리더십의 여러 가지 정의에 내포된 기본 개념을 정리해 사회자본과의 관계를 보면,

첫째, 리더십은 조직목표와 관련을 가짐으로써 조직구성간의 협력체계를 중대시켜 그 조직의 사회자본을 증대시킨다.

둘째, 리더십은 리더와 추종자 관계로 나타나 리더와 구성원간의 신뢰성을 구축하는 데 결정적인 영향을 미치게 된다.

셋째, 리더십은 공식적 조직계층의 책임자만이 갖는 것이 아니라 집단 내 다른 구성원의 행동을 자극하고 영향을 미치는 과정이라면 동료 간 또는 하위직에 있는 자에 의해서 행사되기도 하여 구성원간의 수평적 신뢰성 또는 협력관계를 증대시키게 되어 그 단체의 사회자본에 영향을 미친다.

넷째, 리더십은 리더가 추종자에게 일반적으로 행동을 강요하는 것이 아니라 어디까지나 상호작용의 과정을 통해서 발휘되는 것이기 때문에 리더와 구성원간의 이해의 정도를 높여야 하므로 사회자본의 특성인 상호이해의 중요한 변수가 되고 있다.

다섯째, 리더십은 리더의 권위를 통해서 발휘되는 것이 아니고 구성원의 참여와 관심을 통해 발휘되기 때문에 사회자본과의 관계를 설명하고

- 12) Janda, K.F. 1960. “Towards the explication of the concept of leadership in terms of the concept of power.” *Human Relations*. p.358.
- 13) Tannenbaum, R., Weschler, I.R., and Massarik, F. 1961. “Leadership and organization.” New York: McGraw-Hill. p.24.
- 14) Jacobs, T.O. 1970. *Leadership and exchange in formal organizations*. Alexandria, Virginia : Human Resources Research Organization. p.232.
- 15) Stogdill. R. M. 1974. op. cit. p.411.
- 16) Kochan, T.A., Schmidt, S.S., and De Cotis, T.A. 1975. “Superior subordinate relations: Leadership and headship.” *Human Relations*. p.285.
- 17) J. Greenberg & R. A. Baron. 1993. *Behavior in Organization : Understanding and Managing the Human side of Work*. Allyn and Bacon. p.374.
- 18) Paul Hersey and ken Blanchard. 1982. *Management of Organizational Behavior*. 4th ed., Englewood Cliffs. N. J. : Prentice-Hall Inc. p.83.
- 19) 박내희. 1987. 현대리더십론. 법문사. p.22.

있다.

여섯째, 리더십은 소속집단 및 조직 내에서 분화된 여러 가지 직능을 수행하게 함으로써 구성원간의 체계적이고 적극적 참여를 유도하게 됨으로써 그 단체의 사회자본을 증대 시킨다.²⁰⁾ 이와 같이 민간단체의 리더와 사회자본과는 다양한 측면에서 관련성을 지니고 있다.

III. 조사내용의 분석

1. 민간단체 사회자본정도별 응답자의 특성

총 응답 민간단체는 150개로 그 조직을 대표하는 리더들이다. 각 민간단체의 사회자본정도별(상: 42개, 중: 68개, 하: 40개)의 리더들의 개인적 특성을 보면 다음과 같다.

① 성별, 연령별에 따른 분류

성별에 따른 사회자본 상 조직은 응답자 42명 중 남 33명(78.6%), 여 9명(21.4%), 중 조직은 응답자 68명 중 남 54명(79.4%), 여 14명(20.6%), 하 조직은 응답자 40명 중 남 39명(97.5%), 여 1명(2.5%)를 보이고 있어, 성별에 따른 민간단체의 사회자본정도에는 여성의 긍정적인 영향을 미치고 있음을 볼 수 있다.

연령에 따른 사회자본 상 조직은 응답자 42명 중 40세미만 5명(11.9%), 40-50세미만 10명(23.8%), 50세이상 27명(64.3%), 중 조직은 68명 중 40세미만 3명(4.4%), 40-50세미만 20명(29.4%), 50세이상 45명(66.2%), 하 조직은 응답자 40명 중 40세미만 5명(12.5%), 40세-50세미만 13명(32.5%), 50세이상 22명(55.0%)로 나타났다.

민간단체 리더의 연령에 따른 사회자본에는 리더가 50세 이상일 때, 즉 리더의 연령이 많을 수록 그 조직의 사회자본은 증대하고 있다.

② 학력, 소득별 따른 분류

연령에 따른 사회자본 상 조직은 응답자 42명 중 고졸미만 11명(26.2%), 고졸 22명(52.4%), 대졸 7명(16.7%), 대학원졸 7명(16.7%), 중 조직은 68명 중 고졸미만 14명(20.2%), 고졸 24명(35.3%), 대졸 26명(38.2%), 대학원졸 4명(5.9%)로 나타났으며, 하 조직은 응답자 40명 중 고졸미만 10명(25.0%), 고졸 18명(45.0%), 대졸 7명(17.5%), 대학원졸 5명(12.5%)으로 나타났다.

민간단체 리더의 학력에 따른 사회자본에는 고졸정도의 학력이 중요하게 작용하고 있다.

소득에 따른 사회자본 상 조직은 응답자 42명 중 1000만원미만 9명(21.4%), 1000-2000만원미만 8명(19.0%), 2000-3000만원미만 8명(19.0%), 3000-4000만원미만 5명(11.9%), 4000만원이상 12명(28.6%), 중 조직은 68명 중 1000만원미만 12명(17.6%), 1000-2000만원미만 18명(26.5%), 2000-3000만원미만 12명(17.6%), 3000-4000만원미만 7명(10.3%), 4000만원이상 19명(27.9%), 하 조직은 40명 중 1000만원미만 4명(10.0%), 1000-2000만원미만 12명(30.0%), 2000-3000만원미만 7명(17.5%), 3000-4000만원미만 12명(30.0%), 4000만원이상 5명(12.5%)으로 나타났다.

민간단체 리더의 소득별에 따른 사회자본에는 4000만원이상 즉 소득수준이 높을수록 사회자본이 높았다.

③ 종교, 리더십교육경험유무별에 따른 분류

종교에 따른 사회자본 상 조직은 응답자 42명 중 불교 21명(50.0%), 기독교 7명(16.7%), 천주교 2명(4.8%), 기타 12명(28.6%)으로 나타났다.

중 조직은 응답자 42명 중 불교 21명(30.9%), 기독교 2명(30.9%), 천주교 8명(11.8%), 기타 18명(26.5%)으로 나타났다.

하 조직은 응답자 40명 중 불교 16명(40.0%), 기독교 9명(22.5%), 천주교 3명(7.5%), 기타 12명

20) 구갑문. 1998. “변혁적 리더십이 구성원의 직무만족과 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구” 상지대학교 대학원 박사학위 논문. p.8.

