



### 저작자표시-비영리-동일조건변경허락 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



동일조건변경허락. 귀하가 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공했을 경우에는, 이 저작물과 동일한 이용허락조건하에서만 배포할 수 있습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

지역정신보건센터 센터장의  
리더십과 조직유효성에 관한 연구

아주대학교 보건대학원

보건학과

조명선

지역정신보건센터 센터장의  
리더십과 조직유효성에 관한 연구

지도 전기홍 교수

이 논문을 보건학 석사학위논문으로 제출함

2012년 01월 일

아주대학교 보건대학원

보건정책과 관리전공

조 명 선

조명선의 보건학 석사학위논문을 인준함.

심사위원 전기홍 (인)

심사위원 이예은 (인)

심사위원 이윤환 (인)

아주대학교 보건대학원

2012년 이월 5일

## 감사의 글

많은 걱정과 호기심 반, 기대감 반으로 논문을 처음 시작했었고 어느 덧 부족하지만 소중한 한편의 논문이 완성되어 좋은 경험과 도전이 되었으며 한 단계 발전할 수 있는 기회가 될 수 있었습니다. 늦게 시작한 공부가 많은 경험과 소중한 값진 시간들을 만들어 주어, 힘들었지만 고맙고 소중한 추억으로 많은 인연과의 교류를 갖게 한 논문과정이 제겐 참으로 소중한 시간이었습니다.

무엇보다도 지역정신보건센터에 재직하면서 지역사회에 마인드를 가지고 열정과 비전을 가지고 일 할 수 있도록 항상 격려하고 무언의 응원의 메시지를 전해 주었던 이영문 교수님, 서동우 선생님, 그리고 지역사회에서 진정한 리더로서 항상 자문을 아끼지 않으신 최영관장님께 진심으로 감사의 말씀을 전하고 싶습니다.

바쁜 일정 가운데도 어려움이 있을 때 마다 전화로 방문으로 수도 없이 번거롭고 귀찮게 해드렸건 만 한 번도 불편한 기색 없이 끝까지 자상하고 세심하게 논문의 틀과 내용을 지도해 주신 전기홍 교수님께 진심으로 고마움을 전합니다. 날카로운 지적으로 논문의 완성도를 높여주신 이윤환 교수님께도, 무지했던 통계의 개념과 틀에 대해 자세히 알게 해 주신 이은현 교수님께도 감사를 드리고 싶습니다.

또한 서로 의논하고 정보교류하며 대학원 내내 즐거운 추억들을 만들어 준 동료 조운순, 오은화, 차정림, 전기하, 연미라에게, 논문의 주제 선정부터 많은 고민에 동참해 주신 동료 팀장님들 김영희, 박은숙, 최정희, 노인영, 이수정, 김진주, 윤미경, 조명제선생님에게 각별한 고마움을 전합니다. 논문 열심히 하라며 책까지 건네시고 응원해 주신 정명훈 센터장님, 그리고 센터 식구 모두에게 감사의 말을 전하고 싶습니다.

끝으로 항상 옆에서 격려하고 지지해 주며 논문준비 내내 7살 둘째 아들 현이와 주말마다 놀아주며 엄마의 뒤통까지 아끼지 않았던 저의 남편에게,

논문 코딩을 도와주며 격려해 준 큰아들 탄이에게 고마움과 미안함을 함께 전합니다.

비록 아주 작은 걸음이자 시작이었지만 한편의 논문이 완성되기까지 많은 분의 도움으로 이루어낸 결과입니다. 모두에게 다시 한 번 고마움을 전하고 싶습니다.

2012년 01월

조명선 올림



# 차 례

## 국문요약

I. 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구 목적	3
II. 이론적 배경 및 선행연구	5
1. 지역정신보건센터	5
2. 리더십	10
3. 조직유효성	16
4. 리더십과 조직유효성	25
III. 연구방법	28
1. 연구 모형	28
2. 연구 대상 및 조사 방법	29
3. 변수의 조작적 정의 및 측정 도구	29
4. 자료 분석 방법	31
IV. 연구 결과	32
V. 고찰	49
VI. 결론	54
참고문헌	56
부록	64
영문 초록	69

## 표 차례

<표1> 정신보건센터의 운영형태 .....	6
<표2> 경기도정신보건센터 설립연도 .....	7
<표3> 지역정신보건센터의 인력 현황 및 자격 기준 .....	9
<표4> 리더십이론의 발달 과정 .....	11
<표5> 리더십의 상황이론 .....	13
<표6> 거래적 리더십과 변혁적 리더십 차이 .....	16
<표7> 조직유효성에 대한 학자들의 정의 .....	18
<표8> 척도의 항목별 및 신뢰도 구성 .....	31
<표9> 응답자의 인구사회학적 특성1 .....	32
<표10> 응답자의 인구사회학적 특성2 .....	33
<표11> 센터장의 인구사회학적 특성 .....	35
<표12> 기관의 특성 .....	36
<표13> 리더십과 조직유효성의 평균 .....	37
<표14> 조사대상자의 인구사회학적 특성별 조직유효성에 대한 집단차이 .....	38
<표15> 센터장의 인구사회학적 특성별 조직유효성과의 집단 차이 .....	41
<표16> 기관의 특성에 따른 조직유효성의 집단 차이 .....	43
<표17> 리더십과 조직유효성의 상관관계 .....	45
<표18> 리더십이 조직유효성에 미치는 영향 .....	46

## 그림 차례

<그림1> 연구 모형 .....	28
-------------------	----



<국문 요약>

## 지역정신보건센터 센터장의 리더십과 조직유효성에 관한 연구

본 연구에서는 경기도 지역사회정신보건센터장의 리더십 유형과 조직구성원의 조직유효성의 수준을 측정하여 집단 간 차이와 관계를 분석하고 리더십이 조직유효성에 미치는 영향관계를 알아보하고자 경기도 32개 정신보건센터 근무하는 조직구성원에게 설문지를 배포해 수집된 자료 215부를 SPSS 18.0을 이용하여 통계처리 한 결과로 다음과 같은 결론을 얻었다.

첫째, 조사대상자가 인식한 정신보건센터장의 리더십은 거래적 리더십보다 변혁적 리더십으로 인지하고 있음을 알 수 있다.

둘째, 정신보건센터의 조직구성원들이 인구학적 특성과 기관의 특성에 따라 조직유효성이 달리 나타남에 따라 센터장은 조직구성원들에게 세심한 배려와 개별적 리더십 발휘가 필요하며 무엇보다도 이직의도가 높은 점을 고려하여 대책 마련과 인적 조직 관리에 힘을 써야 함을 시사 하고 있다.

셋째, 센터장의 리더십 유형은 조직유효성의 직무만족과 조직몰입에서 정의 상관관계를 나타냈으며 이직의도와는 부의 상관관계를 나타냈다.

넷째, 지역정신보건센터장 리더십이 조직유효성에 미치는 영향관계를 살펴본 결과 변혁적 리더십은 직무만족과 이직의도에 유의미한 영향을 미치지만 조직몰입에는 미치지 않는 것으로 나타났다. 거래적 리더십은 조직몰입에서만 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 지역정신보건센터장의 변혁적 리더십과 거래적 리더십을 적절히 혼합하여 사용할 때 조직유효성이 높아진다고 할 수 있다.

본 연구의 결과를 바탕으로 리더십과 조직유효성을 위한 향후 방향을 제시해 본다.

첫째, 지역정신보건센터장의 리더십을 처음으로 다룬 연구이므로 반복인 연구가 필요하며 측정도구의 타당도에 대한 검증이 필요하다. 또한 지역 사회정신보건센터 뿐만이 아니라 다른 정신보건 영역에서도 적용시켜 비교 연구가 필요하다.

둘째, 연구대상 지역을 경기도로 한정하여 실시하였으므로 대상지역을 확대하여 연구할 필요가 있다.

