

가정 내 변혁적 리더십 수준과 직업만족도*

- 서울시 직장기혼남녀를 대상으로 -

The Level of Transformational Leadership in Family and the Job Satisfaction:

- Focusing on the Workers in Seoul -

숙명여자대학교 가족자원경영학과

교 수 박 미 석**

숙명여자대학교 숙명리더십개발원

조 교 수 김 경 아***

숙명여자대학교 가족자원경영학과

석 사 김 지 은

Dept. of Family Resource Management, Sookmyung Women's University

Professor: Park, Mee Sok

Sookmyung Women's University, Institute for Global Leadership

Assistant Professor: Kim, Kyoung A

Dept. of Family Resource Management, Sookmyung Women's University

Master: Kim, Ji Eun

〈 목 차 〉

- | | |
|------------|------------|
| I. 서론 | IV. 연구결과 |
| II. 이론적 배경 | V. 결론 및 제언 |
| III. 연구방법 | 참고문헌 |

〈Abstract〉

The main purpose of the current research was to induce the importance of manners through the relationship between the level of transformational leadership in the family and the degree of job satisfaction in workers. It also examined positive variants that

* 이 논문은 2003년도 한국학술진흥재단의 지원에 의하여 연구되었음.(KRF-2003-074-BS0030)

** 주저자 : 박미석(msp@sookmyung.ac.kr)

*** 교신저자 : 김경아(kakim@sookmyung.ac.kr)

can enhance the degree of job satisfaction. The data from 250 questionnaires were used for the final analysis.

The main results of the present study are as follows: First, the level of transformational leadership in the family tended to be relatively low, although it was good at the intellectual stimulus leadership among the sub-dimension of the "Family Multifactor Leadership Questionnaire." Moreover, communication, status, and education level turned out to be most influential background variables. Secondly, the score for job satisfaction that is recognized by the workers appeared to be less than average. It seemed that relative comparison in the level of life, communication and education level were the most influential variables. Indeed, the result of stepwise regression analysis showed that transformational leadership made a comparatively high contribution to job satisfaction. Therefore, it is important to keep in mind that a worker's leadership development is a main source of maintaining job satisfaction.

Key Words : 가정 내 변혁적 리더십(transformational leadership in family),
직업만족도(job satisfaction)

I. 서론

무한경쟁으로 변화의 속도가 빠르고 불확실한 환경에 직면해 있는 오늘날, 개인과 조직의 역량을 강화시키는 필수적인 전략으로서 리더십에 대한 관심이 점차 높아지고 있다. 리더십이란 조직 내 비전을 효과적으로 달성하는 실천적 전략으로서 교육과 훈련을 통해 누구나 습득할 수 있는 역량 중의 하나이다. 지난 수십 년간 조직·경영 분야에서 꾸준히 연구되어온 리더십은 주로 상사와 팔로워(follower) 간의 교환과정에 초점을 두었지만, 수평적이고 호혜적 관계를 지향하는 현대사회에서는 단순히 조직 내 관계를 뛰어넘어 모든 인간관계에 적용, 발휘할 수 있는 전(全)방향의 개념으로 확대되고 있다. 즉 리더십은 특정 지위에 따른 영향력이 아닌 모든 인간관계에 요구되는 특성인 것이다. 물론 긍정적인 영향력의 관계 리더십을 지니기 위해서는 우선적으로 개개인의 셀프 리더십이 선행되어야 하는 것은 물론이다. 사회의 한 단위인 가정

또한 예외일 수 없다. 가정은 이성(異性)의 두 남녀가 결혼이라는 제도를 통해 형성되는 하나의 집단이다. 조직 뿐 아니라 가정도 성공적이고 행복한 삶의 질을 목표로 삼고 결혼을 통해 이루어진 집단인 것이다. 그러나 최근 언론매체를 통해 쉽게 접할 수 있는 사안들은 가정이 성별과 세대간 차이를 뛰어넘어 혈연으로 이루어진 하나의 비전공동체로서 상호 시너지 효과를 내야 한다는 가장 기본적인 사실을 간과하고 있는 듯 하다. 부부간, 부모-자녀 간 가정폭력과 신혼기부터 노년기에 이르는 황혼이혼까지 가족생활주기 전반에 걸친 이혼의 급증, 올바른 부모교육의 부재와 지나친 자녀교육열로 야기되는 헬리콥터 부모 및 기러기가족 등의 가족해체 현황들은 이러한 상황을 대변하는 일례일 뿐이다. 이처럼 개인의 가정문제를 넘어 심각한 사회문제화 되어가는 가정 안팎의 도전과 위기상황에 대처하기 위하여 2004년 '건강가정기본법'이 제정되는 등 국가적으로 적극적인 개입을 통해 가정문제해결에 대한 부단한 노력을 기울이고 있다.

그러나 가장 근본적인 해결방법은 외부가 아닌 가족 내부에서부터의 주도적인 자각에서 파생되어야 가장 실효를 거둘 수 있을 할 것이다. 그 주도적인 가정관리자의 운영전략에 리더십이라는 새로운 패러다임을 접목시켜 보 고자 한다. 한국인이 갖고 있는 가장 큰 고민 이 가족관계와 부부관계(국민일보, 2007)라고 나타났다. 위기상황에서 기업이 새로운 변화와 전략을 필요로 하듯, 가정 또한 일방적이고 권 위적인 전통적 패러다임의 결혼관이 아니라 결혼을 통해 부부 성장 발전할 수 있는 승-승(win-win)의 리더십 패러다임이 전제되어야 할 것이다. 특히 맞벌이 부부의 증가로 기혼여성의 취업률이 점차 늘어나고 있는 현 시점(통계청, 각년도; 한국여성개발원, 2005)을 고려할 때, 직장기혼남녀가 건강한 가정과 직장생활을 병행할 수 있는 구체적 전략과 가치혁신이 요구된다. 이는 부부평등을 지향하는 미래지향적 견지에서, 기혼남녀 모두의 이중구속(double-bind)을 최소화하고 가정→직장 역할 간 갈등(family-work conflict: FWC)(Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996) 없이 멀티태스킹(multi-tasking) 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 가정 생활에 대한 새로운 로드맵을 제공할 것이다. 아내는 희생과 인내가 아닌 비전창출과 창의성 계발을 주도하는 MOM CEO(강헌구, 2006)로서, 남편은 권위와 지시가 아닌 지원과 격려를 통한 서번트 리더(Greenleaf, 2002)로서의 역량을 통해 가정을 리모델링 하여야 할 것이다. 그럴 때 급변하는 사회 환경에 흔들리지 않고 진정한 운명공동체로서 재탄생할 수 있는 것이다. 학문적으로도 사회적 경향에 발맞추어 리더십의 개념을 확대하여 조직이 아닌 가정 내 상황에 접목시킨 일련의 선행연구(강헌구, 2006; 김경아, 2005; 김지은, 2006; 류량도, 2006; 박미석, 김경아, 2005, 2006a, b, c; Galbraith, 2000)들이 진행되었다. 본 연구에서

는 대상을 직장기혼남녀로 확대하고 직장생활과 연계선상에 있는 가정생활 간의 관계 속에서 직장생활을 하는 기혼남녀들에게 가정의 의미를 새롭게 정립해 볼 수 있는 실제적인 시사점을 제시하고자 한다. 이처럼 직장생활만족도를 상승시킬 수 있는 방안을 가정에서부터 모색하는 일은 최근 사회국가적으로 추진되고 있는 가족친화경영(머니투데이, 2007)에도 부합될 뿐 아니라 가정 CEO인 가정관리자가 갖추어야 할 리더십의 시대적 요구를 확인시켜주는 의미 있는 작업이 될 것이다.

