

지적분야 종사자의 자율성 정도가 조직성과에 미치는 영향 - 리더십의 매개효과를 중심으로 -

The Influence on Organizational Performance of Autonomy in
Cadastral Employees
- the mediating effects of leadership -

오정석*

Oh, Jung-Seok

초 록

본 연구의 목적은 지적분야 종사자의 자율성 정도, 리더십, 조직성과 간에 영향관계를 알아보는 데 있다. 설문조사는 대한지적공사 직원을 대상으로 실시하였고 SPSS 20.0과 AMOS19.0을 이용하여 구조방정식 모형을 검증하였다.

분석을 통한 결과 및 시사점은 다음과 같다. 첫째, 자율성이 조직성과(직무만족과 조직몰입)에 직접적인 효과는 없었으며, 단지 간접적으로 영향을 미치는 결과가 도출되었다. 기존 연구는 자율성이 직무만족과 조직몰입에 긍정적 영향이 있었다. 하지만 본 연구는 자율성이 높다고 해서 조직성과가 높아지는 것은 아닌 것으로 나타났다. 아마도 이 결과는 분석대상이 공공부문이기 때문일 것이다. 둘째, 자율성과 조직성과 간 관계에서 리더십은 매개효과가 있었다. 리더십은 지적분야 종사자가 직무에 만족하고 조직에 몰입할 수 있는 실천적인 측면에서 매우 중요한 의미를 가진다고 할 수 있다. 즉, 업무의 특성과 공기업이라는 특수성으로 자율성이 잘 보장되지 않는 상황을 리더십을 통해 보완할 수 있기 때문이다. 셋째, 지적분야 관리자의 리더십 역량, 직무만족, 조직몰입을 강화할 수 있는 교육 및 프로그램의 개발이 필요하다.

주요어: 자율성, 조직성과, 직무만족, 조직몰입, 리더십

* 서울특별시 SH공사 도시연구소 수석연구원(E-mail : ojs94@i-sh.co.kr)

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out the influence on Organizational Performance of Autonomy in Cadastral Employees. The survey was conducted around the branch Korea Cadastral Survey Corporation. Using SPSS 20.0 and Amos 19.0, Structural Equating model was verified.

The results of the analysis and the proposal is as follows. First, autonomy not directly but indirectly affected job satisfaction and organizational commitment. This had a positive impact on job satisfaction and organizational commitment, autonomy existing research. But it was not the organization's performance by increasing the autonomy to higher study. Perhaps it is analyzed the results of the public sector.

Second, the relationship between autonomy and organizational performance in leadership had a mediating effect. And increase organizational performance factors, leadership has a very important meaning. Public good is not guaranteed autonomy. Therefore, it is possible to compensate through leadership. Third, cadastral field manager leadership competencies, it is necessary to develop a training program to enhance the organizational commitment and job satisfaction.

Keywords: Hyperspectral Imagery, Land Cover, Accuracy, Image Classification

1. 서론

서비스 행정의 문제를 해결하고 행정서비스를 적은 비용으로 좀 더 능률적으로 공급하려는 노력은 20세기 전반의 행정개혁 노력에서부터 끊임없이 이어져 오고 있다. 이러한 개선노력에 대해 Harisalo(1993)는 세 가지로 나누어 정리하고 있다. 첫째, 공공서비스의 양적인 충족을 목표로 하던 것에서 벗어나 삶의 질을 향상시키기 위한 공공서비스의 공급에 초점을 두게 되었다. 둘째, 독점

적인 서비스 공급형태에서 경쟁적인 서비스 공급체제로 전환하게 되었다. 셋째, 규제에서 자율로의 전환이다.¹⁾

1995년 지방자치제도의 도입은 사회전반적인 서비스문화의 확산, 그리고 질 높은 행정서비스를 요구하는 시민들에 대한 적절한 대응성이 요구되고 있다.²⁾

질 높은 행정서비스는 즉 조직성과와 직결되며, 조직성과에 영향을 미치는 요인은 각 구성원들의 특성과 관계가 있다. 이는 지적분야 종사자에게도

1) 안용식의, 「지방정부론」(서울 : 대영문화사, 2001), p.58.

2) 이왕무장우진, "지적행정조직의 성격진단에 관한 연구", 「한국지적학회지」 제22권 제1호, 2006, p.86.

똑같이 적용되는 부분이며, 공공의 영역에서는 업무의 자율성이 매우 중요한 요소가 되고 있다. 즉 행정서비스의 질을 결정하는 것 중에 중요한 요소가 자율성일 것이며, 이러한 자율성 정도는 결과적으로 조직성과에 영향을 미친다는 것이다.³⁾

지적분야도 이러한 시대적 요구에 대응하기 위해 대한지적공사의 경우, 경영공시제도 도입, 고객서비스현장제 도입, 정부3.0 차원에서의 정보공개제도 도입, 고객의 소리 등 다양한 노력을 하고 있으며, 정부차원에서는 기존에 지적업무는 행정자치부(내무부)의 소관업무였으나 2008년 3월 6일자 국토해양부 조직개편에 의해 국토해양부로 편입되었다.

지적업무의 소관부서 변경에 따라 행정자치부에서 국토해양부로 되면서 중앙정부 및 지방정부의 개입정도가 변화되었을 것이다. 정부의 개입정도는 결과적으로 직무자율성을 저해할 것이며, 다시 조직성과에 부정적인 영향을 미칠 것이다.⁴⁾

이러한 자율성과 조직성과 간의 영향관계를 증명하는 연구는 특히 사적 영역에서 주로 이루어졌으며, 공공부문에서는 매우 드물게 연구되었다.