셋째, 지역정신보건영역에서 조직유효성에 대한 개념정립이 우선되어야 하며 본 연구에서는 조직유효성에 대한 지표가 직무몰입, 직무만족, 이직의도에만 한정되어져 있어 향후 연구에서는 조직유효성에 대한 다양한 지표에 대한 연구가 필요하다.

넷째, 리더십의 조직유효성에 영향을 미칠 것으로 예상되는 구성원들의 능력이나 인식수준 등이 배제된 상태에서의 연구되었으므로 추후 이 항목에 대한 추가 연구가 필요하다.

다섯째, 경기도 정신보건사업 운영 및 평가 방향에 따르면 특정 경험자의 개별적 역량에 의존하거나 팀장역량에 전적으로 좌우되는 사업구조를 가진 것으로 분석됨에 따라 정신보건센터에서 근무하는 팀장의 리더십에 대한 연구가 필요하다.

마지막으로 정신보건센터장은 조직관리 차원에서 조직의 정확한 비전 제시를 통해 조직구성원들이 통일된 목적과 목표를 가지고 서비스 대상자와 만날 수 있게 해야 하며 조직구성원의 개별 특성에 맞게 리더십을 발휘해야 하며 조직 관리의 효율적 운영을 도모해야 하며 이를 통해 조직유효성이 높아질 것이다.

---

핵심 단어 : 지역정신보건센터, 리더십, 조직유효성

# 1. 서론

## 1. 연구의 필요성

리더십은 개인의 특성, 리더 행동, 상호작용 형태, 구성원, 조직문화, 조직목표에 미치는 영향력으로, 한 집단 내에서 두 사람이상이 상호작용하는 과정에서 나타나며 조직구성원들이 조직의 목표달성에 열성적으로 참여할 수 있도록 리더가 의도적으로 영향력을 행사하는 과정이다(2010, 장영철). 리더십은 조직유효성에 영향을 미치는 가장 중요한 요소의 하나일 뿐 아니라 관리자들에게 있어서 조직의 목적 또는 목표를 달성하는 활동의 핵심인 것으로 알려지고 있으며, 그 조직체가 실시하는 서비스나 프로그램은 어떠한 형태의 리더십을 어떠한 방식으로 사용하느냐에 따라 조직유효성이 달라질 수 있다(권선진,1996).

이렇게 조직유효성에 큰 영향을 미치는 리더십은 조직의 생존과 유지, 발전에 매우 중요하며, 특히 그 기능과 역할이 빠르게 변화하는 지역사회 정신보건센터와 같은 조직에서는 리더십의 중요성이 더욱 부각된다.

선진국에서 수백 년에 걸친 사회변화를 우리나라는 수 십 년간의 짧은 기간 동안 압축적으로 경험해왔다. 급속한 사회발전은 국민에게 극심한 경쟁과 스트레스라는 그림자를 드리웠고, 이로 인해 OECD 국가에서 가장 높은 자살률과 정신과 입원병상 증가율에서 보듯이 국민 정신건강이 악화 되었다. 그러나 지역사회와 가족의 지지체계는 약화되고 있어 정신 질환자에 대한 사적인 지지체계를 대신할 공공의 국민 정신건강 사회안전망이 필요하게 되었다.

이에 1995년 정신보건법 제정이후 장기입원중심의 정신보건서비스 체계에서 지역사회 정신보건센터 중심의 선진적인 지역사회 정신보건서비스

체계로의 전환을 추진하였는데, 이러한 정신보건서비스 체계의 대대적 변화과정에 경기도가 가장 선도적인 역할을 수행하였다.

경기도는 지역사회 중심의 정신보건서비스 체계를 구축함에 있어, 공공 부문인 보건소와 지역 내 민간기관(정신의료기관, 대학, 사회복지법인 등)이 협력적 파트너십을 구축하여 정신보건센터를 설치운영하기 시작하였는데, 이 모델은 10여년이 지난 현재까지 유지되고 있다.

경기도의 정신보건센터 모델이 전국으로 확산되어, 현재 전국적으로 163개 센터(보건복지부, 2011년 정신보건사업 안내)가 있으며, 우리나라 공공적 지역사회 정신보건서비스 제공을 통한 국민 정신건강 사회안전망의 중추적인 역할을 담당하고 있다. 초기의 중증 정신질환자의 지역사회 관리체계 구축을 통한 장기입원 억제에서, 일반 국민의 정신건강증진과 정신질환예방, 아동청소년 정신보건사업, 최근 자살예방사업에 이르기까지 지역사회 정신보건센터는 국가와 지역사회의 끊임없는 역할 확대를 요구받으면서 지속적인 조직혁신과 업무 생산성 증대라는 과제를 계속 부여받고 있다.

이에 지역사회 정신보건센터의 센터장은 내적으로는 공공과 민간의 파트너십을 통한 새로운 조직운영모델의 개발이라는 새로운 실험을 수행하면서, 외적으로는 국가와 지역사회의 다양한 요구에 부응하며 정신보건사업에 대한 책임성과 효과성을 국가, 지방자치단체 및 지역주민에게 검증받아야 한다. 또한 정신보건센터의 시대적, 사회적 사명을 수행하기 위해 정신보건센터 조직 구성원이 책임감 있게, 신의성실하게 업무를 수행할 수 있도록 지휘하고, 그 구성원의 전문성과 사기를 진작시키기 위한 슈퍼바이저로서의 효과적인 리더십을 필요로 하고 있다.

따라서 우리나라 정신보건서비스 체계의 가장 중요한 인프라로서, 다양한 지역사회 정신보건사업을 수행하는 지역사회 정신보건센터의 센터장의

리더십은 현재 어떤 수준에 와 있는지, 센터장의 리더십의 어떤 요인이 조직구성원의 조직 몰입과 낮은 이직율과 같은 조직유효성에 긍정적, 부정적 역할을 미치는지 알아야 할 필요가 있다. 또한 정신보건센터 조직자체의 어떤 특성과 조직구성원의 어떤 요인들이 센터장의 리더십과 어떤 연관이 되는지도 규명이 필요하다. 우리나라 국민의 정신건강 중요성이 그 어느 때보다 중요한 현 시점에서 국민 정신건강증진을 위한 가장 중요한 인프라인 지역사회 정신보건센터의 센터장 리더십에 대한 연구는 꼭 필요하다. 그러나 이와 같은 주제의 연구는 거의 찾아 볼 수 없다. 우리나라 정신보건영역에서의 조직구성원의 리더십에 대한 연구로 이숙영(2009) 연구가 유일 할 만큼 관련 연구가 부족하다.

따라서 정신보건센터의 효과성 증대와 국민을 위한 정신건강증진 서비스의 향상을 위해 지역사회 정신보건센터 센터장의 리더십과 조직구성원의 조직유효성에 대해 본 연구는 우리나라 정신보건서비스 체계의 선진화와 이를 통한 국민의 정신건강증진을 위해 기여할 수 있을 것으로 판단된다.

## 2. 연구의 목적

본 연구는 지역사회정신보건센터가 국민정신건강 부분의 내외적인 환경 변화에 적응하고 국가로부터 위임받은 과업을 효과적으로 수행해나갈 수 있는 조직으로 유지 발전해 나가는 데 가장 큰 역할과 책임을 지고 있는 지역정신보건센터장의 리더십에 관하여 살펴보고 이들의 리더십과 조직유효성과의 관계를 파악하고자 한다.

리더십은 최근까지도 활발하게 논의 되고 있는 변혁적 리더십과 거래적 리더십을, 조직유효성의 변수로는 직무 만족, 조직 몰입, 이직의도 등을

보았으며 연구의 구체적 목적은 아래와 같다.

첫째, 정신보건센터장의 리더십과 조직구성원의 조직유효성 수준을 알아본다.

둘째, 인구사회학적 특성 및 기관의 특성 따라 조직유효성과의 집단 차이가 있는지 파악한다.