II. 이론적 배경

1. 가정 내 변혁적 리더십

리더십에 대한 연구는 초기 성공적인 리더 탐구를 중심으로 한 특성론에서부터 효율적인 리더의 행동유형과 환경적요소를 고려한 상황론을 거쳐 최근 변혁적 리더십, 슈퍼리더십, 감성리더십, 이슈리더십, 서번트 리더십 등 새로운 패러다임의 이론들이 등장하였다. 그 중에서도 리더와 구성원들 간의 관계에 기초한 변혁적 리더십은 질적, 양적으로 가장 활발히 수행되는 연구주제로서, 조직 내 직무만족과 임파워먼트, 조직몰입과 적응력 등 개인과 조직의 성과를 향상시킨다는 일관적인 연구결과를 보이고 있다(이강옥, 손태원, 2004; 이화용, 장영철, 2004; 한광현, 1998; Bass, 1985; Bryman, 1993). 즉 변혁적 리더십은 개개인을 변화시키고 장기간의 조직목표와 윤리적인 측면을 강조하며 구성원들의 가치에 관심을 둬으로써, 추종자들로 하여금 개별적 목표달성에 집착하기 보다는 조직의 사명과 비전에 초점을 두게 하는 것이다. 나아가 부하들이 스스로 문제에 대한 해결책을 찾도록 격려하거나 자극을 줌으로써 보다 고차원적인 욕구를

달성하고 기대 이상의 성과를 거둘 수 있다. 이처럼 교환적 관계를 넘어서는 변혁적 리더십은 '연대감'을 바탕으로 한 동기부여와 성과에 초점을 둔다(Galbraith, 2000)는 측면에서 사회의 조직 내 리더 뿐 아니라 애정과 혈연으로 이루어진 가정 내 가정경영자에게도 요구되는 자질이라 할 수 있을 것이다.

Downton(1973)과 Burns(1978)를 거쳐 본격화된 변혁적 리더십에 대한 연구는 Bass(1985)에 의해 더욱 체계화되었다. 그는 카리스마(charisma), 지적자극(intellectual stimulation), 개별적 고려(individualized consideration)의 총체 개 하위영역으로 구성된 MLQ(Multiple Leadership Questionnaire: 다중요인 리더십 설문지)를 개발함으로써 양적연구의 토대를 마련하였다. 이후 변혁적 리더십의 하위영역에 대하여 Avolio, Bass와 Jung(1999)은 카리스마와 영감적 동기부여, 지적자극, 개인적 배려 등을, 권인탁(1995)은 카리스마, 개별적 관심, 지적 자극, 감화적 행위, 협동적 문화조성 등을 구성요소로 들었다. 이처럼 변혁적 리더십을 구성하는 요인들이 다양한 것은 변혁적 리더십이 본질적으로 다차원적인 개념이기 때문이다(Podsakoff & Mackenzie & Moorman, 1990).

변혁적 리더십을 가정에 최초로 적용시킨 박미석과 김경아(2006a)의 연구를 통해 가정 내 변혁적 리더십척도(FMLQ I)의 개념을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 변혁적 리더십의 가장 핵심을 이루는 개념인 카리스마는 부하들로 하여금 리더에 대한 강한 심리적 애착을 유발시켜 기대 이상의 성과를 달성가능 하도록 동기부여 시키는 것으로 구성원의 개인적 가치와 관심사를 집단이나 조직의 관심사로 변화시키며 공유된 비전을 만들어 그들을 이끌어나가는 능력을 의미한다(Bass, 1985; Bennis & Nanus, 1985; Burns, 1978; Jung & Avolio, 2000). 따라서 가정의 리더가 가족원간의 감

정적인 연대감을 촉진시켜주고 신뢰할만한 뚜렷한 비전을 통해 가족구성원을 동기부여 시키는 카리스마를 지닐 때, 개인 및 가정의 성장과 행복이 강화될 수 있으리라 사료된다. 둘째, 개별적 고려는 부하들에 대한 개별적인 관심을 통해 부하들의 독특하고 이질적 욕구를 인정하고 수용하며 개별적인 견지에서 도전적인 과업과 권한이양을 함으로써 부하들의 능력개발을 도모하는 리더의 행동을 말한다(Podsakoff et al., 1990). 이러한 리더행동들은 부하들의 자아이미지를 고양시킴과 더불어 욕구충족을 통해 동기부여수준을 의미 있게 변화시키며, 부하들의 능력을 발달시킨다. 이는 멘토(Mentor)와 같은 역할로(Bass, 1985) 가정경영자는 가족구성원에게 개별적인 관심과 배려를 통해 가족원 개개인이 성장·발전하도록 동기부여 시키고 더 나아가 가정 전체의 역량을 강화시키도록 해야 한다. 셋째, 지적자극은 감정적인 자극에 의한 즉각적인 행위변화보다는 오히려 믿음과 가치, 상상력과 사고, 그리고 문제해결과 문제인식에 있어 부하를 변화·자극시키는 리더의 행동을 의미한다(Bass, 1985). 이는 부하들로 하여금 기존에 직면해 오던 문제들에 대해 보다 창의적인 관점을 개발하도록 격려하는 새로운 접근방법이다(Podsakoff et al., 1990). 따라서 지적자극은 가족구성원들이 당면한 다양한 문제들을 해결하는데 보다 주도적이고 창조적으로 대처하여 기대 이상의 목표를 수행할 수 있도록 만드는 능력이라고 할 수 있다. 이상을 종합해 볼 때, 가정 내 변혁적 리더십(FMLQ I)이란 가정 내 비전을 달성하기 위하여 가족구성원들이 자신의 역할을 효과적으로 수행하고 성장·발전 할 수 있도록 만드는 긍정적인 영향력을 의미한다.

2. 직업만족도

직업만족에 대하여 Szilagyi와 Wallace(1987)는 개인이 직무자체, 임금, 상관 등 직무에 관련된 요소들에 대해서 갖는 일련의 태도로, Robins(1987)는 개인이 직업으로부터 받아야 된다고 믿는 양과 실제로 받았다고 생각하는 양과의 차이로, Locke(1987)는 개인이 직업을 평가하거나 직업을 통해서 얻게 되는 경험을 평가함으로써 얻게 되는 즐거운 감정 상태라고 정의 내렸다. 이처럼 직업만족의 개념은 상대적으로 다차원적인 성격을 지니고 있으나 일반적으로 직업에 대해 인지하는 주관적 평가임을 알 수 있다.