따라서 본 연구에서는 지적분야 종사자의 자율성 정도가 조직성과에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보고 이에 따른 정책적 제언을 하는 데 그 목적이 있다.

이러한 연구목적을 달성하기 위한 분석방법으로 SPSS 20.0과 AMOS 19.0을 활용하였다.

2. 이론적 논의

2.1. 자율성

자율이란 외부의 조건에 제약받지 아니하고 스스로의 행위를 제어하는 일, 또는 제 행동을 스스로 자제하거나 외부 구속으로부터 벗어나 자유롭게 삶을 사는 것을 뜻한다.⁵⁾

일반적으로 자율성이란 다른 조직 즉 상하좌우의 관련 조직 및 구성원으로부터 도움 또는 간섭없이 최저의 수준에서 자신의 힘으로 이루어나가는 것을 의미한다.

Hackman & Oldham(1976)은 자율성을 작업들의 일정계획과 직무수행에 사용되는 절차들을 결정하는 데 직주가 개인에게 실질적인 자유, 독립성 그리고 자유재량을 제공하는 정도로 정의하였다.

Kiggundu(1983)은 자율성이란 작업자가 과업을 수행하는 데 발휘하는 자유재량의 총계를 말하는 것인 반면, 독립성 또는 상호 의존성은 자유재량의 발휘와는 관계없이 과업을 수행하는 데 요구되는 사회적 상호작용의 총계를 말하는 것이다.

Breaugh(1985)의 연구에서는 작업 자율성을 3가지 차원에서 설명하였다. 첫째, 방법 자율성은 일을 수행할 때 사용하는 절차들과 관련하여 개인들이 가지는 자율성의 정도를 의미한다. 둘째, 일정계획 자율성은 작업 활동의 스케줄링, 타이밍 등을 통제할 수 있는 정도를 의미한다. 그리고 셋째, 준

3) 추교선(2014), 오정석(2004) 등의 연구에서 사회복지관 종사자, 대한지적공사직원 및 지적직 공무원들은 자율성이 높을수록 직무 만족 또는 조직몰입에 정의 영향관계가 있음이 증명되었다.

4) 추교선, "사회복지관의 자율성 정도가 조직성과에 미치는 영향", 경기대학교 대학원 박사학위 청구논문, 2014.

5) 길정미, "특수교사의 직무자율성이 주도적 행동과 조직몰입에 미치는 영향", 용인대학교 교육대학원 석사학위논문, 2012, p.12.

거치 자율성은 근로자들이 자신의 성과를 평가하기 위해 사용되는 준거를 선택하고 수정하는 능력을 가지는 정도를 의미한다.

2.2. 조직성과의 개념 및 구성요인

조직성과에 대한 개념은 학자마다 상이한데, 조직의 특성과 평가 목표에 따라 다양한 형태로 구성되고 있다. 하지만 주로 조직의 유효성은 조직성과의 포괄적 개념⁶⁾으로 조직이 정해진 방향과 목표를 얼마나 달성하였는가를 가지고 설명할 수 있고, 이와 유사한 개념인 조직효율성은 목표지향적 활동이 얼마나 수행되었는가를 투입과 산출의 비율로 나타낼 수 있다.

본 연구에서는 조직유효성의 개념을 수용하여 지적분야 종사자의 조직성과로서 직무만족과 조직몰입을 측정하고자 한다.

왜냐하면, 조직구성원의 조직에 대한 심리적 상태를 나타내는 직무만족과 조직몰입은 구성원의 태도변수로서 조직의 성과를 예측할 수 있는 중요한 동인이 될 수 있기 때문이다.⁷⁾

Gilmer는 ‘직무만족 또는 불만족은 자기 직무에

대하여 관련 요인 및 일상적인 생활에 대하여 가지고 있는 여러 가지 태도의 결과라고 정의하였으며,⁸⁾ Osborn 등은 ‘직무만족이란 직무과정, 작업 조건, 동료관계 등 여러 측면에 대한 개인의 긍정적 혹은 부정적인 느낌의 정도’라고 정의하였다.⁹⁾

직무만족은 추상적 주관적 개념이지만, 직무만족에 대한 접근법은 두 가지로 대별된다. 첫째, 직무만족을 ‘업무와 관련된 단적인 경험을 통하여 얻게 되는 정서적 반응’, 둘째, ‘직무상의 역할에 대한 총체적인 감정적 반응’ 이라고 하였다.¹⁰⁾

조직몰입이란 자기조직에 대한 호의적인 태도를 발휘하는 것으로, 자신과 조직을 동일시하고, 아울러 조직의 목표와 가치를 자신의 것으로 받아들여 자신의 가치에서 중요한 것으로 여기는 것을 말한다.¹¹⁾

Salancik(1977)은 어느 한 개인이 자신의 행위를 통해 자신의 활동에 몰두하게 하는 신념이 생기게 하는 정도를 조직몰입이라고 설명하고 있으며, Marsh & Mannari(1977)는 조직이 어떠한 보상을 제공하든 관계없이 조직에 계속 근무하는 것이도덕적으로 옳다고 생각하는 것으로 조직몰입을 정의하고 있다.¹²⁾

6) Venkatraman, N., & Ramanujam, V.(1986), "Measurement of Business Performance in Strategy Research : A Comparison of Approaches, Academy of Management Review, Vol.11, p.810.

7) Dalton, D. R., V.D. Todor, M. J. Spendlini, G. J. Fiekling, & L. Porter(1980), "Organizational Structure and performance : A critical review", Academy of Management Review, Vol 10. pp.49-54.

8) Gilmer, B. H., 『Industrial Psychology』 (Tokyo : Mcgraw-Hill, 1996), p.255.