<표 3> 민간단체의 사회자본정도별 응답자의 특성

구분	항목	빈도(%)		
		사회자본	상	중
성별	남	33(78.6)	54(79.4)	39(97.5)
	여	9(21.4)	14(20.6)	1(2.5)
	계	42(100.0)	68(100.0)	40(100.0)
연령	40세 미만	5(11.9)	3(4.4)	5(12.5)
	40-50세 미만	10(23.8)	20(29.4)	13(32.5)
	50세이상	27(64.3)	45(66.2)	22(55.0)
	계	42(100.0)	68(100.0)	40(100.0)
학력	고졸미만	11(26.2)	14(20.6)	10(25.0)
	고졸	22(52.4)	24(35.3)	18(45.0)
	대졸	7(16.7)	26(38.2)	7(17.5)
	대학원졸	2(4.8)	4(5.9)	5(12.5)
	계	42(100.0)	68(100.0)	40(100.0)
소득	1000만원 미만	9(21.4)	12(17.6)	4(10.0)
	1000만원-2000만원 미만	8(19.0)	18(26.5)	12(30.0)
	2000만원-3000만원 미만	8(19.0)	12(17.6)	7(17.5)
	3000만원-4000만원 미만	5(11.9)	7(10.3)	12(30.0)
	4000만원 이상	12(28.6)	19(27.9)	5(12.5)
	계	42(100.0)	68(100.0)	40(100.0)
종교	불교	21(50.0)	21(30.9)	16(40.0)
	기독교	7(16.7)	2(30.9)	9(22.5)
	천주교	2(4.8)	8(11.8)	3(7.5)
	기타	12(28.6)	18(26.5)	12(30.0)
	계	42(100.0)	68(100.0)	40(100.0)
리더십 교육경험	있다	32(76.2)	47(69.1)	24(60.0)
	없다	10(23.8)	21(30.9)	16(40.0)
	계	42(100.0)	68(100.0)	40(100.0)
설립목적	정치참여	21(50.0)	24(35.3)	10(25.0)
	자원봉사단체	4(9.5)	10(14.7)	6(15.0)
	소외계층의 이익 대변	7(16.7)	9(13.2)	9(22.5)
	환경보호활동	2(4.8)	4(5.9)	4(10.0)
	회원상호간의 친목도모	2(4.8)	8(11.8)	4(10.0)
	지역주민교육	6(14.3)	13(19.1)	7(17.5)
설립연도	계	42(100.0)	68(100.0)	40(100.0)
	5년 미만	5(11.9)	10(14.7)	14(35.0)
	5년-10년 미만	7(16.7)	18(26.5)	10(25.0)
	10년-15년 미만	9(21.4)	8(11.8)	6(15.0)
	15년-20년 미만	6(14.3)	11(16.2)	2(5.0)
	20년 이상	15(35.7)	21(30.9)	8(20.0)
소재지	계	42(100.0)	68(100.0)	10(100.0)
	대구광역시	17(40.5)	33(48.5)	19(40.0)
	경북에 있는 시	16(38.1)	27(39.7)	9(47.5)
	경북에 있는 군	9(21.4)	8(11.8)	5(12.5)
	계	42(100.0)	68(100.0)	40(100.0)

(30.0%)으로 나타났다.

민간단체 리더의 종교별에 따른 사회자본에는 불교가 가장 크게 작용하고 있었다.

리더십관련교육 유무에 따른 사회자본은 상 조직은 응답자 42명 중 유 32명(76.2%), 무 10명(23.8%), 중 조직은 응답자 68명 중 유 47명(69.1%), 무 21명(30.9%), 하 조직은 응답자 40명 중 유 24명(60.0%), 무 16명(40.0%)로 나타났다.

민간단체 리더의 리더십관련 교육 유무에 따른 사회자본에는 리더십관련 교육을 받은 리더가 속한 민간단체의 사회자본이 크게 나타나 교육이 사회자본증대에 크게 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

④ 조직의 설립목적과 설립년도에 따른 분류

민간단체의 설립목적에 따른 사회자본, 상 조직은 응답자 42명 중 정치참여 21명(50.0%), 자원봉사단체 4명(9.5%), 소외계층의 이익 대변 7명(16.7%), 환경보호활동 2명(4.8%), 친목도모 2명(4.8%), 지역주민교육 6명(14.3%),

중 조직은 응답자 68명 중 정치참여 24명(35.3%), 자원봉사단체 10명(14.7%), 소외계층의 이익 대변 9명(13.2%), 환경보호활동 4명(5.9%), 친목도모 8명(11.8%), 지역주민교육 13명(19.1%), 하 조직은 응답자 40명 중 정치참여 10명(25.0%), 자원봉사단체 6명(15.0%), 소외계층의 이익 대변 9명(22.5%), 환경보호활동 4명(10.0%), 친목도모 4명(10.0%), 지역주민교육 7명(17.5%)으로 나타났다.

민간단체의 설립목적에 따른 사회자본과의 관계에는 정치참여를 목적으로 하는 민간단체의 사회자본이 가장 높게 나타나 정치에 대한 관심이 매우 높음을 알 수 있다.

민간단체의 설립연도에 따른 사회자본에서 사회자본 상 조직은 응답자 42명 중 5년미만 5명(11.9%), 5-10년미만 7명(16.7%), 10-15년미만 9명(21.4%), 15년-20년미만 6명(14.3%), 20년이상 15명(35.7%)으로 나타났다. 사회자본 중 조직은 응

답자 68명 중 5년미만 10명(14.7%), 5-10년미만 18명(26.5%), 10-15년미만 8명(11.8%), 15년-20년미만 11명(16.2%), 20년이상 21명(30.9%)으로 나타났다. 사회자본 하 조직은 응답자 40명 중 5년미만 14명(35.0%), 5-10년미만 10명(25.0%), 10-15년미만 6명(15.0%), 15년-20년미만 2명(5.0%), 20년이상 8명(20.0%)으로 나타났다.

설립년도가 오래 될수록 그 민간단체의 사회자본은 높았다. 이것은 오래된 민간단체일수록 상호작용이 많아 공동유대감이 높기 때문으로 해석된다.

⑤ 조직의 소재지에 따른 분류

민간단체의 소재지에 따른 사회자본은 상 조직은 응답자 42명 중 대구광역시 17명(40.5%), 경북지역 시 16명(38.1%), 경북지역 군 9명(21.4%), 중 조직은 응답자 68명 중 대구광역시 33명(48.5%), 경북지역 시 27명(39.7%), 경북지역 군 8명(11.8%), 하 조직은 응답자 40명 중 대구광역시 19명(40.0%), 경북지역 시 9명(47.5%), 경북지역 군 5명(12.5%)으로 나타났다.

소재지별 사회자본정도는 대도시 소재 민간단체일수록 사회자본이 높았다. 이것은 기존의 공동유대감은 농촌지역일수록 강하다는 이론을 수용하고 있다.

2. 리더십유형별 민간단체의 사회자본 영향

리더십유형은 변혁적 리더십과 거래적 리더십으로 크게 분류하고 있으며, 변혁적 리더십은 다시 카리스마적 리더십(비전, 자부심, 존경), 지적 자극리더십(시각, 다방법, 새방법), 그리고 개별적 배려 리더십(개인관심, 개인사정, 격려) 등 3가지로 나누었고, 거래적 리더십은 조건적 보상 리더십(노력대가, 성공포상, 포상마음), 적극적 관리 리더십(업무중시, 빠른결정, 일정방법), 소극적 관리 리더십(업무맡김, 만성적 느낌, 실수관여) 등 3가지로 나누고 다시 세분하였다.

그리고 민간단체별 사회자본정도 측정항목은 5개(회원 수, 연간 회의 수, 1회 참석인원, 연간활동 회수, 다른 조직과의 협력정도)로, 각 항목은 리커트 5단계 척도로 구성되어 있다.

리더십유형별로 사회자본영향 정도를 보면 다음과 같다.