직업만족도를 설명하는 이론들은 단일차원 혹은 두 개의 차원으로 설명될 수 있다. 단일차원으로 설명하는 이론은 개인이 가진 내적인 요소와 외적인 요소가 직업만족의 요인이 된다는 것이며, 두 요인 이론은 직업만족을 증대시키는 요인으로 내적 요소인 동기요인과 불만족을 감소시키는 외적요소인 위생요인으로 구분한다는 것이다(김용희, 제미경, 1987). 즉 직업자체와 관련된 인정, 성취감, 자율 등의 동기요인은 만족을 증대시키며, 임금 작업 조건 등의 위생요인은 만족증가에는 기여하지 못하나 불만족의 감소에 영향을 주는 요인이라고 하였다(조희금, 2000). 한편 직업만족의 측정과 관련하여, 직업들의 다양한 단면들에 대한 만족의 합으로 측정된 직업만족은 전반적인 직업만족 변량의 50~60% 정도만을 설명(Ferratte, 1981)할 뿐 아니라 전반적으로 측정된 부분적인 직업만족의 합이 동일하지 않음(Scarpello & Cambell, 1983)을 통해 볼 때 전반적인 직업만족을 측정하는 단일 측정도구의 필요성을 엿볼 수 있다.

직업만족도의 연구는 크게 두 가지 접근으로 나누어 진행되고 있는데 바로 직업만족도

는 직무의 성격에 의해 결정된다는 상황적 접근(situational approach to job satisfaction)과 개인의 인성에 따라 결정된다는 성향적 접근(dispositional approach to job satisfaction)이다(Hackman & Oldham, 1980). 두 가지 접근 모두 직업만족도를 이해하는 데 필수적이기 때문에 직업만족도는 때로는 독립변인으로 혹은 종속변인으로 설정되어 다양한 변인들과의 관계 속에서 그 유효성이 검증되었지만 현재 상황적 접근방법이 좀 더 지배적으로 받아들여지고 있다. 즉 조근원(1996)은 조직구조와 회사정책 등의 조직전체 요인, 직무범위와 역할 갈등 등의 직무내용 요인, 성별과 근속연수 등의 개인적 요인으로 나누어 직업만족도에 영향을 미치는 변인들을 밝혀냈다. 또한, 방하남(2000)은 전체 생활만족도와와의 관계를 통해 정적인 관련성을 입증하였으며, Locke(1987)는 직업만족에 관한 3,300여개의 연구들을 검토하여 직업만족의 요인과 그 효과성을 제시하였다. 그러나 전반적인 직무만족을 결정하는 요인들은 매우 다양하게 제시될 수 있으므로 선행연구에서 밝혀진 유효한 변인 외에 가정리더십의 접근을 통한 새로운 변인탐색도 기대할 수 있을 것이다.

3. 관련변인 고찰

가정 내 변혁적 리더십 수준과 직업만족도에 영향을 미치는 변인들을 선행연구를 토대로 살펴보면 다음과 같다. 현재 가정리더십과 관련된 경험적 연구가 초기단계이므로 대상을 달리한 연구내용들을 포함시켜 고찰해보고자 한다.

1) 성별

성별과 가정 내 변혁적 리더십을 다룬 선행연구는 찾아볼 수 없으므로 본 연구를 통해

그 관련성 여부를 알아보려고 한다.

한편 성별과 직장만족도 간의 관계에 대하여 다양한 결과가 나타나고 있다. 즉 여성이 남성에게 비해 보수가 적으므로 직업만족도가 낮다고 밝힌 선행연구(Hullin & Smith, 1964; Tait Padgett, 1989)들이 있는 반면에 성차에 따른 차이를 부정하는 연구(조희금, 2000; 통계청, 2006)들도 꾸준히 제시되고 있어 일관적인 결론을 내리기는 어려운 상황이다.

2) 연령

선행연구(박미석, 김경아, 2006a; 김지은 2006) 결과, 연령은 가정 내 변혁적 리더십 수준에 관련이 없는 것으로 나타났다.

한편 연령과 관련하여 직장인은 조직에서의 경험을 통해 그들의 기대를 현실적인 수준으로 조정시키기 때문에 연령이 높을 때 현재의 보상에 대해 더욱 만족하는 경향을 보인다(이은희, 제미경, 신상현, 2001)고 나타났다. 특히 Herzberg(1957)는 연령에 따른 직업만족도를 U자형 곡선으로 설명하였는데, 즉 직업을 시작한지 얼마 안 되는 젊은 층의 경우는 직업에 대한 사기가 높아 직업만족도가 높지만, 고용기간이 길어지면서 권태, 기회 상실 등으로 인해 직업만족도가 저하되어 30대 초반에 최저점을 이루며, 그 이후 연령과 직업만족도는 비례하게 된다고 하였다(김우영, 김응규, 2001에서 재인용).

3) 학력

학력은 기혼여성의 가정 내 변혁적 리더십에 관한 선행연구(박미석, 김경아, 2006a; 김지은 2006) 결과, 관련이 없는 것으로 나타났다. 또한 간호사를 대상으로 한 박원숙(2002)의 연구결과, 학력이 높은 간호사의 경우 상사의 변혁적 리더십을 높게 평가한 반면, 호텔종사자를 대상으로 한 문홍규(2002)의 연구

에서는 조직원의 학력과 상사의 변혁적 리더십 수준은 서로 관련이 없는 것으로 나타나 통일된 견해를 내리기는 어렵다.

한편 학력에 따른 직업만족도는 간호사를 대상으로 연구한 김조자와 박지원(198) 및 기혼여성을 대상으로 한 홍성희(2000)의 연구결과, 일부 하위영역에서 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다.

4) 근무연수

근무연수에 따른 가정 내 변혁적 리더십 수준을 직접적으로 다룬 선행연구는 아직 이루어지지 않았다.

한편 근무연수와 관련하여 선행연구 결과(김조자, 박지원, 1998; 방하남, 2000; 조군원, 1996) 이들 간에 상호 정적인 관련성이 있는 것으로 나타났다.

5) 직위

직위에 따른 가정 내 변혁적 리더십 수준에 대한 연구는 아직 전무하므로 본 연구를 통해 고찰해보고자 한다.

한편 직위에 따른 직업만족도는 선행연구(방하남, 2000; 조군원, 1996) 결과, 높은 직위를 갖게 됨에 따라 조직에 남아있다는 것만으로도 보상감을 받아 더욱 만족하는 경향을 보인다고 나타났다.

6) 커뮤니케이션

커뮤니케이션에 따른 가정 내 변혁적 리더십은 정적인 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 즉 커뮤니케이션을 가정생활건강성의 하위영역으로 구성하여 이들 간의 관련성을 검증한 박미석, 김경아(2006a)와 김지은(2006)의 일관된 연구결과가 이를 뒷받침한다.