9) Osborn, R. N., Schedrmethorn, J. R. & Hunt, J. G., 『Managing Organizational Behavior』 (New York : John Willey and Sons., 1972), p.31.

10) 차명진·제석봉, "노인생활시설 사회복지사들의 직무 및 조직특성과 직무만족도의 관계에서 전문직업적 정체성의 매개효과", 『한국노년학』 제29권 제2호, 2009.

11) 김주영, "변혁적·거래적 리더십이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구", 원광대학교 대학원 박사학위논문, 2007, p.50.

12) 박정희, "청소년지도자가 인식한 청소년수련관장의 리더십과 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향", 순천향대학교 대학원 박사학위논문, 2013. p.11. 재인용.

Allen & Meyer(1990)는 조직몰입의 세가지 요인을 제시하였는데, 정서적 애착, 지각된 비용, 의무감 등으로 요약될 수 있으며 이 세 가지 측면을 반영한 조직몰입의 구성요소로 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입으로 개념화하였다.¹³⁾

2.3. 리더십

표준국어대사전의 리더십 정의는 '무리를 다스리거나 이끌어 가는 지도자로서의 능력'이다. 즉, 리더십은 지도자가 갖고 있는 능력을 의미하는데, 일반적으로 지휘, 지도, 통솔 혹은 지휘력, 지도력, 통솔력 등의 다양한 용어로 지칭되고 있다.

최근에는 리더십을 조직경영과 비슷한 수준의 개념으로 확장하여 사용하는 경향이 있으며, 리더십을 전통적인 인간관계 능력에서 조직관리 능력을 거쳐 종합경영 능력으로 확대하고 있는 것이다.¹⁴⁾

선행연구자들의 리더십 정의를 살펴보면, Terry (1960)는 리더십을 집단목표 달성을 위하여 구성원들로 하여금 자발적으로 노력하도록 영향력을 행사하는 활동이라 하였으며, Tannenbaum(1959)은 주어진 상황에서 효과적인 커뮤니케이션을 활용하여 구체화된 목표를 달성하기 위해 사용되는 대인관계적 영향력이라고 정의하였다. 또한 Stogdill (1974)은 목표설정과 목표달성을 지향하도록 조직화된 집단활동에 영향력을 미치는 과정 또는 행동으로 정의하고 있다.¹⁵⁾

2.4. 선행연구검토

2.4.1. 자율성과 조직성과 간의 관계

박영희(2009)는 「전문상담교사 직무만족도에 영향 미치는 변인 탐구」라는 연구에서, 교사의 자율성과 직무만족도의 결과, 실제 분석에서 평균점수 5점 만점에 2.227로 비교적 낮게 나타났으며, 자율성의 4가지 요인 중 자기옹호, 전문상담교사 옹호, 자기존중, 전문상담교사 존중 순으로 나타났다. 이를 통해 전문상담교사들의 직무특성상 독립적이며 자율성이 부여되었을 때 직무의 만족도가 더욱 높은 것으로 이해할 수 있다. 또한 전문상담교사의 자율성과 인구사회학적 배경과의 상관관계를 통해 근무경력에 따라 자율성에 차이가 있음을 알 수 있었다. 즉 자율성이 높을수록 직무만족도는 높았다.

오정석(2004)은 「지적 분야 종사자의 직무만족 영향요인 분석」에서 지적직 공무원과 대한지적공사 직원의 직무특성이 직무만족에 미치는 영향을 실증 분석한 결과, 지적직 공무원과 대한지적공사 모두 직무특성 중 직무자율성이 높을수록 직무만족이 높은 것으로 나타났다.

2.4.2 리더십과 조직성과 간의 관계

리더십과 조직성과의 관계와 관련된 선행연구는 많지 않지만, 지적분야의 경우, 팀별 업무가 많은 관계로 리더십이 더욱 강조된다. 오늘날처럼 사회 환경이 급격하게 변화하는 상황에서 지적분야의

13) 조규인, "내부마케팅에서 코칭이 직무만족과 조직몰입 및 고객지행성에 미치는 영향을 관한 연구", 중부대학교 대학원 박사학위논문, 2013, p.48.

14) 고음전, "사회복지시설장의 변혁적 리더십이 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구", 중앙신학대학원대학교 박사학위논문, 2014, p.32.

15) 장태윤외, "리더십 유형이 조직구조와 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구," 「인적자원관리연구 3」, 2001, p.323.

조직을 발전시키고, 효율적으로 운영하기 위해서는 무엇보다도 리더의 역할이 매우 중요한 요인으로 작용한다. 특히 리더의 역할은 구성원의 노력을 조직의 목표달성으로 유도하고 촉진한다는 점에서 매우 중요하다.

오창환(2007)은 그의 연구결과에서 리더십이 높은 집단이 낮은 집단보다 조직유효성에 긍정적인 영향을 미치며, 변혁적 리더십이든 거래적 리더십이든 리더십이 활성화된 집단이 그렇지 못한 집단에 비하여 조직몰입도나 직무만족도에 있어서 긍정적이라고 하였다.

고성돈(2000)은 리더십과 조직효과성과의 관계를 보면 부하와의 이해관계에 초점을 두고 이해관계를 자극함으로써 동기를 부여하는 거래적 리더십보다 구성원의 형질을 변화시키는 것에 기여하는 변혁적 리더십이 조직유효성에 보다 긍정적인 영향을 주며 기대를 초월하는 수준으로의 조직변화를 가져올 수 있다고 보고하였다.

선행연구를 살펴본 결과, 대부분 교사·간호사·호텔종사자 등 조사대상이 민간영역에 치우쳐 있으며, 공공기관·공무원 등의 연구는 미미한 것으로 나타났다. 따라서 본 연구는 조사대상을 공적인 영역인 대한지적공사 직원을 대상으로 한 것이 기존 연구와 차별화된 점이라 할 수 있다.