본 상 조직의 회원 수와의 회귀식은 다음과 같다.

$$\begin{aligned} \text{사회자본 상 조직의 회원수} \\ = & 4.747 + .115(\text{비전}) - .080(\text{자부심}) - .014(\text{존경}) + .048 \\ & (\text{시각}) - .067(\text{다방법}) + .047(\text{새방법}) + .450(\text{개인관심}) + .082(\text{개인사정}) - .175(\text{격려}) - .009(\text{노력대가}) - .002 \end{aligned}$$

<표4> 리더십유형별 조직의 회원 수에 미치는 영향정도 분석

		회귀계수(B)			표준오차			표준회귀계수 β			t값			
\사회자본정도		상	중	하	상	중	하	상	중	하	상	중	하	
리더십유형 \ 상 수		4.747	5.607	2.775	.336	.921	2.041				14.137	6.091	1.360	
변혁적 리더십	카리스마	비전 자부심 존경	.115 -.080 -.014	-.754 -.335 .298	-.743 1.000 .700	.100 .166 .136	.670 .498 .512	.755 .890 1.041	.253 -.183 -.035	-.215 -.128 .115	-.247 .370 .251	1.153 -.483 -.106	-.126 -.672 .582	-.984 1.124 .672
	지적 자극	시각 다방법 새방법	.048 -.067 .047	.315 -.666 .508	-1.225 -.188 -.108	.090 .128 .019	.594 .666 .470	.988 .868 .637	.120 -.165 .132	.115 -.266 .199	-.425 -.062 -.043	.538 -.522 .429	.530 -.999 1.081	-.1241 -.217 -.169
	개별적 배려	개별관심 개인사정 격려	.450 .082 -.175	-.437 .112 .673	.885 -.027 -.1070	.098 .081 .103	.356 .309 .451	.821 1.364 1.503	.136 .284 -.456	-.160 .053 .199	.307 -.008 -.355	.462 1.015 -.1696	-1.226 .362 1.492	1.078 -.020 -.712
	조건적 보상	노력대가 성공포상 포상마음	-.009 -.002 .066	.804 -1.178 .026	2.131 -1.219 -.461	.109 .145 .133	.558 .600 .508	1.056 1.060 .887	-.025 -.006 .197	.336 -.538 .011	.810 -.479 -.170	-.089 -.013 .500	1.442 -1.965 .050	2.017 -.1150 -.520
	적극적 관리	업무주시 신속결정 일정방법	.075 -.017 -.018	.658 -.421 -.017	-.1 -.329 -.049	.077 .071 .076	.366 .292 .242	.938 1.030 .898	.290 -.070 -.072	.282 -.207 -.009	-.041 -.1121 -.019	.981 -.237 -.236	1.797 -.1442 -.072	-.106 -.319 -.055
	소극적 관리	업무맡김 만성문제 실수관여	-.050 .022 .066	.501 -.716 -.266	.686 -.679 .773	.059 .089 .064	.241 .271 .225	.559 .503 .560	-.209 .078 .283	.325 -.430 -.165	.364 -.366 -.379	-.842 .253 1.043	2.077 -.2640 -.1180	1.227 -.350 1.380
											사회자본 상 집단	R : .510	R ² : .260	
											사회자본 중 집단	R : .627	R ² : .393	
											사회자본 하 집단	R : .670	R ² : .449	

1) 리더십유형별 조직의 회원 수에 미치는 영향정도

<표III-4>에서와 같이 민간단체의 사회자본정도별로 그 조직의 리더십유형 형태가 그 조직의 회원수에 미치는 영향정도를 사회자본이 높은 민간단체를 보면 다음과 같다. 리더십유형과 사회자

(성공포상)+.066(포상마음)+.075(업무주시)-.017(신속결정)-.018(일정방법)-.050(업무맡김)+.022(만성문제)+.066(실수관여)

사회자본 상조직의 리더십이 조직의 회원수에 미치는 영향력을 분석한 결과 독립변인들이 종속

리더십유형과 사회자본과의 관계분석 -지역사회민간단체를 중심으로-

변인인 회원수에 대해 전체변량의 26%를 설명하고 있다.

리더십 변수 중 회원 수에 가장 정적인 영향을 미치는 변수는 업무주시(.290), 개인사정(.284), 실수관여(.283), 비전(.253)등의 순으로 나타났으며, 부적인 영향으로는 격려(-.456)가 가장 크게

사업중심의 관리 즉 공과 사를 분명히 구분하는 것이 바람직함을 의미하고 있다.

2) 리더십유형별 조직의 회의 수에 미치는 영향

<표5>에서와 같이 민간단체의 사회자본정도별

<표 5> 리더십유형별 조직의 년 회의수에 미치는 영향력정도 분석

독립변수명			회귀계수(B)			표준오차			표준회귀계수 β			t값		
\ 사회자본정도			상	중	하	상	중	하	상	중	하	상	중	하
리더십유형 \ 상 수			2.378	1.222	-.224	1.562	.526	1.070				1.523	2.321	-.210
변 혁 적 리 더 심	카리 스마	비 전 자 부 심 존 경	.114 .357 -.175	.776 -.181 .088	.716 -.619 1.093	.465 .773 .633	.383 .285 .293	.396 .466 .546	.051 .166 -.086	.414 -.129 .063	.422 -.406 .695	.245 .461 -.276	2.027 -.635 .301	1.809 -1.327 2.002
	지적 자극	시 각 다 방 법 새 방 법	-.128 .423 -.186	-.094 -.382 -.073	.780 .170 -.039	.418 .594 .508	.340 .381 .269	.518 .455 .334	-.065 .213 -.107	-.064 -.286 -.053	.480 .100 -.028	-.306 .712 -.367	-.275 -1.004 -.271	1.506 .374 -.118
	개별적 배려	개별관심 개인사정 격 려	.126 -.02 -.240	.508 .190 .181	.217 .667 -.863	.454 .379 .479	.204 .177 .258	.430 .715 .788	.078 -.014 -.128	.348 .169 .100	.134 .358 -.509	.278 -.052 -.500	2.496 1.074 .702	.505 .934 -.1096
	조건적 보상	노력대가 성공포상 포상마음	-.383 .154 .589	-.353 .067 .157	-.912 .467 .205	.506 .673 .620	.319 .343 .290	.554 .556 .465	-.204 .095 .355	-.276 .057 .130	-.616 .326 .134	-.758 .299 .951	-1.107 .196 .542	-1.647 .841 .441
	적극적 관리	업무주시 신속결정 일정방법	.216 .096 -.222	-.149 -.126 .029	-.417 .208 .071	.356 .329 .355	.209 .167 .138	.492 .540 .470	.171 .082 -.182	-.119 -.116 .029	-.307 .136 .049	.606 .292 -.627	-.712 -.756 .209	-.849 .386 .151
	소극적 관리	업무맡김 만성문제 실수관여	-.348 .063 .034	-.190 .069 -.114	-.366 .314 -.180	.274 .415 .298	.138 .155 .129	.293 .263 .294	-.300 .044 -.029	-.230 .077 -.133	-.344 .301 -.157	-1.272 .152 -.113	-1.379 .444 -.886	-1.248 1.193 -.614
												사회자본 상 집단	$R : .576$	$R^2: .332$
* 종속변수			년 회의 수						사회자본 중 집단			$R : .554$	$R^2: .307$	
									사회자본 하 집단			$R : .723$	$R^2: .523$	

나타났다.