한편 직업만족도와 관련하여 볼 때도 커뮤니케이션은 직무만족과 성과에 크게 기여한다

는 공통된 연구결과를 제시하고 있다(양상진, 2002; Pincus, 1986, Wheelless, Wheelless & Haward, 1984).

7) 상대적 생활수준 비교감

상대적 생활수준비교감과 가정 내 변혁적 리더십에 대한 직접적인 연구는 이루어지지 않았다. 그러나 기혼여성을 대상으로 한 김지은(2006)의 연구에서 경제적 지위를 높게 인식한 집단의 리더십 수준이 높은 것으로 나타나 상대적 생활수준비교감이 가정 내 변혁적 리더십 수준에 영향을 미치는 요인이라 유추해 볼 수 있다.

한편 상대적 생활수준비교감과 직업만족도에 관한 선행연구로는 직업만족도에 급료만족도가 중요한 요인으로 작용한다는 결과(이은희, 재미경, 신상현, 2001; 홍성희, 2000; Weiner, 1980)를 통해 그 영향력을 유추해 볼 수 있다.

III. 연구방법

1. 연구문제

직장기혼남녀의 가정 내 변혁적 리더십과 직업만족도 간의 관계를 파악하기 위해 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

<연구문제 1> 직장기혼남녀의 가정 내 변혁적 리더십 및 직업만족도의 일반적 경향은 어떠한가?

<연구문제 2> 직장기혼남녀의 사회인구학적 변인, 심리적 변인이 가정 내 변혁적 리더십 및 직업만족도에 미치는 영향은 어떠한가?

<연구문제 3> 직장기혼남녀의 가정 내 변혁적 리더십 수준에 따른 직업만족도는 어떠한가?

<연구문제 4> 직장기혼남녀의 직업만족도에 대한 사회인구학적 변인과 심리적 변인 및

가정 내 변혁적 리더십 등의 상대적 기여도는 어떠한가?

2. 조사도구

본 연구에 사용된 조사도구의 개발과정을 살펴보면 다음과 같다. 우선 가정 내 변혁적 리더십(FMLQ I)에 관한 척도는 조직 내 변혁적 리더십의 측정도구인 MLQ(Multifactor Leadership Questionnaire: 다중요인 리더십 설문지)를 토대로 가정상황에 맞게 재구성된 박미석과 김경아(2005)의 척도를 사용하였다. 카리스마, 개별적 고려, 지적자극의 세 개의 하위영역으로 구성된 본 척도는 총 25문항으로 구성되었다. 전체 문항의 신뢰도 계수는 $\alpha=0.95$ 로 매우 높게 나타났으며 5점 리커트 척도로서 점수가 높을수록 직장기혼남녀의 가정 내 변혁적 리더십 수준이 높은 것으로 평가하였다. 다음 종속변인으로 사용된 직업만족도의 척도는 선행연구를 토대로 직업생활 전반과 업무 내용 및 인간관계에 관련한 내용으로 구성하였다. 요인분석 결과 총 3문항이 선정되었으며 신뢰도 계수는 $\alpha=0.82$ 로 나타났다. 본 연구에서는 5점 리커트 척도를 이용하여 직업만족도 총 점수만을 사용하였으며 점수가 높을수록 직업만족도가 높은 것으로 평가하였다. 또한 가족간 대화내용과 형태를 분석한 커뮤니케이션과 경제적 지표에 대한 자신의 주관적인 생활수준인지도를 의미하는 상대적 생활수준 비교감 모두 5점 리커트 척도로 구성되었으며 점수가 높을수록 커뮤니케이션이 원활하고 경제생활수준을 높게 인지한다고 해석하였다.

3. 조사대상

본 연구의 표본인 기업체 종사자인 직장기

혼남녀는 체계적 표본 추출법(systematic sampling)을 통해 이루어졌다. 특히 본 연구의 특성상 심혈을 기울여 집단대상의 범위를 선정하였다. 먼저 주변인인 가정 내 변혁적 리더십의 문항이 가족구성원들 간의 내용을 파악하는 것이므로 관계성에 기반하여 배우자와 초등학교 이상의 자녀를 둔 기혼남녀로 한정하였다. 또한 신입사원의 경우 직장생활에 대한 정확한 판단과 안정성의 결여를 우려하여 직장경력 5년 이상의 중간급 리더 이상을 대상으로 선정하였다. 즉 직장생활 5년 이상의 경력을 지니고 초등학생 이상의 자녀를 둔 유배우자로 한정하였다. 본조사는 2006년 5월 8일~16일에 집중적으로 실시되었다. 구체적인 자료 수집방법은 조사대상자의 신뢰도를 높일 수 있도록 전문리서치 기관에 일임하였다. 조사방법은 구조화된 질문지를 가지고 이를 숙지한 숙련된 면접원이 기업체 종사자를 대상으로 '개별면접 조사방법(face to face interview)'을 실시하였으며 참가자들에게는 소정의 사례비가 지불되었다. 그 결과 유효표본 총 250부가 자료로 사용되었다. 자료처리는 SPSS/PC WIN을 이용하여 측정도구의 타당도 검증에 위한 탐색적 요인분석을 실시하고 신뢰도 검증에 위하여 신뢰계수(Cronbach's α)를 산출하였다. 그 외 빈도·백분율·평균·표준편차·T-test·F-test·사후검증법(Duncan's Multiple Range Test)·위계적 회귀분석 등의 기법이 활용되었다.

V. 연구결과 및 분석

1. 조사대상자의 특성

조사대상자의 특성은 <표 1>과 같다. 조사대상자의 성별은 남녀가 각 50%씩 동일한 비율로 할당표집 되었다. 참여한 직장기혼남녀

<표 1> 조사대상자의 일반적 특성

(N=250명)

변인	구분	빈도	%	변인	구분	빈도	%
성별	여성	125	50.0	근무연수	5-9년	30	12.0
	남성	125	50.0		10-14년	84	33.6
연령	30대	78	31.2		15-19년	60	24.0
	40대	121	48.4	20년 이상	76	30.4	
	50대	51	20.4	직위	사원급	50	20.0
학력	중졸 이하	2	0.8		대리급	69	27.6
	고졸	69	27.6		과장급	64	25.6
	대졸	174	69.6		차장급	20	8.0
	대학원졸	5	2.0		부장급	32	12.8
				이사급	15	6.0	

의 연령대는 40대가 약 48.4%로 가장 많았고 그 뒤로 30대가 약 31.2%, 50대가 약 20.4% 순으로 나타났다. 학력은 중졸이하가 약 0.8%, 고졸이 약 27.6%, 대졸이 약 69.6%, 대학원졸이 2.0%로 나타나 조사 대상자 중 대학교 졸업자의 비율이 가장 많았다. 한편 근무연수는 5-9년이 12.0%, 10-14년이 약 33.6%, 15년~19년이 24.0%, 20년 이상이 약 30.4%였으며, 직위는 사원급이 20.0%, 대리급이 약 27.6%, 과장급이 약 25.6%, 차장급이 8.0%, 부장급이 약 12.8%, 이사급이 6.0%로 나타났다.