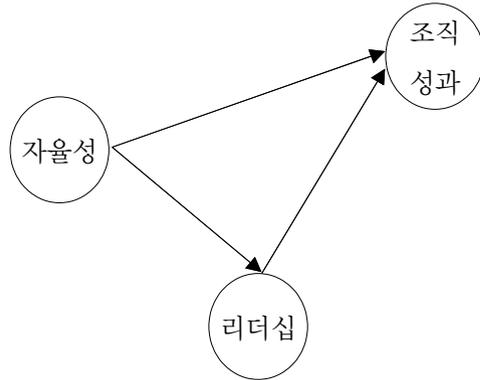
3. 연구방법

3.1. 연구모형

본 연구는 지적분야 종사자의 자율성과 조직성과 간의 관계성을 규명하고 그에 따른 변수간의 영향

력을 분석하기 위함이다. 이러한 연구목적 달성을 위해 다음 [그림 1]과 같은 연구모형을 설정하였다.

[그림 1] 연구모형



3.2. 가설설정

본 연구에서는 이론적 배경 및 선행연구를 중심으로 선정한 변수를 기초로 가설을 설정하였으며, 연구모형에 따른 연구가설은 다음과 같다.

- 가설 I. 지적분야 종사자의 자율성 정도가 높을수록 조직성과는 높아질 것이다.
- 가설 I-1. 지적분야 종사자의 자율성 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.
- 가설 I-2. 지적분야 종사자의 자율성 정도가 높을수록 조직몰입정도도 높아질 것이다.
- 가설 II. 지적분야 종사자의 자율성 정도와 조직성과 간의 관계에서 리더십은 매개효과가 있을 것이다.
- 가설 II-1. 지적분야 종사자의 자율성 정도와 직무만족 간의 관계에서 리더십은 매개효과가 있을 것이다.
- 가설 II. 지적분야 종사자의 자율성 정도와 조직몰입 간의 관계에서 리더십은 매개효과가 있을 것이다.

3.3. 자료수집 및 방법

자료의 수집은 지적분야의 대표공기업인 대한지적공사 직원을 대상으로 하였으며, 조사의 편의상 경기북부지역을 중심으로 조사하였다.

조사 시기는 2014년 6월 1일부터 6월 30일까지 약 30일간에 걸쳐서 실시하였으며, 조사의 편의상 지적분야 종사자의 인식을 알아보기 위해서 무작위로 설문하여 회수하였다. 조사대상자는 자기기입식 설문조사법을 통하여 설문에 응하였으며, 총 110부를 회수하여 100부를 설문분석자료로 활용하였다.

실증분석은 신뢰도 분석, 확인적 요인분석, 상관관계 분석을 실시하였으며, 연구모형의 적합성 및 인과관계 분석을 실시하였다. 통계프로그램은 SPSS 20.0과 AMOS 19.0을 활용하였다.

3.4. 설문구성 및 내용

연구의 주요변수인 독립변수는 기관의 자율성으로, 지적조직의 자율성 정도를 측정하기 위해 Breugh(1985)가 개발하고 정성한(1998)이 번역한 자율성 척도를 다시 조직적 수준의 자율성 척도로 수정한 김광혁의 척도를 본 연구에서 활용하였다.

즉 사업목표, 계획, 방법의 3가지 측정변수에 3문항씩 총 9문항으로 구성하였다.

직무만족을 측정하기 위해 1982년 대한교육연합회가 개발한 직무만족도 척도와 박영희(2009)의 연구에서 활용한 척도를 수정하여 설문지를 구성하였다.

직무만족 하위변수는 담당업무 3문항, 인간관계 3문항, 근무환경 3문항, 보상 3문항, 인정지위 3문항, 행정체계 3문항 총 18문항이다.

〈표 1〉 설문구성 및 내용

구분		문항	내용	출처	
자율성	사업목표	3	목표설정, 재량권, 자유 및 독립성	Breugh(1985), 정성한(1998)	
	사업계획	3	계획설정, 재량권, 자유 및 독립성		
	사업방법	3	방법결정, 재량권, 자유 및 독립성		
조직성과	직무만족	담당업무	업무재량, 업무량 경중, 잡무	Siegel & Kaemmerer(1978)	
		인간관계	태도, 동료들의 대우, 동료관계		
		근무환경	업무공간, 시설의 편리성, 물품, 비품		
		보상	승진기회, 성장과 발전, 휴가		
	조직몰입	감정적 몰입	2	지적업무의 행복감, 의미부여, 결속느낌	강신규(2002)
		계속적 몰입	2	직장을 그만두면 대안이 없음, 직장을 그만두는 것은 개인적으로 손실이 큼.	
		규범적 몰입	2	직장으로부터 많은 도움, 일할 가치, 나의 이익을 위해 직장을 떠날 수 없음.	
리더십	변혁적 리더십	5	자기표현분명, 강압적 지도, 과업수행에서 기준유지, 마감시간 준수강조, 규칙과 규율 요구	김옥동(2013)	
	거래적 리더십	4	배려, 의견청취, 동등취급, 우호적, 편한 대화		
일반적 사항		8	연령, 성별, 학력, 결혼유무, 총경력, 월평균소득, 직급, 근무지역		

조직몰입의 측정도구는 Allen & Meyer(1990)의 구성요인을 이용하였으며, Siegel & Kaemmerer(1978)가 개발한 척도를 참고로 설문문항을 수정하여 활용하였다. 또한 강신규(2002)의 연구에서 활용한 측정 방법을 참고하여 감정적몰입 2문항, 계속적 몰입 2문항, 규범적 몰입 2문항 총 6문항으로 구성하였다.