셋째, 정신보건센터장의 리더십과 조직유효성과의 관계를 파악한다.



## II. 이론적 배경 및 선행 연구

### 1. 지역정신보건센터

#### 1-1. 지역정신보건센터의 역할 및 기능

지역사회정신보건이란 일반대중을 대상으로 예방 지향적으로 공공기관에 의해 수행되는 포괄적인 정신보건체계라고 정의할 수 있다. 지역사회에서 행해지는 모든 정신보건 활동으로서 정신질환자의 치료, 재활 및 사회복귀 그리고 예방의 서비스를 총칭하며 의학적 모델의 대안으로서 나타난 이념이다. 지역정신보건의 목적은 1차 예방인 정신질환자의 발생방지 및 새로운 정신질환자의 발생 사례의 감소, 2차 예방인 정신질환자의 총 사례수와 유병기간의 감소 등 위한 정신질환자의 조속한 발견 및 신속한 치료, 그리고 3차 예방인 정신장애로부터 부차적으로 갖게 되는 정신적 결함이나 사회적 장애의 감소이다. 즉, 예방, 치료 그리고 재활에 목적을 두고 있으며 이제까지의 궁극적 목적은 삶의 질이라고 하는 최고의 수준을 의미한다. 이렇듯 정신보건기관으로 정신의료기관, 정신요양시설, 사회복귀시설, 알코올상담센터, 정신보건센터 등이 있다.

특히 정신보건영역에서는 정신보건센터를 중심으로 정신의료 기관, 정신요양시설, 사회복귀시설, 알코올상담센터 등 정신보건 관련 자원의 효율적인 연계, 조정을 통해 지역사회중심의 통합적인 정신질환자 관리체계를 구축함으로써 정신질환의 예방, 정신질환자의 조기발견, 상담, 진료, 사회복귀를 도모하는 것을 목적으로 한다. 정신보건법 제 13조의 정신보건센터의 설치와 같은 제 1항에서 국가 및 지방자치단체장등은 지역사회정신보건사업의 실시를 위하여 정신질환자의 발견 상담 진료 사회복귀훈련 및 이에 관한 사례관리 등을 실시하기 위한 정신보건센터를 설치하도록 노력하여야 한다고 규정하고 있다.

정신보건센터는 정신보건법에 근거하여 인구 20만 미만의 시군구에는 1개소, 인구 20만 이상 시군구에는 2개소 이상 설치 가능하며, 추가설치기준은 인구 20만 명당 1개소로 국가 또는 지방자치단체에서 설치하여 운영하고 있다.

정신보건센터는 1995년 정신보건법이 제정되면서 서울특별시와 경기도가 주도하는 지역사회정신보건사업이 출발하였고, 1998년부터 보건복지부가 서울과 경기도의 지역사회정신보건 시범사업을 이어받아 적극적으로 확대 추진하여 모델형 정신보건센터 4개소를 시작하여 2005년에는 총 105개소, 2007년에는 151개소, 2008년에는 기존 기본형을 폐지하고 모델형을 표준형으로 전환하여 146개소를 설치 운영하고 있다. 2011년 6월말 현재 163개의 표준형 정신보건센터가 운영되고 있다.

<표1> 정신보건센터의 운영형태

영역	광역형	표준형
기획	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 지역사회 진단 및 연구조사</li> <li>- 서비스 평가체계 구축</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 지역사회 진단</li> <li>- 기획 및 자원 조정</li> </ul>
중증정신질환관리	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 편견 해소 사업</li> <li>- 24시간 위기관리 지원</li> <li>- 초발정신질환관리체계구축</li> <li>- 탈원화 전달체계 구축</li> <li>- 프로그램 개발 및 지원</li> <li>- 노숙정신질환관리</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 신규 발견체계 구축</li> <li>- 사례관리서비스</li> <li>- 위기관리서비스</li> <li>- 사회재활 프로그램 *</li> <li>- 직업재활 프로그램 *</li> <li>- 주거서비스 네트워크 구축</li> </ul>
정신건강증진사업	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인식개선 사업</li> <li>- 24시간 상담 및 지원</li> <li>- 자살위기개입 체계 운영</li> <li>- 프로그램 개발 및 지원</li> <li>- 고위험군 조기검진 지원</li> <li>- 교육프로그램 개발 및 교육지원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 홍보 및 교육사업</li> <li>- 1577-0199 상담전화</li> <li>- 고위험군 조기발견과 치료연계사업               <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 어린이 청소년</li> <li>◦ 성인 우울증, 스트레스</li> <li>◦ 노인 우울증 및 치매</li> <li>◦ 알코올 중독</li> </ul> </li> </ul>
정신보건환경사업	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 사회안전망 구축 지원</li> <li>- 언론 네트워크 구축 및 지원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 보건복지 네트워크 구축</li> <li>- 자원봉사운영체계 구축</li> <li>- 지역 언론 협력체계 구축</li> <li>- 경찰 및 구조구급 네트워크</li> </ul>

\* 사회재활 및 직업재활프로그램은 상황에 따라 직접 또는 네트워크 구축을 통해 제공할 수 있음

\* 지역여건에 따라 아동청소년사업, 자살예방시범사업 등을 적극 추진

\* 기타 지역특성에 따른 특화사업(예 : 새터민, 결혼이민자) 수행 가능

\* 보건복지부 2011년 정신보건사업 안내 p.18



또한 2005년에는 자살예방사업, 인식개선사업, 지역정신보건센터 지원 등을 위한 광역형 정신보건센터가 서울시와 경기도가 처음 설치되었고, 2011년 현재 인천, 부산, 경기, 강원, 충남에 각각 1개소가 운영되고 있다.

지역정신보건센터는 운영형태에 따라 직영형과 위탁형으로 구분되는데 시·도지사 또는 시장군수 구청장이 지역사회정신보건센터를 직접 운영하는 형태로 경기도는 2008년 이후 시군마다 위탁형으로 모두 바뀌어 운영되고 있다.

<표2> 경기도 정신보건센터 설립연도

설립 연도	설립 센터	기타
1995	연천군	1개
1996	수원시	1개
1997	안산시, 용인시, 광주시, 의정부, 남양주시, 평택시, 고양시, 의왕시, 하남시	9개
1998	김포시, 동두천시, 안양시, 과천시, 오산시, 성남시, 화성시	7개
1999	부천시	1개
2002	구리시, 군포시	2개
2004	시흥시, 이천시	2개
2007	여주군	1개
2008	수원시 아동청소년 정신건강센터, 수원시 노인정신건강장안센터, 수원시(영통구)정신보건센터, 성남시(중원구)정신보건센터, 광명시, 양평군, 과천시, 가평군, 포천시, 양주시, 안성시 광역정신보건센터	12개
합계		36개

\* 보건복지부 2011년 정신보건사업 안내 p 51-53 재구성

## 1-2. 정신보건센터의 인력 및 역할

정신보건센터에 근무하는 인력은 센터장, 부센터장, 상임팀장, 팀장 팀원, 사업행정 지원인력, 임상자문의 등으로 구성되어 있다. 센터장은 센터운영에 대한 행정적 책임자로서 수탁기관을 대표하여 센터운영에 대한 전반적인 책임업무를 수행할 의무가 있으며 이를 수행하기 위해 필요한 권리를 행사할 수 있다.

직분에 따라 역할을 살펴보면 센터장은 사업계획 수립과 자체 사업 평가를 지도 및 조정하고 행정업무 전반에 대한 최종 결재의 권한을 가진다. 센터장 및 부센터장은 센터 교육 체계를 구축하고 팀원들을 대상으로 주 1회 이상의 사례회의를 주관하여 월 1회 이상의 심층적 사례검토 및 슈퍼비전을 주관하고 팀 역량강화를 위한 슈퍼비전 체계를 구축하고 지도하는 교육 및 슈퍼바이저 역할 중 또 하나는 지역보건의료 및 복지 네트워크, 지역 정신보건네트워크를 구축하고 대외적 대표업무를 수행하여 지역정신보건서비스 체계의 중심축으로의 기능을 수행한다.