여기에서 거래적 리더십 중 회원의 적극적 관리 유형의 리더십이 그 조직의 회원수를 증대시키고 있으며, 반대로 변혁적 리더십 중 개별적 배려 유형이 그 조직의 회원 수를 감소시키고 있다. 그것은 리더는 각 회원의 개별적 차원보다

그 조직의 리더십형태가 그 조직의 년간 회의 수에 미치는 영향정도를 사회자본이 높은 민간 단체를 보면 다음과 같다. 리더십유형과 사회자본 상 조직의 년간 회의 수와의 회귀식은 다음과 같다.

사회자본 상 집단의 년 회의수=2.378+.114(비전)+.357(자부심)-.175(존경)-.128(시각)+.423(다방법)-.186(새방법)+.126(개인관심)-.02(개인사정)-.240(격려)-.383(노력대가)+.154(성공포상)+.589(포상마음)+.216(업무주시)+.096(빠른결정)-.222(일정방법)-.348(업무맡김)+.063(만성문제)+.034(실수관여)

사회자본 상 조직의 리더십이 조직의 년 회의 수에 미치는 영향력을 분석한 결과 독립변인들이 종속변인인 년 회의수에 대해 전체변량의 33.2%를 설명하고 있었다. 변인별 영향력을 보면, 리더십 변수 중 년 회의 수에 가장 정적인 영향을 미치는 변수로 포상마음(.355), 다방법(.213), 업무주시(.171), 자부심(.166)등의 순으로 나타났으며,

부적인 영향으로는 업무맡김(-.300)이 가장 크게 나타났다.

여기에서 거래적 리더십 중 조건적 보상 유형이 조직의 년간 회의 수에 가장 긍정적 영향을 미치고 있음을 부정적 영향의 유형은 거래적 리더십중 소극적 관리 유형의 리더십형태로 나타나 민간단체의 년간 회의 수를 증대시키기 위해서는 리더가 구성원들에게 적절한 보상을 해 줄 수 있는 마음의 자세를 갖추어야 한다.

3) 리더십유형별 참석인원에 미치는 영향정도 <표6>에서와 같이 민간단체의 사회자본정도별

<표 6> 리더십유형별 조직의 참석인원에 미치는 영향정도 분석

		회귀계수(B)			표준오차			표준회귀계수 β			t값			
\ 사회자본정도		상	중	하	상	중	하	상	중	하	상	중	하	
리더십유형 \ 상 수		2.583	2.180	2.053	.841	.794	1.224				3.073	2.745	1.677	
변혁적 리더십	카리스마	비전	.025	-.746	-.091	.250	.578	.453	.015	-.283	-.052	.100	-1.291	-.202
		자부심	-.0006	.247	.307	.416	.430	.534	.000	.125	.195	-.001	.575	.575
		존경	-.068	-.363	-.487	.341	.442	.624	-.045	-.186	-.299	-.200	-.822	-.779
개별적 배려	지적자극	시각	-.186	-.069	-.064	.225	.512	.592	-.126	-.034	-.038	-.829	-.135	-.108
		다방법	.193	.424	.106	.320	.575	.521	.130	.225	.060	.603	.738	.203
		새방법	.340	.364	.588	.274	.406	.382	.260	.189	.404	1.244	.897	1.540
거래적 리더십	개별적 배려	개별관심	.250	-.179	-.894	.244	.307	.493	.205	-.087	-.532	1.021	-.584	-.1814
		개인사정	.074	-.109	-.306	.204	.267	.818	.069	-.069	-.159	.364	-.407	-.374
		격려	-.593	-.193	1.038	.528	.389	.901	-.422	-.076	.592	-2.300	-.497	1.152
조건적 보상	노력대가	노력대가	-.062	.244	-.441	.272	.481	.634	-.044	.136	-.288	-.266	.508	-.696
		성공포상	-.177	-.142	.014	.362	.517	.636	-.146	-.086	.010	-.489	-.275	.032
		포상마음	-.316	.374	.031	.334	.438	.532	-.254	.219	.020	-.948	.853	.058
적극적 관리	업무주시	업무주시	.027	-.221	.209	.192	.316	.562	.029	-.126	.148	.143	-.700	.371
		신속결정	.182	.050	.369	.177	.252	.618	.208	.033	.233	1.025	.200	.597
		일정방법	-.178	-.012	-.524	.191	.209	.538	-.195	-.008	-.347	-.933	-.057	-.974
소극적 관리	업무맡김	업무맡김	.544c	.303	.196	.147	.208	.335	.625	.260	.178	3.687	1.455	.583
		만성문제	.171	-.173	-.135	.223	.234	.301	.160	-.138	-.125	.765	-.741	-.449
		실수관여	-.042	.004	-.139	.160	.194	.336	-.048	.003	-.117	-.261	.021	-.413
													사회자본 상 집단 R : .810 R ² : .656	
* 종속변수 : 참석인원													사회자본 중 집단 R : .452 R ² : .204	
													사회자본 하 집단 R : .644 R ² : .415	

그 조직의 리더십형태가 조직의 회의 시 참여에 미치는 영향정도를 사회자본이 높은 민간단체를 보면 다음과 같다.

리더십유형과 사회자본 상 조직의 회의 시 참여정도와의 회귀식은 다음과 같다.

사회자본 상 조직의 참석인원=2.583+.025(비전)-.0006(자부심)-.068(존경)-.186(시각)+.193(다방법)+.340(새 방법)+.250(개인관심)+.074(개인사정)-.594(격려)-.062(노력대가)-.177(성공포상)-.316(포상마음)+.027(업무주시)-.182(빠른결정)-.178(일정방법)+.544(업무맡김)+.171(만성문제)-.042(실수관여)

사회자본 상 조직의 리더십이 조직의 참석인원에 미치는 영향력을 분석한 결과 독립변인들이 종속변인인 참석인원에 대해 전체변량의 65.6%를 설명하고 있었다. 변인별 영향력을 보면, 리더십 변수 중 참석인원에 가장 정적인 영향을 미치는 변수로 업무맡김(.625), 새 방법(.260), 빠른결정(.208), 개인관심(.205)등의 순으로 나타났으며, 부적인 영향으로는 격려(-.422)가 가장 크게 나타났다.

여기에서 거래적 리더십 중 소극적 관리 유형과 변혁적 리더십 중 지적자극 유형이 조직의 회의 시 참여를 증대시키고 있으며, 변혁적 리더십 중 개별적 배려 유형은 참여를 약화시키고 있음을 알 수 있다.

4) 리더십유형별 현장 활동에 미치는 영향 정도

<표7>에서와 같이 민간단체의 사회자본정도별 그 조직의 리더십형태가 조직의 년간 활동 횟수 미치는 영향정도를 사회자본이 높은 민간단체를 보면 다음과 같다. 리더십유형과 사회자본 상 조직의 년간 활동회수와의 회귀식은 다음과 같다.

사회자본 상 집단의 현장활동=4.312+.022(비전)-.261(자부심)-.082(존경)-.303(시각)+.114(다방

법)+.236(새 방법)-.062(개인관심)-.089(개인사정)-.266(격려)-.150(노력대가)-.110(성공포상)+.264(포상마음)+.024(업무주시)+.010(빠른결정)+.134(일정방법)+.175(업무맡김)-.135(만성문제)-.201(실수관여)

사회자본 상 조직의 리더십이 조직의 현장활동에 미치는 영향력을 분석한 결과 독립변인들이 종속변인인 조직의 현장활동에 대해 전체변량의 44.2%를 설명하고 있었다. 변인별 영향력을 보면, 리더십 변수 중 현장활동에 가장 정적인 영향을 미치는 변수로 포상마음(.252), 업무맡김 (.239), 새 방법(.214), 일정방법(.173)등의 순으로 나타났으며, 부적인 영향으로는 실수관여(-.274)가 가장 크게 나타났다.