리더십의 측정은 김옥동(2013)의 연구에서 활용한 설문문항을 중심으로 지적조직에 맞게 재구성하였다. 이 연구에서 리더십은 변혁적 리더십과 거래적 리더십으로 총 9문항으로 구성하였다.

4. 연구결과

4.1. 신뢰도 및 타당도

신뢰도(Reliability)는 동일한 개념을 반복적으로 측정했을 때 나타나는 측정값의 분산을 의미하는 것으로, 측정의 안정성(stability), 일관성(consistency), 예측가능성(predictability), 정확성(accuracy), 의존가능성(dependability) 등의 개념이 포함되어 있다.¹⁶⁾

또한 변수의 일관성(consistency)과 관련된 개념으로 비교 가능한 독립된 여러 측정 항목에 의해 대상을 측정하는 경우에 결과가 서로 비슷하게 나타나는지를 검정하는 것이다. 신뢰성 검정은 크게 세 가지 목적에 의해 수행된다. 즉 동일한 대상에 대해서 같거나 비교 가능한 측정 항목을 사용하여 반복 측정할 경우 동일하거나 비슷한 결과를 얻을

수 있는가? 측정 항목이 측정하려고 하는 속성을 얼마나 잘 측정했는가? 측정에 있어 측정오차가 얼마나 존재하는가? 등이다.

이 연구에서 이용된 측정도구는 이러한 신뢰성을 검정하기 위하여 상관분석을 통한 크론바흐 알파계수(Cronbach's alpha coefficient)를 이용하였다. 일반적으로 사회과학에서는 크론바흐의 알파계수가 0.7 이상이면 신뢰성이 있다고 판단하며, 최소한 0.6 이상인 경우에만 신뢰성이 있는 것으로 분석하고 있다.¹⁷⁾

본 자료의 분석결과, 모든 변수의 크론바흐 알파계수는 0.923~0.963으로 도출되어 연구단위를 구성하고 있는 요인의 신뢰성에는 큰 무리가 없는 것으로 판단하였다. 또한 신뢰성에 대한 검정을 바탕으로 측정변수에 대한 타당성을 검정하기 위하여 확인적 요인분석을 실시하였다.

확인적 요인분석은 구조관계에서 외생변수와 내생변수를 구분하여 관별 타당성과 수렴 타당성을 통계적으로 검정하는 방법인데, 확인적 요인분석에서 χ^2 에 의한 모형의 적합도는 p값이 0.05 이상일 때 적합한 것으로 받아들여져 오고 있다. χ^2 의 검정력은 표본의 크기에 상당히 민감한 것으로 밝혀지고 있다.¹⁸⁾

외생변수인 자율성의 경우는 $\chi^2=29.199$, $p=.010$, $CMIM/DF=2.086$, $RMR=.018$, $GFI=.921$, $RMSEA=.105$ 로 $CMIM/DF$ 값이 2보다 크게 측정되었고, $RMSEA$ 값은 0.1보다 크게 나타났다. 대신에 다른 변수들은 기준에 부합하여 채택하였다.

16) 채서일, 「사회과학조사방법론」(서울 : 학현사), 2003, p.241.

17) 김충련, 「SAS라는 통계상자」, (서울 : 데이터 플러스), 2000, p.240.

18) 정동삼·김기명, “조직역량과 서비스지향성, 조직구조가 경영성과에 미치는 영향”, 「경영경제」44권 1호, 2011, p.228.

매개변수인 리더십은 χ^2 의 p값이 .005보다 작아 부적합하였으며, CMIM/DF 값이 2보다 크게 측정되었고, RMSEA 값은 0.1보다 크게 나타났다. 대신에 RMR은 .05 이내, GFI, CFI는 모두 0.90이상으로 나타났다. 따라서 리더십도 채택하였다.

내생변수는 직무만족과 조직몰입으로 구분하였는데 먼저, 직무만족은 $\chi^2=8.143$, $p=.149$, CMIM/DF=1.629, RMR=.008, GFI=.969, CFI=.992, RMSEA=.080으로 양호하게 검정되었다. 조직몰입은 $\chi^2=33.826$, $p=.000$, CMIM/DF=3.758, RMR=.016, GFI=.911, CFI=.945, RMSEA=.167으로 p값이 .005보다 작아 부적합하였으며, CMIM/DF 값은 2보다 크게 측정되었고, RMSEA값은 0.1보다 크게 나타났다. 변수들의 확인적 요인분석결과는 다음 <표 2>와 같다.

<표 2> 상관관계 분석결과

구분	평균	편차	자율성	리더십	조직성과		
					직무만족	조직몰입	
자율성	3.86	.6638	1	.421(**)	.370(**)	.420(**)	
리더십	3.14	.5437	.421(**)	1	.740(**)	.629(**)	
조직성과	직무만족	3.64	.6014	.370(**)	.740(**)	1	.507(**)
	조직몰입	4.03	.5552	.420(**)	.629(**)	.507(**)	1

* $p < .05$, ** $p < .01$

<표 3> 변수들의 확인적 요인분석 결과

요인	문항수		χ^2	p	CMIM/DF	RMR	GFI	CFI	RMSEA	
	초기	최종								
자율성	9	5	29.199	.010	2.086	.018	.921	.973	.105	
리더십	9	6	24.748	.003	2.750	.014	.924	.968	.133	
조직성과	직무만족	12	5	8.143	.149	1.629	.008	.969	.992	.080
	조직몰입	6	6	33.826	.000	3.758	.016	.911	.945	.167

4.2. 상관관계분석

다음 <표 3>과 같이 '자율성' 요인은 $p < .01$ 수준에서 '직무만족' 요인과는 .370, '조직몰입' 요인과는 .420, 리더십은 .421의 상관관계가 있다. 또한 '리더십' 요인은 $p < .01$ 수준에서 '직무만족' 요인과는 .740, '조직몰입' 요인과는 .629의 상관관계를 갖는 것으로 분석되었다.