임상자문의는 사례슈퍼비전, 전문의 상담 서비스 업무, 프로그램 수행 및 지원 또는 슈퍼비전 업무를 담당하고 있다.

상임팀장은 팀 간 업무 및 역할 조정, 팀간 사업계획 수립조정, 행정 및 회계 업무를 조정 및 지도, 업무 회의 총괄, 센터 운영회의를 주관하는 행정업무를 조정하고 센터 교육주관, 슈퍼비전 체계 운영의 교육 및 슈퍼바이저의 역할, 지역보건복지 네트워크 참여하는 실무 대표로서의 대외적 기능 수행, 사례관리 체계구축 및 조정의 역할을 담당 한다.

팀장은 팀 내의 행정 및 회계의 일차적 책임 업무 수행, 팀내 교육체계 구축 및 1조, 팀 내 슈퍼비전 체계운영, 팀 사업계획 수립에 대한 일차적 업무 수행을 한다. 팀원은 사례관리 업무 수행, 행정기본 업무 수행, 건강증진 사업 및 지역사회조직사업을 수행한다.

정신보건센터의 인력은 정신보건센터장이 임명하는 것이 원칙으로 하는데  
인력기준과 자격 요건은 다음 <표3>과 같다.

<표3> 정신보건센터 인력 현황 및 자격 기준

직위	자격 기준
센터장	자격 : 정신과 전문의 또는 1급 정신보건전문요원(지역사회 정신보건사업경력 8년이상 & 정신 보건센터 팀장 경력 4년 이상), 보건소장(직영형) 임면 : 수탁 기관장, 직영형인 경우 사 군구청장 근무형태 : 상근(주5일)을 원칙으로 하되, 수탁기관의 여건에 따라비상근 근무 가능
부센터장	자 격 : 1급 정신보건전문요원 (단, 정신과 전문의 제외, 지역사회 정신보건사업 경력 8년 이상 & 정신보건센터 팀장 경력 4년) 근무형태 : 상근(주5일) 임 면 : 팀원의 규모가 15인 이상인 경우 1인의 부센터장을 임명할 수 있음
상임 팀장	자 격 : 1급 정신보건전문요원(정신보건센터 경력 5년 이상) 근무형태 : 상근(주5일) 임 면 : 팀원의 규모가 10인 이상인 경우 1인의 상임팀장을 임명할 수 있음
팀장	자 격 : 정신보건전문요원(정신보건센터 경력 2년 이상) 근무형태 : 상근(주5일) 추가임면 : 상근 사업수행인력 매 4인마다 팀장 1인 임면 가능
팀원	자 격 : 정신보건전문요원
팀원	자 격 : 간호사, 임상심리사, 사회복지사 및 기타관련분야의 자격증 소지자
사업요원	업 무 : 행정 및 회계를 포함한 사업수행인력 지원 업무 * 정신과 전공의 포함
임상자문의	자 격 : 정신과 전문의(센터장이 정신과 전문의인 경우 두지 않을 수 있음) 근무형태 : 비상근

## 2. 리더십

### 2-1. 리더십 개념

리더십의 개념이 연구자에 따라 집단과정에 대한 초점(a focus of group process)에서 부터 리더의 성격과 그 영향(personality and its effect), 영향력의 행사(exercise of influence), 동조성을 유인하는 기술(the art of inducing compliance), 설득(persuasion), 권력관계(power relation), 목표 성취의 도구(instrument of goal achievement), 상호작용의 효과(effect of interection)등 다양한 차원에서 이해된다. 이러한 다양한 접근 속에서 찾아볼 수 있는 공통점은 리더십은 목표성취를 위한 힘의 동원(mobilizationing power), 추종자(follower)에 대해 리더가 영향력을 행사하는 과정으로 본다는 것이다.

### 2-2. 리더십의 발달과정

리더십에 관한 많은 이론들이 있으나 초기의 이론들과 오늘날의 이론들이 모두 다 그 연구 목적의 초점은 리더십 유효성을 가져오는 요인을 찾으려는 것이다. 이러한 요인들을 설명하는 3가지 주요한 접근방식이 특성 이론(Traite theories),행동이론(Behavioral theories), 그리고 상황이론(contingency theories)로 발전되어왔다(남기민, 1990). 각 접근방법의 연구 모형과 강조점은 <표4>와 같다.

<표4> 리더십 이론의 발달 과정

주요이론		기간	주요 학자	내 용
전통적 리더십 이론	특성이론	1930년대-1950년대	데드,버나드,스토질	리더와 리더가 아닌 사람을 구별 할 수 있는 선천적인 특징이나 특성이 존재한다.
	행동이론	1950년대-1960년대	레빈,헬핀,리커드	리더십 유효성은 리더의 행동에 따라 달라지므로 성공적 리더와 비성공적인 리더는 리더십 스타일에 의해 구별된다. 리더십은 개발 될 수 있다.
	상황이론	1970년대-1980년대	리들러, 하우스, 레딘	리더의 유효성은 그의 스타일뿐만 아니라 리더십 환경을 이루는 상황에 의해서도 결정된다. 상황에는 리더나 하급자들의 특성, 과업의 성결, 집단의 구조, 강화의 유형 등이 있다.
변혁이론 (신조류 리더십 이론)		1980년 이후	번즈,퀸	리더는 비전과 변혁적 마인드를 지녀야 하며, 추종자에게 강한 정서적 반응을 이끌어내야 한다는 주장으로 리더와 추종자의 간의 관계를 강조한다.

자료: Bryman, A(1992),Charisma and Leadership in Organizations, London 참조

특성이론은 1940대 미국 심리학회가 사회적으로 인정받는 사람들을 대상으로 실시한 연구 결과에서 대두되기 시작하였으며 실제로는 제1차 세계 대전 초에 그 결과를 이용하여 육군선발시험 이라는 것을 개발하여 미 육군 선발심사 업무에 적용하기도 하였다. 특성이론은 개인 고유의 특성은 환경이 변하더라도 리더 자신이 스스로 위치를 유지할 수 있다고 보았는데, 대표적인 연구자인 Stogdill(1974)은 리더의 주요 특성으로 지능, 경계심, 직관, 책임감, 주도력, 집념, 자신감, 사회성을 제시했다(신유근,1987). 특성이론은 성공적인 리더십과 리더의 특성 간에 나타나는 관련성이 별로 발견되지 않아 곧 한계에 부딪혀 결국 효과적인 리더들의 공통적인 개인적 특성을 추출하는데 실패하고 만다. Hellriegel, Slocum(1976)은 성공적 지도자의 많은 중요한 인성적 특징이 규명되었으나, 지도자의 행동과 속성간의 일관성이 있는 상황관계는 발견되지 않았다는 점, 신체적요인은 효율적 리더십과 관련이 있는 결혼상황에 따라 반드시 필요한

요는 아니라는 점, 상황요인은 때때로 인성요인들을 무시하게 된다는 점, 인성기술과 측정자체가 부적절하는 점등을 들어 특성이론이 성공적인 리더십 연구가 아니라는 견해를 보였다.

행동이론은 리더의 선천적 요인보다는 후천적 요인을 더 주요하게 보는 관점에서 비롯되어 리더십도 개발하고 훈련시킬 수 있다는 주장이다. 이는 리더가 처한 환경과 상관없이 보편타당한 리더십 행동유형을 발견하고자 하였으며 특성이론과 행동이론의 차이점이 있다면 첫째, 특성이론은 개인이 리더가 되는 데에 대한 연구인 반면 행동이론은 어떠한 유형의 리더가 가장 조직의 효율적 운영에 잘 행동하는가에 대한 연구이다 둘째, 특성이론은 리더와 리더가 아닌 사람의 구분을 연구했으나, 행동이론은 리더의 행동이 조직구성원들의 성과와 만족에 어떤 영향을 미치는지 알아보는데 있다. 셋째, 특성이론은 리더의 자질을 선천적이라고 보는 반면 행동이론은 리더십을 교육훈련에 의해 변화하고 개발될 수 있다고 본다라는 점이다.