2. 직장기혼남녀의 가정 내 변혁적 리더십 수준 및 직업만족도

직장기혼남녀의 가정 내 변혁적 리더십 수준 및 직업만족도의 일반적 수준은 <표 2>와 같이 나타났다. 우선 가정 내 변혁적 리더십 수준은 평균 2.19점(100점 만점으로 환산 시 약 44점)의 중간점에 약간 못 미치는 것으로 나타나 기혼여성만을 대상으로 한 박미석과 김경아(2006a)의 연구(3.80점)와 비교해 볼 때,

직장기혼남녀 집단이 기혼여성 집단에 비해 다중역할에 따른 시간자원 등의 제약으로 미래지향적 견지에서 가정을 계획성 있게 운영하는 변혁적 리더십의 역량이 못 미치는 것으로 추론할 수 있다. 그러나 가족 개개인과 가정의 성장을 활성화시키는 변혁적 리더십의 자질은 취업여부를 떠나 가정 CEO인 부부에게 매우 중대한 사안이므로 직장의 업무로 인해 가정생활에 소홀해지지 않도록 주의를 기울여야 할 것이다. 하위영역별로 살펴볼 때는 지적자극, 카리스마, 개별적 고려 순으로 나타나 직장기혼남녀는 가정에서 가족구성원들에게 감정적인 자극에 의한 즉각적인 행위변화 보다는 오히려 믿음과 가치, 상상력과 사고를 통해 문제인식과 해결에 있어 구성원을 변화시키는 지적자극을 주는 리더의 행동(Bass, 1985)을 가장 잘 발휘하고 있음을 알 수 있다.

한편 직업만족도는 평균 2.35점(100점 만점으로 환산 시 47점)으로 나타나 직장인의 스트레스가 증가(매일경제, 2007)한다는 현 추세와 맥을 같이 한다. 이상을 통해 볼 때 직장기혼남녀가 조화로운 가정과 직장생활을 영위할 수 있도록 혁신적인 개발전략을 모색하는 것은 매우 시의 적절하고도 시급한 사안이라 사료된다.

〈표 2〉 직장기혼남녀의 가정 내 변혁적 리더십 수준 및 직업만족도

(5점 만점)			
변인	하위영역	평균	표준편차
가정 내 변혁적 리더십	카리스마	2.18	.51
	개별적고려	2.16	.57
	지적자극	2.23	.57
	전체	2.19	.51
직업만족도		2.35	.57

3. 사회인구학적 변인, 심리적 변인이 직장기혼남녀의 가정 내 변혁적 리더십 수준 및 직업만족도에 미치는 영향

배경변인이 직장기혼남녀의 가정 내 변혁적 리더십 수준 및 직업만족도에 미치는 영향력은 <표 3>과 같다. 먼저 직장기혼남녀의 가정 내 변혁적 리더십 수준에 영향을 미치는 배경변인은 커뮤니케이션($\beta = .39$), 직위($\beta = .16$), 학력($\beta = -.17$)으로 나타났으며, 이들의 설명력은 21%였다. 즉 직장기혼남녀는 커뮤니케이션이 원활하고 직위가 높으며 학력이 낮을 때 가정 내 변혁적 리더십의 역량을 잘 발휘함을 알 수 있다. 이처럼 커뮤니케이션은 가정 내 변혁적 리더십 수준을 상승시키는 주요 기제로서 나타나 선행연구(박미석, 김경아, 2006a; 김지은, 2006)와 맥을 같이 한다. 또한 직위가 높을수록 가정 내 변혁적 리더십의 수준이 높은 것으로 나타난 것은 직장 내 점유하고 있는 직위가 높을 때 가용 가능한 인적, 물질 자원이 증가함에 기인한 것이라 사료된다. 그러나 학력이 가정 내 변혁적 리더십 수준에 부적으로 나타난 것은 리더십의 역량이 학력과는 무관할 뿐만 아니라 나아가 교육시스템 차원에서 리더십의 자질을 함양시킬 수 있는 인성교육의 장이 마련되어야 함을 시사한다.

한편, 직업만족도와 관련하여 상대적 생활수준 비교감($\beta = .23$), 커뮤니케이션($\beta = .17$), 학력($\beta = -.15$) 등이 영향력을 미치는 것으로 나타났으며, 이들의 설명력은 13%였다. 즉 상대적 생활수준 비교감이 높고 커뮤니케이션이 원활하며 학력이 낮을 때 직업만족도가 수준이 높아짐을 알 수 있다. 우선 상대적 생활수준 비교감이 가장 영향력이 크게 나타난 것은 선행연구(이은희, 재미경, 신상현, 2001; Weiner, 1980)와 맥을 같이 하는 것으로, 경제적 만족

〈표 3〉 배경변인이 직장기혼남녀의 가정 내 변혁적 리더십 수준 및 직업만족도에 미치는 영향

배경변인		종속변인		가정 내 변혁적 리더십						직업만족도	
				카리스마		개별적고려		지적자극		전체	
		b	β	b	β	b	β	b	β	b	β
사회인 구학적 변인	성별	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	연령	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	학력	-.12	-.22	-	-	-	-	-.09	-.17**	-.09	-.15
	근무연수	-	-	.81	.15*	-	-	-	-	-	-
	직위	.07	.21**	-	-	-	-	.06	.16**	-	-
심리적 변인	커뮤니케이션	.29	.37	.32	.36***	.33	.37***	.30	.39***	.15	.17**
	상대적생활 수준비교감	-	-	-	-	-	-	-	-	.25	.23***
상수		1.67		1.16		1.43		1.61		1.60	
Adjusted R ²		.23		.16		.14		.21		.13	
F		23.81***		23.75***		39.91***		21.67***		12.69***	

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

도는 직장생활의 직, 간접적인 보상체제로 인식될 뿐 아니라 당면할 수 있는 많은 스트레스 요인을 상쇄시키는 요인으로 작용하여 직업 만족도를 상승시킨다고 결론내릴 수 있다. 또한 개인의 의사소통 능력이 직무만족과 밀접한 관련이 있다는 선행연구(양상진, 2002; Wheelless, Wheelless & Haward, 1984)를 통해 볼 때, 가정 내 효과적인 커뮤니케이션을 발휘하는 사람은 직장 내에서도 그 역량이 유지되어 직업만족도에 긍정적 영향을 미침을 알 수 있다. 다만 학력이 직업만족도에 부적인 영향력을 미치는 것으로 나타난 것은 학력이 높을 경우 높은 임금과 직위의 수반으로 직업만족도가 높을 수도 있으나 동시에 자신의 학력에 비해 해야 할 일의 수준보다 낮다고 생각하거나 혹은 헤드헌터 등을 통한 이직성향의 가능성이 높으므로 현재 직업만족도가 낮게 나타난 것이라 사료된다.