4.3. 구조모형분석

4.3.1. 원모형

지적분야 종사자의 자율성 정도와 리더십 조직성과 사이의 인과관계 검증을 위해 연구모형에 대한 분석을 실시하였다. 연구모형의 분석을 위해 각 외생변수, 내생변수별 확인적 요인분석을 실시하여 항목을 제거하였다. 최초 변수 중 자율성은 4개 항목, 리더십은 3개 항목, 직무만족은 7개 항목이 제거되었다. 모형의 적합도 검정은 χ^2 검증에서 유의수준이 .05보다 큰 값을 유의수준으로 보고 있으며, CFI 지표 값이 1일 경우 자료에 모형이 완벽하게 부합됨을 의미하며, 지수 값이 1에서 멀어져 0에 가까워질수록 모형과 자료가 부합하지 않는 것을 의미한다. 즉, 지수 값이 .90 이상이면

좋은 부합도를 나타낸다고 볼 수 있다. RMSEA 지표는 지수값이 0에 가까울수록 설정한 모형이 수집된 자료에 잘 부합한다고 할 수 있다.¹⁹⁾

분석결과 구조모형의 적합도는 $\chi^2=477.259(df=225)$, $p=.000$ 이었으며, CMIN/DF=2.121, RMR=.033, GFI=.720, CFI=.884, RMSEA=.106으로 나타나, 좋은 부합도를 나타낸다고 볼 수는 없다. 다음 <그림 4>는 본 연구의 원모형을 나타낸 것이다.

지적분야 종사자의 자율성 정도가 높을수록 리더십(.434)은 높았다. 직무만족정도(.857)는 높아지는 경로로 나타났다. 그러나 자율성 정도가 높다고 해서 직무만족도가 높은 것은 아니었다. 즉 지적분야 종사자의 자율성 정도는 리더십에 직접적인 효과와 리더십을 매개로 하여 직무만족에 긍정적인 효과가 있었다.

연구모형 내 경로계수의 고찰을 통해 통계적으로 유의미한 변수관계와 유의미하지 않은 변수관계를 살펴보았는데, 자율성은 간접적으로 직무만족과

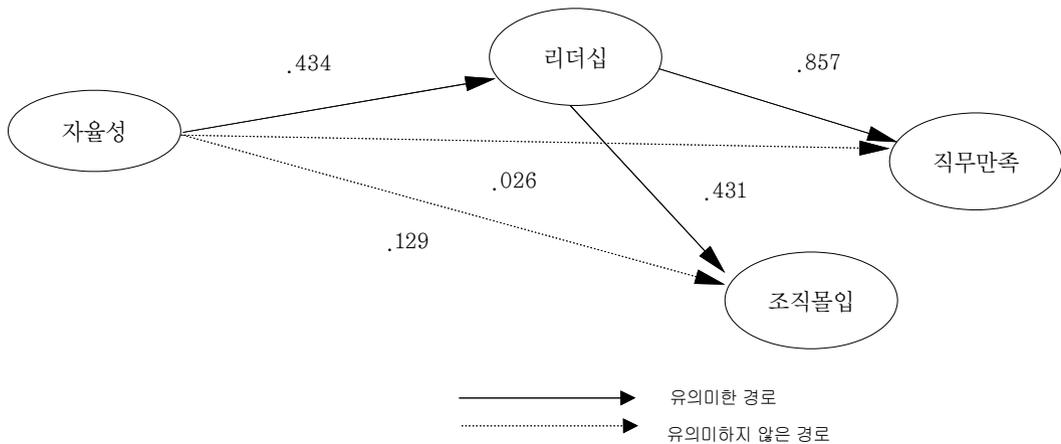
조직몰입에 영향을 미쳤다. 그러나 리더십을 매개로 하여 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미쳤다.

<표 4> 원모형의 경로계수

경로	계수	S.E	C.R
자율성 → 리더십	.434	.099	4.365***
자율성 → 조직몰입	.129	.068	1.906
리더십 → 조직몰입	.431	.088	4.916***
자율성 → 직무만족	.026	.086	0.301
리더십 → 직무만족	.857	.111	7.717***

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$.

[그림 2] 원모형



19) 송지준, 『SPSS-AMOS 통계분석방법』, 경기 : 21세기사, 2010, pp.324-325.

4.3.2. 수정모형

연구모형에 대한 분석결과, 원모형의 적합도는 다소 낮았지만, 통계적으로 유의미한 경로는 발견되었다. 따라서 모형의 적합도를 제고하는 차원에서 모형의 수정을 실시하였다. 연구모형의 적합도를 향상시키는 방법은 3가지가 있다.