리더십 유형별 민간단체의 년간 활동회수에는 거래적 리더십중 조건적 보상 유형이 가장 큰 영향을 미치고 있으며, 소극적 관리 유형이 부정적 영향을 미치고 있다. 즉 민간단체의 활동회수는 리더가 회원들에게 포상할 마음이 클 때 활동회수는 많아지고 있어 민간단체의 활동회수증대를 위해서는 리더의 내적 심리적 배려특성이 요구되고 있다.

결론적으로 리더십 유형별 민간단체의 현장활동정도에는 거래적 리더십중 조건적 보상유형과, 변혁적 리더십중 지적자극 유형이 크게 영향미치고 있으며, 거래적 리더십중 소극적 관리 유형이 부정적 영향을 미치고 있어, 민간단체의 현장활동을 증대시키기 위해서는 조건적이면서 지적자극을 적절히 수행할 수 있는 리더십 유형이 요구되고 있다.

<표7> 리더십유형별 조직의 현장 활동에 미치는 영향정도 분석

		회귀계수(B)			표준오차			표준회귀계수 β			t값			
\ 사회자본정도		상	중	하	상	중	하	상	중	하	상	중	하	
리더십유형\상 수		4.312	2.894	1.718	.904	.810					4.771	3.572	1.792	
변혁적 리더십	카리스마	비 전자 부 심 존 경	.022 -.261 -.082	1.056 -.167 .383	-.382 .338 -.145	.269 .448 .367	.590 .438 .451	-.203 .200 -.083	.015 -.191 -.064	.398 -.057 .195	-.203 .200 -.083	.081 -.582 -.225	1.792 .808 .851	-1.077 .808 -.296
거래적 리더십	지적 자극	시 각 다 방 법 새 방 법	-.303 .114 .236	.0014 -.554 .037	.296 -.435 .592	.242 .344 .294	.523 .586 .414	.164 -.231 .379	-.241 .091 .214	.001 -.292 .017	.164 -.231 .379	-1.251 .332 .803	.003 -.944 .081	.638 -1.067 1.980
	개별적 배려	개별관심 개인사정 격려	-.062 -.089 -.266	.040 -.205 .356	.816 -1.196 -.380	.263 .219 .277	.313 .272 .397	.452 -.578 -.202	-.061 -.099 -.224	.019 -.129 .139	.452 -.578 -.202	-.237 -.407 -.960	.128 -.751 .896	2.117 -1.868 -.539
거래적 리더십	조건적 보상	노력대가 성공포상 포상마음	-.150 -.110 .264	.271 -.149 .040	.160 -.533 .493	.293 .390 .359	.491 .528 .447	.097 -.335 .290	-.126 -.107 .252	.149 -.090 .024	.097 -.335 .290	-.512 -.283 .737	.552 -.283 .090	.323 -1.071 1.185
	적극적 관리	업무주시 신속결정 일정방법	.024 .10 .134	-.723 -.111 .058	.125 .611 -.046	.206 .190 .205	.322 .257 .213	.083 .360 -.028	.031 .135 .173	-.409 -.072 .041	.083 .360 -.028	.119 .524 .653	-2.245 -.432 .273	.285 1.263 -.110
	소극적 관리	업무맡김 만성문제 실수관여	.175 -.135 -.201	-.057 .013 -.076	.241 -.0014 -.724	.158 .240 .172	.212 .239 .198	.204 -.001 -.567	.239 -.150 -.274	-.049 .011 -.063	.204 -.001 -.567	1.106 -.562 -1.165	-270 .053 -.385	.919 -.006 -2.751
사회자본 상 집단 R : .665 R ² : .442														
사회자본 중 집단 R : .425 R ² : .180														
사회자본 하 집단 R : .830 R ² : .689														

5) 리더십유형별 조직간 협력에 미치는 영향정도

<표III-8>에서와 같이 민간단체의 사회자본정도별 그 조직의 리더십형태가 다른 민간단체와의 협력이 미치는 영향정도를 사회자본이 높은 민간단체를 보면 다음과 같다. 리더십유형과 사회자본 상 조직의 다른 민간단체과의 협력정도와의 회귀식은 다음과 같다.

사회자본 상 조직의 협력정도=.666-.008(비전)+.217(자부심)-.277(존경)+.291(시각)+.384(다방법)+.112(새방법)+.074(개인관심)-.181(개인사

정)-.258(격려)-.112(노력대가)+.0075(성공포상)-.054(포상마음)-.052(업무주시)+.145(빠른결정)-.023(일정방법)-.242(업무맡김)+.375(만성문제)-.131(실수관여)

사회자본 상 조직의 리더십이 조직의 협력정도에 미치는 영향력 분석한 결과 독립변인들이 종속변인인 조직의 협력정도에 대해 전체변량의 59.5%를 설명하고 있었다. 변인별 영향력을 보면, 리더십 변수 중 조직의 협력정도에 가장 정적인 영향을 미치는 변수로 만성문제(.589), 다방법(.432), 시각(.329), 빠른결정(.279)등의 순으로

<표8> 리더십유형별 조직의 협력에 미치는 영향력정도 분석

		회귀계수(B)			표준오차			표준회귀계수 β			t값			
\ 사회자본정도		상	중	하	상	중	하	상	중	하	상	중	하	
리더십유형\상 수		.666	1.705	.960	.544	.485	.941				1.224	3.515	1.020	
변 혁 적 리 더 십	카리 스마	비 전 자 부 심 존 경	-.008 .217 -.277	-.266 -.146 -.214	.044 .711 -.011	.162 .269 .221	.353 .262 .270	.348 .410 .480	-.008 .225 -.304	-.165 -.121 -.178	.031 .554 -.008	-.050 .805 -1.254	-.754 -.558 -.792	.126 1.735 -.022
	지적 자극	시 각 다 방 법 새 방 법	.291 .384 .112	-.364 -.060 .632	-.072 -.280 .366	.146 .207 .177	.313 .351 .278	.455 .400 .293	.329 .432 .143	-.289 -.052 .538	-.052 -.196 .309	2.001 1.854 .630	-1.164 -.172 2.554	-1.157 1.699 1.248
	개별적 배려	개별관심 개인사정 격 려	.074 -.181 -.258	.062 -.004 -.085	.127 .181 -.633	.158 .132 .167	.188 .163 .238	.378 .628 .693	.102 -.283 -.308	.050 -.005 -.054	.093 .115 -.443	.466 -1.369 -1.546	.333 -.028 -.359	.335 .288 -.914
	조건적 보상	노력대가 성공포상 포상마음	-.112 .0075 -.054	.277 -.273 .169	.760 -.591 -.223	.176 .234 .216	.294 .316 .268	.487 .488 .409	-.134 .010 -.072	.251 -.270 .162	.609 -.490 -.173	-.638 .032 -.249	.943 -.865 .633	1.561 -1.211 -.547
	적극적 관리	업무주시 신속결정 일정방법	-.052 .145 -.023	.088 -.001 -.005	-.571 .798 -.069	.124 .115 .124	.193 .154 .128	.432 .475 .414	-.091 .279 -.042	.082 -.002 -.005	-.499 .619 -.056	-.418 1.267 -.187	.458 -.011 -.037	-1.322 1.680 -.168
	소극적 관리	업무맡김 만성문제 실수관여	-.242 .375 -.131	.054 -.181 .040	.034 -.039 -.004	.095 .145 .104	.127 .143 .119	.258 .232 .258	-.465 .589 -.252	.076 -.236 .054	.038 -.045 -.005	-2.532 2.593 -1.258	.427 -.1268 .339	.133 -.170 -.017

사회자본 상 집단 R : .772 R²: .595

* 종속변수 : 타 조직 협력정도

사회자본 중 집단 R : .457 R²: .208

사회자본 하 집단 R : .692 R²: .480

나타났으며, 부적인 영향으로는 업무맡김(-.465)이 가장 크게 나타났다.