4. 직장기혼남녀의 가정 내 변혁적 리더십 수준에 따른 직업만족도

직장기혼남녀의 가정 내 변혁적 리더십 수준에 따라 직업만족도에 차이가 있는지를 검증한 결과는 <표 4>와 같다. 전체적으로 보았을 때 리더십의 하위영역인 카리스마, 개별적고려, 지적자극 모두가 직업만족도에 유의하게 집단간 차이를 보였으며 하위영역들을 합한 리더십의 전체수준 역시 직업만족도에 유의한 차이를 나타냈다. 즉 가정 내 변혁적 리더십의 수준이 높은 집단의 직장기혼남녀는 리더십 수준이 낮은 직장기혼남녀에 비해 직업만족도가 높음을 알 수 있었다. 따라서 직장기혼남녀의 가정 내 변혁적 리더십은 직업만족도에 필수적인 요소임을 알 수 있었다. 일찍이 직장 내 변혁적 리더십의 특성이 어떠한 과정에 도전하고 공유된 비전을 갖도록 고무하며 격려와 임파워먼트를 통해 인간관계를 형성하며

〈표 4〉 직장기혼남녀의 가정 내 변혁적 리더십 수준에 따른 직업만족도

독립변인		종속변인	직업만족도	
			M	D
가정 내 변혁적 리더십	카리스마	상	2.72	A
		중	2.31	B
		하	2.08	C
		F	18.13***	
	개별적 고려	상	2.61	A
		중	2.41	B
		하	2.11	C
		F	27.07***	
	지적자극	상	2.67	A
		중	2.30	B
		하	2.13	B
		F	16.13***	
전체	상	2.70	A	
	중	2.33	B	
	하	2.12	C	
	F	22.11***		

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

D: Duncan's Multiple Range Test

타의 역할모델이 된다는 차원에서 변혁적 리더십과 직무만족 간의 일관적인 정적 관련성을 지지하는 선행연구(Li Chaoping et al.,

2006; 김민환, 이옥범, 2003; 문홍규, 2002; 유찬홍, 1995; 이덕로, 1994)들이 오랜 기간 축적되었다. 본 연구결과를 통해 볼 때, 직장에서만 아니라 가정 내에서도 변혁적 리더십의 역량이 조화롭게 발휘될 때, 직업만족도를 상승시킬 수 있는 핵심전략이 될 수 있음을 시사한다. 따라서 가정 내 변혁적 리더십의 역량은 가정의 건강성(박미석, 김경아, 2006a)과 가정생활만족(김지은, 2006)이라는 가정적 차원을 넘어 직장생활에 긍정적 영향을 미치는 중요한 근간임이 확인되었다. 부언하면 가정 내 변혁적 리더십의 역량은 다중역할을 수행하는 직장기혼남녀에게 있어 가정과 직장을 조화롭게 병행해 갈 수 있는 새로운 블루오션(blue ocean) 전략이라 할 수 있을 것이다.

5. 직장기혼남녀의 직업만족도에 대한 사회인구학적 변인과 심리적 변인 및 가정 내 변혁적 리더십의 상대적 기여도

직장기혼남녀의 직업만족도에 대한 상대적

〈표 5〉 직장기혼남녀의 직업만족도에 대한 상대적 기여도

독립변인		단계	1단계		2단계		3단계	
			b	β	b	β	b	β
사회인구학적 변인	성별		-.15	-.13*	-	-	-	-
	연령		-	-	-	-	-	-
	학력		-.13	-.22**	-.09	-.15*	-	-
	근무연수		-	-	-	-	-.08	-.14*
	직위		-	-	-	-	-	-
심리적 변인	커뮤니케이션				.15	.17**	-	-
	상대적생활수준비교감				.25	.23***	.27	.25***
가정 내 변혁적 리더십	카리스마						.42	.38***
	개별적 고려						-	-
	지적자극						-	-
상수			3.04		1.59		.90	
Adjusted R ²			.05		.13		.23	
F 및 유의도			6.85***		12.69		24.50***	

p<.01 *p<.001

인 영향력을 비교하기 위하여 각 독립변인군들을 추가로 투입하는 위계적 회귀분석을 실시한 결과 <표 6>과 같이 나타났다. 먼저 사회인구학적변인만을 대상으로 분석한 제1단계에서는 학력($\beta = .22$)과 성별($\beta = .13$)이 유의하게 나타났으며 이 변인의 설명력은 5% ($p < .001$)에 머물렀다. 다음으로 심리적 변인을 추가한 제2단계의 분석결과 상대적 생활수준 비교감($\beta = .23$), 커뮤니케이션($\beta = .17$), 학력($\beta = .15$) 등이 유의한 영향을 끼치는 것으로 나타났으며 설명력은 13%로 높아졌다. 마지막으로 가정 내 변혁적 리더십을 추가로 넣어서 분석한 제3단계에서는 가정 내 변혁적 리더십의 하위영역인 중 카리스마($\beta = .38$)와 상대적 생활수준 비교감($\beta = .25$) 및 근무연수($\beta = .14$)로 나타났으며 설명력은 23% ($p < .001$)로 증가하였다. 즉 직장기혼남녀는 카리스마 수준이 높고, 상대적 생활수준 비교감이 높으며, 근무연수가 적을수록 직업만족도가 높다고 인지하는 것으로 나타났다. 이상의 결과를 통해 볼 때, 직장기혼남녀는 가족원 간의 감정적 연대감을 촉진시켜 주고 신뢰할 만한 뚜렷한 비전을 통해 가족원들을 한방향 정렬 시키는 카리스마를 지닐 때 가정과 직장생활의 병행이 역할부담이 아닌 시너지 효과를 창출할 수 있는 주도적 환경의 확대로 인식함으로써 결과적으로 만족스러운 직장생활을 영위할 수 있을 것이라 사료된다. 또한 객관적인 소득지표에 연연하기 보다는 직장생활을 하는 가장 중요한 목표에 초점을 둬으로써 경제적 산출에 대한 여유로운 시각을 지닐 수 있을 것이다. 한편 선행연구와 달리 근무연수가 증가할수록 직업만족도가 낮아진 점과 관련하여 볼 때, 자신의 극대화를 통한 끊임없는 자기계발과 명확한 직장생활의 비전구축 및 포트폴리오를 작성함으로써 직장생활의 경험이 긍정적 산출의 자원으로 환원될 수 있도

록 철저히 관리하여야 할 것으로 사료된다. 특히 카리스마의 자질이 직업만족도에 대한 상대적 기여도가 높음을 통해 볼 때, 가정 내 변혁적 리더십의 역량은 남녀 성차에 관계없이 가정과 직장생활을 병행하는 맞벌이 부부가 갖추어야 할 기본적인 실천전략으로 각인되어야 할 것이다.

V. 결론 및 제언

이상의 연구결과를 통하여 다음과 같은 결론을 내릴 수 있다.