행동이론과 관련된 주요 연구로는 White와 Lippit의 독재형, 민주형, 방임형, 리더십 연구, 아이오와 대학의 리더십 연구, 오하이오 주립대학의 배려-구조 주도의 리더십 연구, 미시간 대학의 리더십 연구, Blake와 Mouton 관리적격자이론에 관한 연구가 있다.

수 십년 동안의 특성이론과 행동이론을 통한 리더십 연구는 상황적 요인이 변수로 작용한다는 점을 발견하면서 결정하는 요소가 리더십을 결정하는 요소가 리더가 처해 있는 조직과 집단의 상황적 요인에 있다는 이론으로 대체되었다. 리더십의 상황이론에서 상황적 요인을 구체적으로 살펴보면 업무의 명확성과 난이도, 조직 및 집단의 규모, 목표, 규범, 권력구조, 응집성, 문화, 집단구성원간의 관계 등이 있다. 상황이론에는 크게 4가지 이론이 있는데 다음<표5>와 같다.

<표5> 리더십의 상황이론

리더십 이론	핵심 내용		
	효과적인 리더십	상황요소	리더
상황적합성 이론	그룹 효과성의 견지에서 정의	리더의 지위 관계, 리더-부하 관계, 과업구조	자연적/고정적 유형을 가지고 있음
경로 목표 이론	부하의 목표 설정과 목표달성에 대한 리더의 노력으로 정의	환경요소, 부하 개인의 특성	지시적, 후원적, 성취지향적 리더십 유형을 선택
상황 대응론	상황에 적합한 리더십의 유형의 대응	직무관련 심리적 부하의 성숙도	지시적, 설득적, 참여적, 위임정도, 유형중에 자기유형 선택
규범 이론	부하들의 참여로 정의	의사 결정의 질, 의사 결정의 수용성, 적시성	A1,A2,C1,C2,G2의 5가지 유형중에서 의가 결정 수를 이용하여 적절한 리더십 유형을 채택

자료: 김성국(2001),조직과 인간행동, 명길사 P. 339 참조

## 2-3. 변혁적 리더십과 거래적 리더십

### 2-3.1. 변혁적 리더십(Transformational leadership )

조직 구성원들의 질적인 변화를 추구하기 위해 새로운 패러다임으로 1973년 Downton에 의해 처음 주장되어, 1978년 사회학자인 Burns가 기존의 리더십 이론과 대립되는 개념으로 변혁적 리더십이라는 명칭을 처음 사용하였다. 리더십을 일련의 불연속적 행동이 아닌 과정으로 보았다. 그는 간디, 히틀러, 레닌 등을 연구하여 정치적 리더십이라 하였으며, 변혁적 리더십의 정치적 리더십의 유형중 하나로 보고 이의 반대 개념으로 거래적 리더십에 주된 관심을 두고, 부하들의 현재 욕구를 끌어올리고 개인

집단, 조직의 성과를 극적으로 향상시키려는 노력을 변혁적 리더와 구별을 처음으로 구체화하였다. 그는 Maslow의 욕구 단계와 Kohlberg의 도덕발달 이론을 적용하여 변혁적 리더십을 정의, 평등과 정의 가치에 의해 부하들을 동기를 유발시키는 것이라 하였다. 이에 대조적으로 변혁적 리더십은 일반적으로 부하의 욕구 수준을 높여주고, 개인, 집단, 그리고 조직의 목표를 변화시키고자 하는 리더십으로 정의 되고 있다. 이러한 리더십을 발휘하는 리더들은 자기 이해로부터 집단의 이해로 부하들의 욕구, 가치 선호, 열망, 등을 전환시킬 뿐 아니라 나아가서 부하들로 하여금 사명을 위해 개인적 희생과 기대되는 요구 이상의 성과를 달성 가능하게 하는 것으로 나타나고 있다.

변혁적 리더십은 1985년 이후에 정교하게 정리되면서 체계적이고 실증적인 연구가 시작되었다. Bass와 Bums의 이론을 토대로 변혁적 리더십과 거래적 리더십을 구분하였을 뿐 아니라, 자신이 개발한 MLQ 를 이용하여 변혁적 리더십이 카리스마, 지적 자극, 개별 배려 등의 3가지 행동요소들로 구성되었음을 밝혔다.

변혁적 리더십에는 ① 특정성과의 가치의 중요성 ② 부하들의 보다 큰 집단이나 조직을 위하여 자기의 이기심을 초월하도록 하며 ③ 개인의 욕구의 범위를 확장하거나 수준을 높이는 것 등과 같이 내용들이 포함되어 있다, 리더십의 행위는 카리스마 (charisma), 개별적 배려(individualized consideration), 지적자극(intellectual stimulation)의 중요한 요소를 포함하고 있다.

### 2-3.2. 거래적 리더십(Transaction leadership)

경로 목표 이론에 그 뿌리를 두고 있는 거래적 리더십은 구성원들이 가지고 있는 욕구를 얻기 위하여 리더가 자신이 가지고 있는 노동력이나 지식 아이디어 등을 제공하고, 구성원들이 원하는 욕구를 충족시켜주는 교



환과정에서 일어난다고 하였다. 즉 리더가 원하는 것(미시적인 성과 달성)과 하급자가 원하는 것(예외적 보상)이 거래된다는 것이다. 거래적 리더가 사용하는 리더십 요인에는 상황적 보상과 예외관리이다.

상황적 보상은 추종자들이 보상을 받기 위하여 무엇을 해야만 하고 처벌을 피하기 위해서 무엇을 해야 하는 가하는 문제에서 리더와 추종자가 함께 하는 것을 말한다. 즉, 부하들은 어떤 작업을 수행함에 있어 성공여부에 따른 보상을 후하게 받은 다면 조금이라도 더 열심히 일을 할 것이다. 이는 변혁적 리더와는 달리 실제적인 아이디어 보다는 효율적인 업무에 더 관심을 가진다는 사실을 보여 준다.

예외관리는 리더가 일이 잘못되어 갈 때만 몇 가지 수정을 하기 위해 개입하고 수정할 필요가 발생할 때까지 리더로서 소극적으로 존재하고 있거나 조직원들이 실수를 했을 때 간섭하기 위해 조직원의 작업진행을 적극적으로 감시 할 준비를 하고 있는 것이다. 이러한 예외 관리가 변혁적 리더행동이나 상황적 보상보다 부하들의 작업 성과와 노력에 적게 기여한다는 것을 실증적으로 밝혀낸 바가 있다.

거래적 리더십 과정은 ① 부하들이 원하는 보상을 얻기 위해 무엇을 해야 하는지 인식하고 부하들의 역할을 명확히 한다. ② 부하의 욕구를 인식하여 부하들이 노력을 기울일 때 이러한 욕구가 어떻게 충족 될 것인지를 명확히 한다. 즉 부하들에게 보상을 명확히 인식시켜 준다.

### 2-3.3. 변혁적 리더십과 거래적 리더십의 차이점

변혁적, 거래적 리더십은 서로 반대되는 개념이 아니라 모든 리더가 이 두 가지 리더십 스타일을 동시에 지니고 있는데 상황에 따라 변혁적 리더십이 효율적일 수도 있고 거래적 리더십이 효율적일 수도 있다. 상황변수로는 집단의 과업 특성, 조직의 성격, 직속상관의 특성 등이 있다. 상황변수로 가장 주요한 과업특성을 결정짓는 요인에는 과업성격과 범위, 과업

구조, 복잡성, 난해함, 변동성, 불확실성, 기계화 등이 있다(Yulk, 1987).