민간단체 중 사회자본이 높은 조직이 다른 민간단체와 잘 협력하는 것은 그 조직에 여러 가지 문제점이 항상 존재하는 조직일수록 더 다른 조직과의 협력관계가 크게 나타나고 있다.

3. 리더십유형별 민간단체 사회자본정도

<표9>에서와 같이 민간단체 리더의 리더십유

형이 그 조직의 사회자본에 미치는 정도를 통계적으로 처리한 평점평균으로 비교해 보면 전체적으로 변혁적 리더십유형이 거래적 유형보다 민간단체의 사회자본증대에 기여하고 있음을 보여 주고 있다.

즉 민간단체 중 사회자본이 가장 높은(상) 조직의 변혁적 리더십 유형의 평점평균은 2.7인데 비하여, 거래적 리더십 유형의 평점평균은 2.3으로 나타나 비교가 되고 있다. 이것을 리더십유형별로 분류해 좀더 자세히 살펴보면 다음과 같다.

<표9> 리더십유형별 민간단체 사회자본정도

리더십 유형		사회자본	상	중	하	
변 혁 적 리 더 십	카리스마	비 전	2.91	2.91	2.72	
		자부심	2.82	2.71	2.54	
		존 경	2.81	2.62	2.46	
		카리스마 유형 평점평균	2.83	2.73	2.54	
개 별 적 배 려	지적자극	시 각	2.82	2.82	2.77	
		다방법	2.81	2.74	2.75	
		새방법	2.75	2.75	2.55	
		지적자극 유형 평점평균	2.83	2.73	2.66	
거 래 적 리 더 십	조건적 보상	개인관심	2.72	2.82	2.72	
		개인사정	2.57	2.72	2.83	
		격려	2.74	2.91	2.74	
		* 사회자본 상 중 하 집단별 개별적 배려 평균	2.64	2.81	2.74	
		변혁적 리더십 유형 평점평균	2.73	2.72	2.64	
거 래 적 리 더 십	적극적 관리	노력대가	2.72	2.72	2.82	
		성공포상	2.71	2.63	2.73	
		포상마음	2.71	2.74	2.72	
		조건적 보상 유형 평점평균	2.73	2.73	2.72	
소극적 관리	소극적 관리	업무주시	2.54	2.72	2.74	
		신속결정	2.23	2.73	2.85	
		일정방법	2.33	2.64	2.75	
		적극적 관리 유형 평점평균	2.33	2.72	2.75	
		업무맡김	2.02	2.14	2.34	
		만성문제	1.74	1.96	2.25	
		실수관여	2.33	2.15	2.66	
		소극적 관리 유형 평점평균	2.03	2.05	2.45	
		거래적 리더십 유형 평점평균	2.33	2.55	2.65	

1) 변혁적 리더십 유형영역의 리더십과 민간단체의 사회자본

변혁적 리더십유형에는 카리스마적 유형, 지적자극 유형, 그리고 개별적 배려 유형이 있다.

민간단체의 사회자본 상 조직에의 평점평균은 카리스마적 유형 2.8, 지적자극 유형 2.8, 개별적 배려 유형 2.6으로 나타나 변혁적 리더십 유형중 카리스마적 유형과 지적자극 유형이 민간단체의 사회자본 증대에 많은 영향을 미치고 있음을 알

수 있다. 특히 카리스마적 유형이면서 비전(평점평균 2.9)을 제시하는 리더 있 때 그 민간단체의 사회자본이 크게 증가함을 알 수 있다. 그러나 개별적 배려 유형에 속하는 회원의 개인 사정(평점평균 2.5)에 집착하는 리더가 있는 민간단체의 사회자본은 감소하고 있어 민간단체의 리더는 공과 사를 분명히 구분할 수 있는 능력을 지니고 있어야 한다.

2) 거래적 리더십 유형영역의 리더십과 민간단체의 사회자본

거래적 리더십유형에는 조건적 보상 유형, 적극적 관리 유형, 그리고 소극적 관리 유형이 있다. 민간단체의 사회자본 상 조직에서의 평점평균은 조건적 보상 유형 2.7, 적극적 관리 유형 2.3, 그리고 소극적 관리 유형 2.0으로 나타나 거래적 리더십 유형중 소극적 관리 유형이 민간단체의 사회자본 감소의 중요한 원인이 되고 있다. 특히 소극적 관리 형태에서 민간단체의 만성적인 문제(평점평균 1.7), 조직의 업무에 크게 관여하지 않고 맡기는 유형(평점평균 2.0)을 지니고 있는 리더십은 그 조직의 사회자본 감소에 결정적인 요인으로 나타나고 있어 앞으로의 민간단체의 발전을 위한 리더십의 발굴 및 육성 방향에 참조되어야한다.

IV. 결 론

본 연구는 지역사회에서 그 지역발전에 크게 기여하고 있는 각종 민간 조직 즉 민간단체의 리더십유형이 그 조직의 활성화의 기준이 될 수 있는 사회자본 중대와는 어떤 관계에 있으며, 또한 그러한 리더십이 민간단체의 사회자본 중대에 어느 정도 영향을 미치고 있는 가에 대하여 조사 분석해 보는 것이다. 그러한 본 연구의 목적을 달성하기 위하여 본 연구에서의 연구목표는 첫째, 대구경북지역에 있는 민간단체를 이끌어 가고 있는 각 민간단체의 리더들의 개인적 특성을 알아보고, 둘째, 그러한 리더들의 리더십유형이 그 조직의 사회자본 중대에 얼마나 영향을 미치고 있는 가를 조사 분석해보고, 셋째, 민간단체의 사회자본에 영향 미치는 민간단체 리더의 리더십 유형을 상호 비교하는 것이다.

본 연구의 목적을 달성하기 위해 도입된 연구 방법은 문헌조사와 설문조사방법이다. 문헌조사 관련된 문헌을 중심으로 고찰되었으며 설문조사

의 모집단은 대구와 경북지역에 있는 민간단체이며, 그중 비영리민간단체로 등록한 426개의 민간단체가 표본으로 표출되어 조사도구에 의해 조사되었다. 회수된 것 중 연구목적에 부합한 150개 (35.2%)가 통계분석의 대상으로 하였다.

본 연구를 통해 나타난 민간단체의 사회자본 중대를 위한 중요한 연구의 결과는 다음과 같다.

① 민간단체의 사회자본 증대를 위한 리더의 개인적 특성방향

첫째, 성별, 연령 및 학력; 민간단체의 사회자본을 높이기 위해서는 성별로 보면 민간단체 구성원의 여성비율을 높여야 한다. 그리고 연령으로는 50세이상의 연령대가 리더로 활동하는 것이 바람직하다. 학력으로는 고졸정도의 학력수준이 요구된다. 왜냐하면 아직까지 기능적 특성을 지니고 있는 대구와 경북지역의 민간단체의 구성원의 학력 수준이 낮기 때문에 그들과 함께 할 수 있는 리더가 요구되고 있다.