첫째, 직장기혼남녀의 가정 내 변혁적 리더십은 비교적 낮은 수준을 보였다. 하위영역별로는 지적자극, 카리스마, 개별적 고려 순으로 나타나 가족구성원 간의 감정적인 자극에 의한 즉각적인 행위변화보다는 믿음과 가치, 상상력과 사고를 가지고 문제인식과 해결을 하도록 지적자극을 주는 리더의 행동을 가장 잘 발휘하고 있음을 알 수 있었다. 또한 이에 가장 큰 영향력을 미치는 변인은 커뮤니케이션으로 나타났다. 둘째, 직장기혼남녀의 직업만족도 역시 전체적으로 중간점에 약간 못 미치는 수준을 보여 직장기혼남녀는 직업에 대한 만족도가 비교적 낮은 것으로 나타났다. 직업만족도에 영향을 미치는 배경변인으로는 커뮤니케이션과 상대적 생활수준 비교감, 학력의 순으로 가정 내 변혁적 리더십과 같이 직업만족도에도 커뮤니케이션이 중요한 요인으로 작용함을 알 수 있다. 셋째, 직장기혼남녀의 가정 내 변혁적 리더십 수준에 따른 직업만족도는 집단간 차이를 나타내 변혁적 리더십 수준이 높은 집단이 직업만족도 또한 높은 것으로 나타났다. 더불어 모든 변인들의 상대적 기여도를 측정된 결과 가정 내 변혁적 리더십의 영향력이 가장 큰 것으로 나타남을 볼 때, 직장의 만족도를 상승시키기 위한 가장 근본적

인 전략은 가정에 있음을 확인할 수 있었다. 따라서 사회, 국가적 차원에서 가정리더십에 대한 관심과 중요성을 인식하고 역량증진에 중점을 둘 때, 가정과 직장 모두를 생산적이고 긍정적 환경으로 거듭나게 하는 전략이 될 수 있으리라 본다.

이상과 같은 연구결과를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 첫째, 본 연구에서 가장 중요한 비중을 둔 것은 직장기혼남녀의 가정 내 변혁적 리더십 수준과 직업만족도 간의 관계를 탐색함으로써 가정리더십의 시대적 요구를 검증하고자 한 것이었다. 연구결과 가정 내 변혁적 리더십의 역량이 가정환경을 넘어 직장생활에까지 긍정적 영향력을 미치는 것으로 나타나 가정과 직장생활을 병행하는 직장기혼남녀들은 이중부담을 최소화할 수 있는 역량으로서 변혁적 리더십의 자질을 갖추어야 함이 확인되었다. 즉 회생지향적인 태도의 이중구속에서 벗어나 가족간 신뢰를 바탕으로 충분한 임파워먼트(empowerment)를 할 때 직장기혼남녀는 개인적으로 시간자원에 대한 축적이 가능할 뿐 아니라 가족원 스스로 성장할 수 있는 기회를 부여해 줌으로써 건강한 가정환경을 구축할 수 있으리라 본다. 또한 건강한 가정생활의 토대 위에서 직장생활을 병행할 때 여러 가지 당면한 스트레스에 적극적으로 대처할 수 있는 여유가 생김으로써 수레의 한 바퀴처럼 가정의 건강성이 직장생활의 건강성으로 이어지는 결과를 낳는다고 결론지을 수 있다. 따라서 가정경영에 있어 직장기혼남녀가 리더십의 스킬을 충분히 발휘할 수 있는 지속적인 이론적 연구와 구체적이고 실천적인 가정리더십 프로그램 개발이 활발히 진행되기를 기대한다. 특히 프로그램 개발과 관련하여 개인적 차원을 넘어서 직장과 사회측면에서 직장인 개인을 대상으로 또는 부부를 대상으로 혹은 부부 및 자녀를 동반한

가족리더십 프로그램을 실시할 때, 직장에 대한 귀속감과 만족감을 상승시켜 주는 효과적 전략이 될 것으로 사료된다. 둘째, 본 연구에서 사용된 직장기혼남녀의 리더십 변인은 응답자의 자기기입식 설문지에 의해 측정되었다. 그러나 리더십의 역량은 본인의 인지뿐만 아니라 함께 하는 주변 사람들의 평가가 매우 중요한 사안인 만큼 배우자와 자녀 등 가족 입장에서 인지하는 리더십 수준을 평가하는 다면적 연구방법이 시도되어야 할 것이다. 또한 가정 뿐 아니라 직장에서의 변혁적 리더십을 함께 고찰함으로써 그 관련성을 제시해 보는 것도 의미 있는 결과를 유도할 수 있으리라 사료된다. 셋째, 자녀수의 감소, 보육기관의 확대, 경제적 지출의 부담 등으로 직장생활을 함께 하는 맞벌이 부부가 증가하고 있는 현 시점에서, 본 연구는 기혼남녀의 만족스러운 직장생활 향상을 위한 기제를 가정환경에서 모색하였다는 데 의미를 둘 수 있다. 다만 좀 더 설명력 있는 결정적 변인을 밝히지 못한 것은 본 연구의 한계로 남는다. 향후 가정과 직장의 연결선상에서 리더십을 매개로 한 유의한 새로운 변인들이 지속적으로 탐구되기를 바란다.

- 접수일 : 2007년 01월 15일
- 심사일 : 2007년 01월 18일
- 심사완료일 : 2007년 02월 24일

[참 고 문 헌]

- 1) 강헌구(2006). MOM CEO. 쌤 앤 파커스.
- 2) 권인탁(1995). 교육조직에서 변혁지향적 지도성 측정도구의 타당화 연구. 교육행정학연구 13(4), 1-24.