첫째, 수정지수를 이용하여 공분산을 설정하여 모델을 수정하는 방법, 둘째, 경로를 삭제하여 모델을 수정하는 방법, 셋째, 경로를 추가하여 모델을 수정하는 방법이 있다.²⁰⁾

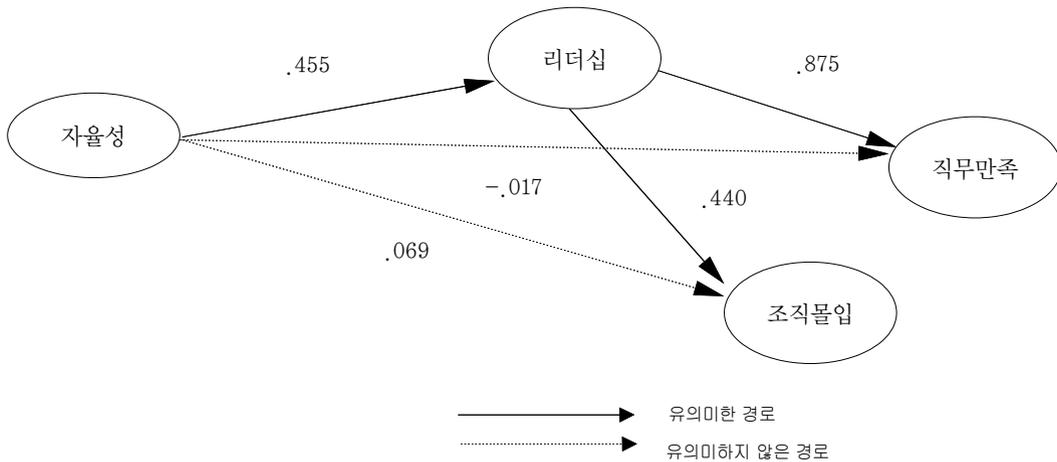
본 연구에서는 수정지수를 이용하여 공분산을 설정하여 모델을 수정하는 방법을 활용하였다.²¹⁾ 수정모형의 적합도는 $\chi^2=239.635(df=139)$, $p=.000$, $RMR=.030$, $CMIN/DF=1.724$, $IFI=.943$, $CFI=.942$, $RMSEA=.086$ 으로 나타나, 원모형보다 적합도가 향상되었다.

본 연구의 수정모형은 $p > 0.05$ 을 제외하고 모두 적합도 기준에 부합하는 것으로 나타났다. 다음 (그림 3)은 본 연구의 수정모형을 나타낸 것이다.

지적분야 종사자의 자율성 정도가 높을수록 리더십(.455)은 높았으며, 직무만족정도(.875)는 높아지는 경로로 나타났다. 원모형과 마찬가지로 수정모형에서도 자율성은 직무만족과 조직몰입에 직접적인 영향은 없었으며, 리더십을 매개로 하는 간접효과만 있었다. 즉 지적분야 종사자의 자율성 정도는 리더십에 직접적인 효과와 리더십을 매개로 하여 직무만족에 긍정적인 효과가 있었다.

연구모형 내 경로계수의 고찰을 통해 통계적으로 유의한 변수관계와 유의미하지 않은 변수관계를 살펴보았는데, 자율성은 간접적으로 직무만족과 조직몰입에 영향을 미쳤다. 그러나 리더십을 매개

[그림 3] 원모형



20) 송지준, 상계서, p.411.

21) 공분산 설정원칙은 ① 잠재변수의 오차항과 측정변수의 오차항 간에는 공분산을 설정해서는 안된다. ② 잠재변수와 측정변수의 오차항 간에는 공분산을 설정하면 안된다 ③ 외생변수의 측정변수 오차항과 내생잠재변수의 측정변수 오차항 간에는 공분산을 설정하면 안된다 ④ 공분산은 측정변수의 오차항 간에 설정할 수 있고, 또한 잠재변수의 오차항 간에 설정할 수 있다 ⑤ 공분산은 M.I값과 Par Change값이 큰 수치로 보이는 변수간에 설정하면 적합도는 제일 좋게 향상된다.

로 하여 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미쳤다.

〈표 5〉 수정모형의 경로계수

경로	계수	S.E	C.R
자율성 → 리더십	.455	.102	4.449***
자율성 → 조직몰입	.069	.070	.992
리더십 → 조직몰입	.440	.091	4.859***
자율성 → 직무만족	-.017	.092	-.187
리더십 → 직무만족	.875	.113	7.760***

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

4.3.3 가설검증

수정모형의 경로계수를 통한 가설검증 결과는 다음 〈표 6〉과 같다.

〈표 6〉 가설검증결과

가설	채택 여부
가설 I. 지적분야 종사자의 자율성 정도가 높을수록 조직성과는 높아질 것이다.	기각
가설 I-1. 지적분야 종사자의 자율성 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.	기각
가설 I-2. 지적분야 종사자의 자율성 정도가 높을수록 조직몰입정도는 높아질 것이다.	기각
가설 II. 지적분야 종사자의 자율성 정도와 조직성과 간의 관계에서 리더십은 매개효과가 있을 것이다.	채택
가설 II-1. 지적분야 종사자의 자율성 정도와 직무만족 간의 관계에서 리더십은 매개효과가 있을 것이다.	채택
가설 II-2. 지적분야 종사자의 자율성 정도와 조직몰입 간의 관계에서 리더십은 매개효과가 있을 것이다.	채택

5. 결론 및 제언

본 연구는 지적분야 종사자의 자율성 정도가 조직성과에 미치는 영향관계와 리더십의 매개효과

를 검증하였다.

통계분석을 위해 SPSS 20.0을 이용하여 빈도분석, 신뢰도분석, 상관관계 분석 등을, AMOS 19.0을 이용하여 영향관계 및 매개효과를 검증하였다. 이러한 분석결과를 토대로 다음과 같은 이론적·정책적 제언을 하였다.

첫째, 본 연구는 지적분야 종사자의 자율성이 조직성과에 미치는 영향을 연구모형을 설정하고 구조방정식 모형을 통해 적합한 모형을 제시하여 검증하였다.