둘째, 소득, 종교 및 교육경험; 민간단체의 사회자본을 증대하기 위해서, 리더의 소득 수준은 높을수록 긍정적이며, 종교는 아직까지 불교가 주류를 이루고 있어 리더도 회원들과의 일치성을 위해 불교를 배경으로 하는 것이 바람직하다. 그리고 민간단체의 리더를 선출할 때에는 전에 리더십에 대한 교육을 받은 경험이 있거나 선출후에 관련 교육을 받을 수 있는 자를 선택하는 것이 바람직하다.

② 민간단체의 사회 자본증대를 위한 리더십 유형

민간단체의 사회자본을 증대시키기 위해서는 리더십이 매우 중요하다. 본 연구에서는 기존의 리더십유형 중 민주형, 독재형 및 자유방임형과는 다른 차원에서 접근된 리더십 유형인 변혁적 리더십과 거래적 리더십으로 크게 분류하고 다시 변혁적 리더십은 카리스마적 유형, 지적지극 유

형 및 개별적 배려 유형 등 세가지로 분류한 다음 각각의 유형에 관련된 변인을 세 개씩으로 분류하여 분석하였다. 즉 카리스마 유형(비전, 자부심, 존경), 지적자극 유형(시각, 다방법, 새방법), 개별적 배려 유형(개별관심, 개인사정, 격려) 등이다. 그리고 거래적 리더십 유형도 조건적 보상 유형, 적극적 관리 유형 및 소극적 관리 유형 등 세가지로 분류 한 다음 각각의 유형에 관련된 변인을 세 개씩으로 분류하여 분석하였다. 즉 조건적 보상 유형(노력대가, 성공포상, 포상마음), 적극적 관리 유형(업무주시, 신속결정, 일정방법), 그리고 소극적 관리 유형(업무맡김, 만성문제, 실수관여) 등이다.

이와같은 유형분류를 통해 민간단체의 사회자본증대를 위한 리더십유형 개발 방안을 제시해 보면 다음과 같다.

첫째, 민간단체의 사회자본증대를 위해서는 거래적 리더십유형보다 변혁적 리더십유형을 지닌 리더가 요구된다.

둘째, 변혁적 리더십 유형중에서 카리스마적 유형과 지적 자극유형을 지닌 리더의 발굴과 육성이 요구된다. 특히 카리스마적 유형을 지닌 리더는 그 조직의 비전을 제시하고, 조직 구성원들이 그 조직 구성원으로서의 자부심을 느낄 수 있도록 해야 한다. 그리고 지적 자극 유형을 지닌 리더는 민간단체의 업무에 새로운 동기를 부여하거나 새로운 아이디어를 지속적으로 부여하는 특성을 지니고 있어야 한다. 또한 지적 자극 유형을 지닌 리더는 그 조직에서 발생하는 문제점을 해결하기 위해 다양한 방법을 제시할 수 있는 능력을 지니고 있어야 한다.

셋째, 거래적 리더십 유형의 리더는 민간단체의 구성원들에게 조건적 보상유형을 지니고 있어야 한다. 즉 구성원들의 활동에 대해 적절한 노력의 대가를 지불하거나, 활동성과에 대해 포상하거나 포상할 마음을 지니고 있어야 한다. 그 외에도 리더는 어떤 사건에 직면 했을 때 신속하게 결정할 수 있는 능력을 겸하고 있어야 한다.

이와 같은 연구결과를 통해 지역사회발전에 중요한 역할을 담당하고 있는 민간단체의 활성화를 위해서는 그 조직의 사회자본정도가 높아야 하는데 사회자본 증대에 관련 변인을 여러 가지가 있다. 그러나 본 연구에서는 조직의 리더십을 중심으로 전개하였기 때문에 연구결과에 대한 객관화의 한계가 있다. 따라서 앞으로 민간단체의 사회자본 증대에 관련된 변인을 다양하게 분석해 볼 필요가 있다.

【참 고 문 헌】

- 강문규(1996). 시민참여의 시대, 서울: 도서출판 한울.
- 구갑문(1998). 변혁적리더십이 구성원의 직무만족과 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구. 상지대학교 대학원 박사학위 논문
- 구자경. 유철종(1998). 변환적 리더십이 임파워먼트에 미치는 영향 연구
- 권기성 & 최진석(2000). 리더십 -이론과 적용-. 형설출판사
- 김남선(1992). 지역사회개발학개론, 서울: 형설출판사.
- 김남선(1998). A Study on community Development through Nonprofit organization organization, 지역사회개발학술지, Vol. 8, No. 2, 한국 국제지역사회개발학회
- 김남선(2000). 지역공동체와 사회자본, 한국지역 사회개발학회 학술대회, 서울, 한국지역 사회 개발학회. 사회자본과 사회안전망, 새마을 국제심포지엄. 새마을운동 중앙 회.
- 김남선(2000). 지역사회조직론. 홍익출판사
- 김남선 · 김만희(1999) 우리나라 비정부조직(NGO)의 특성과 그 발전과제에 관한 연구, 지역사회개발학술지, Vol. 9, No. 2, 한국국제지역사회개발학회.
- 김남현(1996). 조직의 문화유형, 리더십 유형 및

- 행동성과에 관한 실증연구. 계명대학교 대 학원 박사학위 논문
- 김대운 외(1997). 조직과 리더십. 형설출판사
- 김미곤(1999). 민간사회안전망 국축을 위한 세미나, 실업극복국민운동위원회.
- 김윤섭(2000). 리더십 개발. 나남출판사
- 박기동(1994). 조직행동론. 박영사
- 박내희(1987). 현대리더십론. 법문사
- 박정근(1997). 심리측정적 접근: 리더십 측정 검사지에 관한 연구. 한국스포츠심리학회
- 백기복(2000). 이슈리더십. 창민사
- 서도원 · 이덕록 · 김용순(2001). 변혁적·거래적 리더십, 조직시민행동과의 관계에 관한 연구. 한국인사조직학회
- 신유근(1983). 조직행위론. 다산출판사
- 신웅섭 외(2001). 리더십의 이론과 실제. 학지사
- 신제구 · 이신자(2001). 변혁적 리더십과 임파워먼트, 결과기대감 그리고 조직몰입간의 관계에 관한 연구. 한국인사조직학회
- 오석홍 외(2000). 조직학의 주요이론. 법문사
- 유승동(2001). 변혁적 리더십과 임차워먼트의 관계: 신뢰의 매개역할. 한국인사관리학회
- 유승동(1999). 변혁적 리더십이 구성원의 임파워먼트와 창의성에 미치는 영향 관계. 품질경영학회지
- 이 성(1998). 지역사회개발과 지역사회리더십. 한국농촌지도학회지, 제5권, 제1호, 5월
- 이 성 · 정지웅(2002). 지역사회조직론. 학지사
- 이상석(1999). 리더십, 조직공정성 및 신뢰와 조직유효성이 관계에 관한 연구. 충남대학교 대학원 석사학위 논문
- 이외순(1986). 비영리조직의 성과 지표 및 그 측정방법에 관한 연구. 서울대학교 대학원, 석사학위논문.
- 이재열(1998). 민주주의, 사회적 신뢰, 사회적 자본, 계간 사상 여름호.
- 이한겸(1994). 인간행동론. 형설출판사
- 임승빈(1999), 일본 지역사회에 있어 전통적 주민 조직의 역할, 지방행정연구 12권 1호, 지방행정연구원.
- 장인협(1982). 공적부조제도에 관한 연구, 서울대학교 박사논문.
- 정무성(1999). 민간사회안전망의 필요성과 효율적 구축방안, 민간사회안전망을 위한 세미나 자료집, 서울: 실업극복국민운동위원회.
- 정무성(2000). 사회자본과 사회안전망, 한국의 시민사회와 사회자본, 서울: 새마을운동중앙회.
- 정무장관 제1실(1997). 시민운동의 활성화를 위한 민간단체 육성방안 연구, 정무장관 제1실.
- 정종오(1999). 지역NGO와 시민과 연대 현안제기, 뉴스피플 4월호.
- 조일현 역(2000). 조직의 리더십. 도서출판 자작
- 주성수(1999). 시민사회와 제3섹터, 서울: 한양대학교 출판부.
- 최창호(1996). 조직사회학: 조직환경이론을 중심으로. 학문사
- 홍광식(1997). 카리스마 리더십과 Bass의 변혁형 리더십의 비교분석. 교육행정학연구
- 황규대 외(2001). 조직행동의 이해. 박영사
- Bass, B. M. 1985. Leadership and performance Beyond Expectation. New York : Free Press.
- Coleman, J. 1990. Foundations of social Theory, Cambridge : Belknap press.
- Dunham, A. 1970. The New Community Organization. New York: Thomas Y. Crowell Company.
- Fred M.Cox, 1979. Strategies of Community Organization, F.E. Peacock Publishers. INC.
- Fukuyama, F. 1995. Trust:The Social Virtue and the Creation of Prosperity, N.Y.: Free press.
- Fukuyama, F. 1999, "Social Capital and Civil