<표6>거래적 리더십과 변혁적 리더십 차이

구분	거래적 리더십	변혁적 리더십
현상	현상을 유지하기 위해 노력함	현상을 변화시키고자 노력함
목표 지향성	현상과 너무 괴리되지 않는 목표 지향	보통현상보다 매우 높은 이상적인 목표 지향
시간	단기적 전망, 기본적으로 가시적인 상황으로 동기 부여	장기적 전망, 부하들에게 장기적 목표를 위해 노력하도록 동기 부여
동기부여 전략	부하들에게 즉각적이고도 가시적인 보상으로 동기 부여	부하들에게 자아실현과 같은 높은 수준의 개인적 목표를 동경하도록 동기 부여
행위 표준	부하들은 규칙과 관례를 따르기를 좋아함	변화적이고 새로운 시도에 도전하도록 부하를 격려함
문제 해결	부하들을 위해 문제를 해결하거나 해답을 찾을 수 있는 곳을 알려줌	질문을 하여 부하 스스로 해결책을 찾도록 격려하거나 함께 일함.

\* 김성국(2001) 조직과 인간 행동, 명경사, p.335

### 3. 조직 유효성

#### 3-1. 조직의 유효성의 개념 및 의미

현대 조직관련 연구에 의하면 조직이 얼마나 유효한가를 나타내는 조건을 규명하는 것은 중요한 이슈라고 할 수 있다. 조직유효성은 (Organizational Effectiveness)은 조직을 평가할 때 조직이 어느 정도 목적을 달성하는가, 조직이 얼마나 잘 되고 있는가, 혹은 얼마나 효과적으로 운영되고 있는 가를 나타내는 것으로 조직의 성과를 평가하는 기준이 되는 개념으로 기업의 수익성과 구성원의 욕구충족 및 사회에 대한 기여도

를 포함하는 개념으로 이해되기도 한다.

1970년대 이후 조직유효성에 관한 연구는 조직이론의 중심적인 과제가 되었다. 조직유효성을 정의 할 때는 능률과 효과성의 차이를 고려하는 데 능률은 목표 지향적 활동이 얼마나 수행되었는가를 투입과 산출의 비율로 나타내는 것이고, 효과성은 미리 정해진 목표가 어느 정도 달성되었는가를 의미 한다(오화영,2007). 조직의 목적과 달성을 위한 수단을 연결시켜 어떠한 조직에도 가장 보편적이며 중요한 사한으로 첫째, 조직이 계획한 목적을 달성함에 있어서 질과 양이 모두 높은 성과를 얻는 조직의 생산성. 둘째, 관련 있는 내적 외적 변화를 흡수 .동화하는 능력, 혹은 조직의 통합성을 방해하지 않고 시대의 흐름을 따라가는 변화에 대한 유연성. 셋째, 조직의 인적 물적 자원을 확보하는 일이라고 정의 하였다(오지나,2009).

최재열 등(1999)은 조직유효성을 조직이 세운 목표의 성공여부를 평가하는 용어로 조직 관리의 관점에서 설정된 목표의 달성정도를 의미한다고 보았고, 신국희(2001)는 조직이 환경으로 부터의 다양한 작용에 대하여 적절한 적응을 취함과 동시에 스스로의 내부구조를 유지, 안정시켜 업적을 높임으로써 존속과 발전이 가능한 상태를 말한다고 보았다. 김재봉과 양시영(1997)은 조직효과성이 조직 목표의 달성정도, 능률. 성과, 생산성 등으로 정의 될 수 있다(양현교,2009).

Etzioni(1978)은 조직효과성을 조직의 수익성과 조직구성원의 욕구충족 및 사회에 대한 기여도를 포함하는 개념으로 조직의 목표 달성 정도 로 정의 하였고, Megginson(1998)은 조직유효성을 조직의 장. 단기적인 목표에 달성정도로 보고 목표를 설정함에 다수의 구성요소와 평가자의 이해관계 및 조직발달의 특성을 반영한다고 하였다(양현교,2009).

조직유효성의 정의가 다양한 것은 조직유효성이 조직의 목적에 갖은 성

격에 따르는 의존적 특성을 가지는데 조직의 목적은 조직에 따라서 상이하게 그 내용도 다양하기 때문이다(박영환,2010).

이 외 조직유효성에 대한 학자들의 정의는 다음 <표7>과 같다.

<표7> 조직유효성에 대한 학자들의 정의

년도	연구자	정의 및 주요 내용
1957	B.S.Georgopoulos & A.S.Tannenbaum	사회체계로서의 조직이 주어진 자산이나 자원을 헛되게 하지 않고 조직구성원들에게 과도한 긴장감을 불러일으키지 않으면서 목적을 달성하는 정도
1964	A.Etzioni	조직에 실제적 효과성은 조직이 그 목표를 달성하는 정도에 따라 결정되며 유효성은 한 단위의 산출을 생산하기 위한 사용된 자원의 양으로서 이 산출은 조직의 목표와 밀접하게 연관.
1996	Seashore	최소하고 귀중한 자원을 획득하기 위하여 환경을 개척하기 위한 전체적인 능력
1970	E.H. Schein	시스템이 수행하고 있는 특성 기능과는 관계없이 그 시스템이 지니고 있는 존속, 자기 유지, 순응 그리고 성장의 능력
1972	P.Mott	조직이 행동 생산 적응하기 위해 조직력을 발휘하는 능력. 목표달성 정도
1977	Pfeffer	관련된 압력요소가 만족되고 조직의 결과가 일련의 복수목표에 접근되거나 넘으면 조직의 효과성 증가
1982	J.L.Price	조직의 유효성은 목적과 수단을 연결한 상태에서 현실적인 산출이 당초의 목표를 어느 정도 충족시켰는가 하는 목적의 달성정도를 의미하는 동태적 기능적 및 사회학적 개념
1986	R.L.Daft & R.M.Steers	그 조직이 목적을 달성하는 정도

출 처 : 김영환 조직문화가 조직의 유효성에 미치는 실증적 연구 (2001):오화영(2007). p17과 이현도(2008): 양현교(2009) p26의 내용의 재구성

### 3-2. 조직유효성의 측정모델

조직유효성의 개념과 측정지표는 조직을 보는 시각과 이론에 따라 매우 다양하다. 이창김(2006)의 연구에서는 조직유효성의 이론적 모델을 목표모델(goal model), 시스템 모델(system model), 고객만족 모델(constituency model)의 세 가지 유형으로 구분하고 있다. 목표모델에서의 조직은 조직

목표달성을 위한 수단적 의미를 강조하고 생산성과 조직목표 달성정도가 조직의 성과 지표가 되고, 시스템 모델에서의 조직유지와 활동자체에 조직의 존재의의가 있으며 조직성과의 지표도 직무만족이나 조직몰입이 된다고 보았다. 고객만족 모델에서는 조직의 존재가 고객의 만족에 의미가 있으며 조직성과도 고객만족의 정도나 대응정도에 따라 좌우된다고 설명하고 있다.

### 3-3. 조직유효성의 측정 지표

조직유효성은 조직이 얼마나 효과적으로 그들이 정한 목표를 수행하였나를 평가하는 기준으로 조직의 목표와 조직 구성원의 개인의 목표를 모두 포함하는 개념으로 정의 할 수 있다.

조직유효성은 측정에서 연구자의 인식에 따라 많은 차이를 보이고 있기 때문에 측정하기 위한 변수도 다양하게 나타내고 있다. Dailon(1990)은 다양한 조직성과의 평가지표를 경제적 성과와 심리적 성과로 구분하였다. 수익성, 성장성, 생산성, 총매출액등이 경제적 성과지표의 예이고, 구성원들의 사기, 직무만족, 조직 몰입, 등이 심리적 성과지표의 예이다 (오화영,2007). Steers(2000)는 조직효과성의 평가기준으로 적응성, 생산성, 직무만족, 수익성, 등이 가장 많은 빈도를 차지하고 있다고 보았고, Miles(1999)는 목표지향성, 의사소통의 적절성, 응집성, 사기, 혁신성, 자율성, 적절한 권한의 배분, 적응성, 문제해결의 적합성을 조직효과성의 평가지군으로 제시하였다(유피터,2007).