검증결과, 지적분야 종사자의 직무자율성, 또는 외부로부터의 자율성은 조직성과에 간접적으로 영향을 미치는 결과가 도출되었다. 기존 연구인 오정석(2014), 추교선(2014), 김그네(2013), 길정미(2012)의 연구결과와 일부 일치하였다. 기존 연구는 직무만족과 조직몰입에 작간접적인 영향관계가 입증되었지만 본 연구에서는 간접적인 영향 즉 리더십을 매개로 한 영향만이 통계적으로 유의미하였다.

오정석(2014)의 연구를 제외하고, 기존 연구는 주로 사회복지관 종사자, 학교의 교사, 병원의 간호사, 호텔 직원 등에 한정되어 연구가 이루어졌다. 이는 주로 공공부문이 아닌 민간영역에서 연구가 이루어졌으며, 공공성이 강한 공기업 종사자와는 구조적으로 차이가 있을 수 있기 때문에 기존 연구와의 차별성이 있다 하겠다. 기존 연구는 민간영역이므로 자율성이 직무만족과 조직몰입에 긍정적 영향이 있었지만 본 연구는 경기북부 일부 지사를 중심으로 대한지적공사에 근무하는 직원을 대상으로 했기 때문에 기존 연구의 결과와 다소 차이가 있는 것으로 나타났다.

둘째, 본 연구에서 매개효과가 입증된 리더십은 지적분야 종사자가 직무에 만족하고 조직에 몰입할 수 있는 실천적인 측면에서 매우 중요한 의미를 가진다고 할 수 있다. 즉, 업무의 특성과 공기업이라는 특수성으로 자율성이 잘 보장되지 않는 상황을 리더십을 통해 보완할 수 있기 때문이다. 리더십은 정직된 조직을 보다 유연하게 할 수 있으며, 상사와 부하직원 간의 신뢰와 유대를 강화시킬 수 있다.²²⁾

셋째, 지적분야 관리자의 리더십 역량, 직무만족, 조직몰입을 강화할 수 있는 교육 및 프로그램의 개발이 필요하다. 본 연구결과 지적분야 중 특히 공공성이 강조되는 공조직을 대상으로 조사한 결과로, 자율성보다 리더십이 직무만족과 조직몰입에 긍정적 영향관계가 입증되었다. 리더십의 매개효과 입증은 지적분야 관리자의 리더십이 지적분야 종사자의 동기부여, 긍정적 태도 및 행동유발, 직무만족, 그리고 조직몰입을 높일 수 있는 변수로 확인되었다. 따라서 지적분야 관리자의 리더십, 직무만족, 조직몰입의 강화는 조직의 성과를 향상시킬 수 있는 방안으로, 급변하는 지적환경 및 조직변화에 능동적으로 대처할 수 있을 뿐만 아니라 지적분야의 대표적인 공기업인 대한지적공사에 유용한 전략으로 활용될 수 있을 것이다.

【참고문헌】

- 고음전(2014), 사회복지시설장의 변혁적 리더십이 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구, 중앙신학대학 원대학교 박사학위논문, p.32.
- 김정미(2012), 특수교사의 직무자율성이 주도적 행동과 조직몰입에 미치는 영향, 용인대학교 교육대학원 석사학위논문, p.12.
- 김주영(2007), 변혁적-거래적 리더십이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구, 원광대학교 대학원 박사학위논문, p.50.
- 김충련(2000), SAS라는 통계상자, 서울 : 데이터플러스, p.240.
- 박정희(2013), 청소년지도자가 인식한 청소년수련관장의 리더십과 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향, 순천향대학교 대학원 박사학위논문, p.11.
- 송지준(2010), 『SPSS·AMOS 통계분석방법』, 경기 : 21세기사, p.240.
- 안용식외(2001), 지방정부론, 서울 : 대영문화사, p.58.
- 오정석(2014), 지적분야 종사자의 자율성 정도가 조직몰입에 미치는 영향, 한국지적학회지, 제30권 제2호, 2014, pp.129~143.
- 이왕무·장우진(2006), 지적행정조직의 성격진단에 관한 연구, 한국지적학회지, 제22권 제1호, pp.85~99.
- 장태윤외(2001), 리더십 유형이 조직구조와 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구, 인적자원관리연구 3, pp.321~343.
- 정동섭·김기명(2011), 조직역량과 서비스지향성, 조직구조가 경영성과에 미치는 영향, 경영경제 제44권 1호, pp.215~238.
- 조규인(2013), 내부마케팅에서 코칭이 직무만족과 조직몰입 및 고객지향성에 미치는 영향을 관한 연구, 중부대학교 대학원 박사학위논문, p.48.
- 차명진·제석봉(2009), 노인생활시설 사회복지사들의 직무 및 조직특성과 직무만족도의 관계에서 전문직업적 정체성의 매개효과, 한국노년학, 제29권 제2호,

22) 오정석, "지적분야 종사자의 자율성 정도가 조직몰입에 미치는 영향", 한국지적학회지, 제30권 제2호, 2014, p.142.

pp.669~682.

- 채서일(2003), 사회과학조사방법론, 서울 : 학현사, p.241.
- 추교선(2014), 사회복지관의 자율성 정도가 조직성과에 미치는 영향, 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- Dalton, D. R., V.D. Todor, M. J. Spendlini, G. J. Fiekling, & L. Porter(1980), "Organizational Structure and performance : A critical review", Academy of Management Review, Vol 10. pp.49-54.
- Gilmer, B. H., 『Industrial Psychology』 (Tokyo : Mcgraw-Hill, 1996), p.255.
- Osborn, R. N., Schedmethorn, J. R. & Hunt, J. G., 『Managing Organizational Behavior』 (New York : John Willey and Sons., 1972), p.31.
- Venkatranman, N., & Ramanujam, V.(1986), "Measurement of Business Performance in Strategy Research : A Comparison of Approaches, Academy of Management Review, Vol.11, p.810.