- Society", Prepared for delivery at the IMF Conference on Second Generation Reforms.
- Galper J. 1999, "An Exploration of Social Capital, Giving and Volunteering at the United States County Level", The Urban Institute.
- Gardner, H. 1995, Leadership Minds: An Anatomy of Leadership, New York: BasicBooks.
- Graham, C. 1994. Safety Nets, Politics, and the Power: Transitions to Market Economics.
- Hemphill & coons. 1957. "Development of the leader behavior description questionnaire". Bureau of Business Research. Ohio State University.
- Homans, G. C. 1974. Social Behavior : Its Elementary Forms. New York: Harcourt,Brace, Jovanovich, 2nd edition.
- Howard E Aldrich, 1979. Organization and Environments, Prentice Hall. INC.
- ILO, 1984. Into the Twenty-First Century:The Development of Social Secuntry.
- Israel, G. D., Beaulieu, L. J. 1990. Community leadership, In A. E. Luloff and Louis E.Swanson(eds.), American rural Communities. Boulder, CO: Westview.
- Ivan Falk, 1998, "Indicators of Social Capital: Social Capital as the Product of Local Interactive Learning Process", Journal of Korean-International Society of Community Development, Vol. 8. No.1,? Korean-International Society of Community Development.
- J. Freenberg & R. A. Baron. 1993. Behavior in Organization : Understanding and Managing the Human side of Work. Allyn and Bacon.
- Jacobs, T.O. 1970. Leadership and exchange in formal organizations. Alexandria, Virginia : Human Resources Research Organization.
- Janda, K.F. 1960. "Towards the explication of the concept of leadership in terms of the concept of power." Human Relations.
- Johnson, Louise C. 1995. Social Work Practice, U.S.A : Allyn and Bacon.
- Pigg, Kenneth E. 1999, "Community Leadership and Community Theory: A Practical Synthesis", Journal of The Community Development, Vol. 30. No.2.
- Knack, S. and Keefer, P. 1997, "Does Social Capital Have an Economic Payoff? a cross-country investigation" The Quarterly Journal of Economics.
- Kochan, T.A., Schmidt, S.S., and De Cotiis, T.A. 1975. "Superior subordinate relations: Leadership and headship." Human Relations.
- Kramer, R. 1981. Voluntary Agencies in the Welfare State. Berkeley, CA : University of California Press.
- Langone, C. A., & F.R.Rohs, 1995, "Community Leadership Development: process and Rural of The Community Development, 26(2).
- Lipman-Blumen, J. 1996, "The Connective Edge: Leading in an Interdependent World", San Francisco: Jossey-Bass.
- Lohman, RA. 1992, The Commons: New Perspectives on Nonprofit Organizations and Voluntary Action, San Francisco, CA.: Jossey-Bass.
- Michigan state University, 1998. Social Capital Interest Group Social Capital: A Position Paper.
- Michigan State University, Social Capital Interest Group, 1998, Social Capital: A Position Paper.
- MSU Social Capital Interest Group, 1998. Social Capital Conferenec:Bridging Disciplines, Policies and Communities. Michigan State

- Univeristy.
- Ponce, G. A. 1995, "Leadership does not equal what leaders do", *The Journal of Leadership Studies*, 2(3).
- Portes A & Landolt P, 1996. "The Downside of Social Capital" *The American Prospect*, <http://www.prospect.org/archives/26cnt2html>.
- Putnam, F. 1993b. *The Prosperous Community:Social Capital and public Life*, *The American Prospect* 13.
- Putnam, R. 1993a, *Making Democracy Work: Civic tradition in Modern Italy*, N.J.: Princeton University Press.
- Putnam, R. 1993b, "The Prosperous Community: Social Capital and public Life", *the American Prospect* 13.
- Putnam, R. 1995, "Bowling Alone: America's Declining Social Capital", *Journal of Democracy*.
- Ralph B. Brown & Albert B. Nylander, 1998, "Community Leadership Structure: Differences Between Rural Community Leaders' and Residents' Informational Network", *Journal of The Community Development*, Vol. 29. No.1.
- Salamon, L. 1992. *America's Nonprofit Sector:A Primer*.
- Salamon, LM. 1997, *Holding the Center:America's Nonprofit Sector at a Crossroads*, New York, NY: Nathan Cummings Foundation.
- Shaw, TM. 1990. "Popular Participation in Non-Governmental Structures in Africa: Implications for Democratic Development," *Africa Today*.
- Stogdill, R. M. 1974. *handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: Free Press.
- Swinth, R. L.& Alexander, A. 1990. Power and dependence between the core and rural communities: Participating with major actors in solving local problems. *Journal of the Community Development Society*.
- Tannenbaum, R., Weschler, I.R., and Massarik, F. 1961. "Leadership and Organization." New York: McGraw-Hill.
- Weisbrod, BA (ed.). 1998, *To Profit or Not to Profit: The Commercial transformation of the Nonprofit Sector*, Cambridge, England: Cambridge University Press
- Weisbrod, BA. 1988, *The Nonprofit Economy*. Cambridge, MA: Harvard University Press
- Wolpert, J and Reiner, T. 1984, "The Philanthropy Marketplace", *Economic Geography*.
- Wolpert, J. 1993. "Applying the National Taxonomy of Exempt Entities: Geographical Profiles", *Voluntas*.
- World Bank, 2000, "Social Capital for Development"(www.worldbank.org).
- World Bank, 2000. *Social Capital for Development*.
- Yukl, G. 1994. "Leadership in Organizations". Prentice Hall.