선행 연구에서 제기된 조직유효성의 평가기준은 적응성, 생산성, 직무만족, 수익성, 조직몰입 등의 변수들이 가장 많은 빈도를 차지하고 있고 직무만족, 조직몰입, 직무성과 등으로 조직유효성을 판단하는 것이 일반적으로 이용되고 있다(김재봉과 양시영,1997;양현교,2009).

본 연구에서는 조직유효성에 관한 측정의 지표 중에서 가장 일반적으로 사용되고 앞으로 다루었던 선행연구에서도 나타나는 것처럼 조직 유효성을 가장 잘 표현해 주는 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 대하여 알아보고 이를 측정도구로 사용하고자한다.

### 3-3-1. 직무만족

직무만족은 20세기 초부터 활발하게 진행되어 왔다. 초기 연구자들은 직무에 대한 개인의 감정적 태도 또는 지향성이라고 정의 하고 직무에 대한 구성원들의 태도, 감정, 지각을 중심으로 연구하여 왔다. 이론적으로 직무의 측면은 무수히 많이 있지만 일반적으로 직무 그 자체, 급여, 승진기회, 감독, 동료자의 관계 다섯 가지 측면이 직무의 주요 요소로 파악될 수 있으며 이에 대한 태도가 직무만족을 구성한다고 보는 것이다(Steers,1984;정병을,2010).

직무만족은 개인이 직무와 관련하여 유쾌하고 긍정적인 태도를 갖는 것을 말하며 직무만족이 높은 사람이 직무에 대해 긍정적 태도를 갖게 되고, 불만족하는 사람은 부정적 태도를 갖게 된다. 이러한 직무만족을 결정하는 요인으로는 직무자체, 급여, 승진기회, 감독방법, 동료근로자, 직무환경 등이 포함되며, 이러한 요인에 의해 자신이 맡고 있는 직무자체에 대해 즐거움과 만족을 느끼거나 자랑스럽게 생각하기도 하고, 직무와 관련된 상사의 동료와 같은 인적환경이나 물리적 환경에 대하여 만족하기도 한다.(신철우와 남선희,2006;양현교,2009).

남세신과 조홍식(1994)은 직무만족을 직무에 대한 애착, 열의 등의 동정적 감정 상태라고 정의하며 이러한 직무를 수행해가는 과정에서 자신의 동기와 욕구가 충족될 때 달성된다고 보았다(양현교,2009).

Sreinl(1998)은 직무만족은 자신이 하고 있는 일에 대해 느끼는 호의적 정

도를 의미하며 전체적인 일에 대한 만족과 직무를 다시 선택할 기회가 부여 될 경우 현재 수행하고 있는 직무를 선택할 의사정도로 자신의 일을 처리할 충분한 정보의 획득정도, 자신의 자질을 개발할 기회의 부여정도, 일처리의 충분한 권한부여 정도로 측정하였고, Beatty(1996)는 직무만족을 조직구성원이 직무가치를 달성하고 촉진시키는 것으로서, 개인별 직무에 대한 평가로 획득하게 되는 유쾌한 정서적 상태라고 정의하고 있다(유피터,2007).

정병을(2010)은 직무만족은 주로 개인의 태도와 가치, 신념, 욕구등의 수준에 따라 직무자체 ,임금, 감독, 승진기회와 같은 직무환경에 대하여 얼마나 만족하느냐를 나타내는 감정적 표현을 정의하였다.

박영환(2010)은 직무만족이란 조직구성원이 개인이 자신의 욕구와 가치 그리고 태도와 신념 등의 수준이나 차원에 따라 그들의 직무나 직무환경 등에 대하여 갖는 포괄적인 감정적 태도라 할 수 있다. 따라서 일반적으로 직무에 대한 만족도가 높은 사람은 자신의 직무환경에 대하여 긍정적인 태도를 형성하는 반면, 직무에 대하여 불만족한 사람은 부정적인 태도를 형성한다. 즉 직무만족은 높은 근로의욕을 갖도록 할 뿐만 아니라 자기계발 노력을 추구하고 조직목표달성을 위한 공동 작업에 자발적인 참여 의욕과 창의성을 불러와 조직성과 향상에 긍정적인 영향을 미친다.

### 3-3-2. 조직몰입

조직몰입(organizational commitment)은 1960년대부터 조직행동분야 있어서 조직구성원들의 심리적 상태를 이해하는 중요한 개념으로 인식되면서 많은 학자들에 의해 광범위하게 연구되어 왔다. 그러자 아직까지 조직몰입에 대한 일관되고 통일된 정의와 그 측정방법이 학자들 간의 합의가 이루어지지 않고 있는 실정이다. 이것은 조직몰입을 연구하는 학자들의

학문영역이 다양하고 연구 목적에 따라 정의를 다르게 하고 있기 때문이다(박영환,2009). Allen & Meyer(1990)의 연구는 조직몰입을 감정적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입으로 구분하여 설명하고 있다. 감정적 몰입은 조직구성원이 조직에 대한 동일시, 관여, 애정 등의 심리적 애착감 때문에 조직에 남아 있으려고 하는 것이다. 이는 조직에 대하여 애착을 갖고 조직과 일체감을 갖은 것을 의미하는 것으로 감정적 몰입이 강한 경우 조직구성원들은 조직 목표나 가치관을 받아들이거나 조직을 위하여 노력을 아끼지 않는 자세를 갖게 하며 지속적 몰입은 개인이 조직을 떠나는 것으로 발생 되는 비용에 기초하여 나타나는 몰입으로 이는 조직 구성원이 자신의 경제적 필요성 때문에 조직에 머무는 경우를 말한다. 지금까지 계속해 온 활동을 그만 두기 때문에 투자 해 온 것을 잃게 되는 것을 인식하거나 다른 대안의 이용가능성이 이미 제한되어 있음을 인식하게 됨에 따라 계속 남아야겠다는 몰입을 말한다. 즉, 개인은 조직과 관계를 가지면서 다른 구성원과 관계에 시간과 노력을 투자하게 되는데, 이는 시간이 지날수록 점차 나아지게 함. 이로 인해 조직에 남았을 때 얻게 되는 이익이나 조직을 떠났을 때 발생하는 비용이 커지게 되어 결국 지금의 조직에 그 개인이 남아 있어야겠다는 생각을 하게 되는 것을 말한다. 규범적 몰입은 조직에 남아야겠다는 의무감을 지각하는 몰입으로 결국 규범적 몰입을 가진 조직 구성원은 의무감 때문에 조직에 계속 남아 있게 되는 것이다. 이는 도덕적 의무감으로 해석되는데 조직에 충직하고 의무를 성심성의 것 대하는 내적인 가치관이며 조직의 목적이나 이득을 위하는 방향으로 행동하도록 압력을 가하는 내적인 규범체계이다(박준민,2009).

Angel & Perry(1981)는 조직몰입을 가치몰입과 근속몰입으로 분류하고 , 가치몰입은 조직에 대한 자긍심이 조직을 위한 자발적인 행위의사, 조직 운영에 대한 걱정, 개인과 조직의 가치관의 일치 등에 따른 몰입을 말하



며, 근속몰입은 조직구성원의 조직 잔류에 관한 몰입을 의미한다고 하였다. 조직몰입의 선행변수로는 인구통계학적인 변수, 개인특성, 업무경험, 조직지원, 리더십, 역할모호성, 역할갈등, 공정성, 대안성 및 투자성 등이 있으며 상율, 조직시민행동, 조직성과, 직원의 건강과 웰빙등을 제시하고 있다(Meyer 등,1990).