- 3) 김경아(2005). 청소년 자녀와 부모를 위한 가정리더십 프로그램 개발. 숙명리더십연구-세상을 바꾸는 부드러운 힘 2, 31-60.
- 4) 김민환, 이옥범(2003). 중등학교장의 리더십과 임파워먼트, 조직몰입 및 직무만족의 관계에 관한 연구. 경영교육논총 31, 127-145.
- 5) 김용희, 제미경(1987). 취업여성의 직업만족도 연구, 한국가정관리학회지 5(2), 11-27.
- 6) 김우영, 김응규(2001). 자영업자와 임금근로자의 직업만족도 비교분석. 중소기업연구 23(3), 29-54.
- 7) 김조자, 박지원(1988). 일 대학병원 간호사의 직업만족도와 그에 관련된 요인 조사 연구. 간호학회지 18(1), 5-18.
- 8) 김지은(2006). 기혼여성의 가정 내 리더십과 가정생활만족도에 대한연구: 변혁적 리더십을 중심으로. 숙명여대 대학원 석사학위논문.
- 9) 류량도(2006). 가족 CEO. 웅진웍스.
- 10) 문흥규(2002). 호텔관리자의 리더십, 종업원의 직무태도 및 직무특성의 관계. 동의대학교 대학원 박사학위논문.
- 11) 박미석, 김경아(2005). 가정내 변혁적 리더십 척도개발연구 : 기혼여성을 중심으로. 대한가정학회 추계학술대회 자료집.
- 12) 박미석, 김경아(2006a). 가정 내 변혁적 리더십 수준과 가정생활건강성: 서울시 기혼여성을 대상으로. 대한가정학회지 44(8), 33-45.
- 13) 박미석, 김경아(2006b). 가정생활건강성 향상을 위한 가정리더십 프로그램 개발 및 실시-건강가정 구현을 위한 가정 CEO-한국가족자원경영학회지 10(3), 113-130.
- 14) 박미석, 김경아(2006c). 기혼여성의 리더십 스타일에 영향을 미치는 가정환경에 대한 연구-방위가정과 생식가정을 중심으로. 한국가정관리학회 춘계학술대회 자료집.
- 15) 박원숙(2002). 리더십·임파워먼트·간호업무성과간의 관계. 경희대 대학원 박사학위논문.
- 16) 방하남(2000). 직무만족도와 생활만족도의 결정요인과 상호작용 효과에 관한 연구. 노동경제논집 23, 133-154.
- 17) 양상진(2002). CEO 리더십유형이 의사소통과 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구. 경원대학교 대학원 박사학위논문.
- 18) 유찬홍(1995). 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 직무 만족에 미치는 영향에 관한 연구. 국민대학교 대학원 석사학위논문.
- 19) 이강욱, 손태원(2004). 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 대한경영학회지 45, 1571-1594.
- 20) 이은희, 제미경, 신상헌(2001). 생활설계사의 업무관련 변수와 자아존중감이 직업만족도에 미치는 영향. 대한가정학회지 39(6), 61-77.
- 21) 이화용, 장영철(2004). 변혁적 리더십이 조직의 유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 인사관리연구 24(4), 215-247.
- 22) 조군원(1996). 교사의 직무만족도 저해요인 분석을 통한 교육여건 개선방안. 인하대학교 대학원 석사학위논문.
- 23) 조희금(2000). 맞벌이 부부의 시간생활과 직업만족도. 대구대학교 사회과학연구 7(3), 373-390.
- 24) 한광현(1998). 변혁적 리더십과 조직시민행동의 관계에 있어서 리더만족, 과업만족, 정서적 몰입의 매개역할, 인사관리연구 22(2), 169-198.
- 25) 홍성희(2000). 기혼취업여성의 취업특성과 직업만족도 영향요인. 대한가정학회지 38(10), 143-156.
- 26) 국민일보(2007). 한국인 고민 1위 '가족관계' 2위 '부부갈등'. 1월 23일자.

- 27) 매일경제(2007). 직장인 70% 스트레스 호소. 1월 26일자.
- 28) 머니투데이(2007). '가족친화경영'하면 인센티브 제공. 2월 23일자.
- 29) 통계청. 각년도 경제 활동인구연보.
- 30) 통계청(2006). 사회통계조사보고서. <http://kosis.nso.go.kr/Magazine/NEW/KP/KP0425.xls>.
- 31) 한국여성개발원(2005). 2005 도표로 보는 여성통계.
- 32) Avolio, B. J. & Bass, B. M. & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 72, 441-462.
- 33) Bass, B. M.(1985). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: The Free Press.
- 34) Bennis, W. G. & Nanus, B.(1985). *Leaders : The strategies for taking charge*. New York : Harper & Row Publishers.
- 35) Bryman, A.(1993). *Charisma and leadership in Organization*. London. Sage.
- 36) Burns, J. M.(1978). *Leadership*. New York : Harper & Row Burns.
- 37) Downton, J. V.(1973). *Rebel leadership: Commitment and charisma in the revolutionary process*. The Free Press. New York.
- 38) Ferratte, T. W.(1981). Overall Job Satisfaction : Is it a linear function of facet satisfaction?. *Human Relations* 34(6), 463-473.
- 39) Galbraith, K. A.(2000). *Family Leadership : Constructing and testing a theoretical model of family well-being*. doctoral dissertation. Utah State University. Logan.
- 40) Greenleaf, R. K.(2002). *Servant Leadership*. A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness. New York/Mahwah. N. J.
- 41) Hackman J.R. & Oldham. G. R.(1980). *Work Redesign*. Reading, Mass : Addison-Wesley.
- 42) Hullin C. L. & Smith P. C.(1964). Sex differences in job satisfaction. *Journal of Applied Psychology* 48(2), 88-92.
- 43) Jung, D. I. & Avolio, B. J.(2000). Opening the black box: An experimental investigation of the mediating effects of trust and value congruence on transformational and transactional leadership. *Journal of Organizational Behavior* 21, 949-964.
- 44) Li Chaoping, TIAN Bao, & SHI Kan (2006). Transformational Leadership and Employee Work Attitudes: The Mediating Effects of Multidimensional Psychological Empowerment. *Acta Psychologica Sinica* 38(2), 297-307.
- 45) Locke E. A.(1976). The nature and causes of job satisfaction. In Dunnette M. D.(Ed). *Handbook of industrial and organizational psychology*, Rand McNally College Pub. Co.
- 46) Locke E. A.(1987). The Nature and Cause of Job Satisfaction, in M. D. Dunnette(ed.). *Handbook of industrial and Organizational Psychology*. Rand McNally College Publishing Co, 130.
- 47) Pincus, J. D. (1986). *Communication Satisfaction, Job Satisfaction and Job*.
- 48) *Performance, Human Communication Research* 12(3), 5.
- 49) Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Moorman, R. M. & Fetter, R.(1990).

- Transformational leader behaviors and their effects on followers trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly* 1, 107-142.
- 50) Roberts, K. H. & O'Reilly, C. A.(1979). Some Correction of Communication Roles in Organization, *Academy of Management Journal* Vol 22, 42-57.
- 51) Robins, S. P.(1987). *Organizational Behavior : Concepts, Controversies, and Applications* (3rd ed). Prentice-Hall. Englewood Cliffs 30.
- 52) Scarpello, V. & Cambell, J. P.(1983). Job Satisfaction : Are all the part there?. *Personnel Psychology* 36, 557-602.
- 53) Schneider(1985). *Organizational Behavior. Annual Review of Psychology* 36, 577-602.
- 54) Szilagy, A. D. Jr. & Wallace, M. J. Jr.(1987). *Organizational Behavior and Performance*(4th ed). Foresman and Company. Scott, 77-73.
- 55) Tait, M., Baldwin, T. T. & Padgett, M. Y.(1989). Job and life satisfaction : A reevaluation and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology* 74(3), 502-507.
- 56) Weiner, N. (1980). "Determinants and behavioral consequences of pay satisfaction: A comparison of two models". *Personal Psychology* 33, 741-757.
- 57) Wheelless, L. G., Wheelless, V. E. & R. D. Howard(1984). The Relationship of Communication with Supervisor and Decision-Participation to Employee Job Satisfaction, *Communication Quarterly* 32 (3), 222-232.