Porter(1974)등은 조직몰입을 개인의 특정조직에 대하여 가지는 조직목표 및 가치에 대한 인정과 신뢰, 특히 조직의 목표와 가치관에 대한 강한 신념과 수용, 조직목표달성을 위해 노력하려는 자발적 의사, 조직구성원으로 남으려는 욕구 등을 조직몰입이 강한 상태라고 하였다(한봉주, 2008).

Mathieu와 Zajac(1990)은 조직구성원들은 조직이 개인적인 성장과 성취 욕구를 만족시켜줄 때 더욱 몰입한다고 주장하였다. 근무기간이 길수록, 나이가 많을수록, 교육수준이 낮을수록, 직장을 옮길 대안이 적을수록 조직몰입정도가 높으며 역할의 모호성이나 갈등이 정도가 낮을수록 조직몰입이 정도가 높은 것으로 나타난다(Steer, 1997; 박준민와 양현교,2009).

따라서 조직몰입은 조직에 대한 소극적 충성 이상으로 자기회사에 대한 호의적 태도로 자신과 회사를 동일시하고 적극적으로 조직문제에 관여하고자 하는 정도를 의미한다. 즉 조직몰입은 조직구성원이 조직에 대해 얼마나 심혈을 가지고 헌신하려는 의사가 있는가를 보여주는 개념으로 조직몰입도가 높을수록 구성원의 만족과 성과는 증대된다(박영환, 2009).

### 3-3-3. 이직의도

이직은 광의적 개념으로 조직으로 이어가고 나가는 조직구성원의 이동을 모두 포함하지만 협의적 개념으로는 재직의 반대되는 개념으로 현재의 담당업무를 그만두고 다른 직무나 조직으로 옮겨가는 것을 말한다. 다시 말해 직원의 이직은 자신 스스로나 고용주에 의해서 일시적이든 영구적이든

고용의 종료를 의미한다(양현교,2009).

이직의도는 이직의 대체변인으로 비교적 최근에 논의되기 시작한 개념으로서, 구성원이 현재의 피고용 관계를 스스로 단절하고자 하는 의사를 의미한다. Meyer & Allen(1984)은 이직의도를 직원이 조직의 구성원이기를 포기하고 현 직장을 떠나려고 의도하는 정도라고 정의하였다. 이직은 이직결정의 주체에 따라 자발적 이직과 비자발적 이직으로 분류할 수 있다. 비자발적 이직은 해고, 강제 은퇴, 질병, 사망 등이 이유로 자기의사와 무관하게 조직에서 이탈하는 것을 의미한다. 대부분의 이직이 자발적 이직의 범주에 속하고 조직의 관리에 따라 이직의 의도도 통제가 가능하기 때문에 이직의 연구는 보통 자발적 이직에 주안점을 둔다(양현교,2009).

이직은 통제 형태에 따라서 회피 가능한 이직과 회피 불가능한 이직으로 분류하는데, 회피 가능한 이직은 임금, 작업조건, 리더십, 감독, 해고, 일시 해고 등으로 같은 조직이 통제할 수 있는 원인에 의해 이직하는 것을 말한다. 회피 불가능한 이직은 가족이사, 경력변화, 가족부양, 임신, 질병, 사망등과 같이 조직이 통제할 수 없는 원인에 의해 이직하는 것으로 이직 중에서 통제할 수 없는 요인을 감소시키려고 노력하는 것은 효과적이지 못하기 때문에 회피가능 및 회피불가능 이직의 구분이 중요하다 (Dalton와 Toder,1982;양현교,2009). 조직에 미치는 영향에 따라 이직은 순기능적 이직과 역기능적 이직으로 분류할 수 있다 순기능적 이직은 조직에서 평가가 좋지 않은 직원이 이탈하는 것으로 조직입장에서 이익이 되는 이직을 말하고, 역기능적 이직은 조직 내부에서 평가가 좋은 직원이 조직을 이탈하는 것으로 조직입장에서 손해가 되는 것을 말한다. 순기능적 이직 및 역기능적 구분은 조직에 미친 영향을 명확하게 하여 대책을 수립하기 위함이다(김영철,2001;양현교,2009).

#### 4. 리더십과 조직유효성

리더십은 조직 관리를 위한 중요한 변수로 행정학, 경영학 등 많은 영역에서 관심을 가지고 왔으며 그와 관련된 많은 연구들이 이루어져 왔다.

많은 연구자들은 리더십과 조직유효성과의 연구에서 변혁적 리더십과 거래적 리더십 모두 조직유효성을 증대시키는데 중요한 역할을 하지만 변혁적 리더십이 거래적 리더십보다 일반적으로 조직유효성에 더 큰 영향을 미친다고 하였다(Bass와 Avolio, 1990; Howell와 Avolio, 1993; Yammarino와 Bass, 1990; Tulk, 1994; Lowe 등, 1996).

Hater와 Bass(1998)는 변혁적 리더십과 조직유효성에 관한 연구에서 부하 직원에 의해 지각된 변혁적 리더십과 리더십 유효성 및 리더에 대한 만족 간에는 정의 관계가 있다고 하였고, Deluga(1998)은 제조업체를 대상으로 한 연구에서 변혁적 리더십이 구성원이 만족도와 리더십 효과성측면에서 거래적 리더십보다 상관관계가 크고 설명력이 높았다고 주장하였다.

Bass와 Avolio(1993)는 미 육군장교를 대상으로 실증연구 결과 변혁적 리더십이 거래적 리더십보다 직무만족에 더 큰 영향을 미친다고 하였다.

Singer(1986)는 뉴질랜드 기업관리자를 대상으로 조사한 결과 변혁적 리더십이 거래적 리더십보다 직무만족에 더 많은 영향력을 미친다.

Kays(1993)은 온타리오에 있는 92개 아동복지단체 및 아동정신건강센터의 관리자와 조직구성원직원들 대상으로 한 연구에서 변혁적 거래적 리더십이 조직구성원들의 직무 만족, 헌신 리더효과성, 리더에 대한 만족도와 정(+)적인 관계를 나타내고 있다고 보고하였다(박영환, 2010).

국내에서 이루어진 연구 중 리더십과 조직유효성과 관련된 선행연구들을 살펴보면 리더십과 조직유효성에 관한 연구(황의철, 2004; 이화용,

2004;이신근,2003; 유문조,2005; 최연인,2005; 윤순희,2006; 서영란,2006; 이정로, 2006; 이정진, 2007)들이 이루어졌으며 이들 대부분 리더십과 조직 유효성, 또는 조직효과성이라는 종속변수를 도입하고 하위변수로는 조직 몰입, 직무만족, 직무성과 등의 하위변인과의 직접적인 관계성을 연구하였다. 또한 리더십과 조직몰입, 직무만족, 직무 성과 등 하위변인과의 직접적인 변인과의 관계에 대한 연구(채순화, 2004; 조진탁, 2003; 이정로, 2003; 이상미, 2006; 권봉안, 2005; 권형섭, 2007)가 있으며 이들의 연구는 독립변수를 리더십으로 선정하고 종속변수를 조직몰입, 직무만족, 직무성과 등 단일한 변수를 선정하여 관계를 연구하였다.

엄자영(2002)은 변혁적 리더십과 조직몰입 및 직무만족에 대한 연구하였고 박인수(1999)와 이선미(2003)는 리더십 효과성에 대한 단순연구로 진행하였다.

정신보건센터의 조직효과 또는 유효성의 선행연구로는 정신보건전문요원의 임파워먼트와 인적자원관리가 조직유효성에 미치는 영향에 대해 연구를 한 오화영(2007)의 연구가 있다. 이 연구에서는 이 연구에서의 조직효과성은 임파워먼트와 인적자원관리에 영향을 받는 것으로 나타나고 있으며 정신보건영역에서 조직유효성에 대해 연구를 한 논문은 많지 않지만 직무만족에 대한 연구는 최영규(2009), 김진주(2005), 김영란(1999)등이 있다. 최영규(2009)의 연구에서는 팀웍 관련요인과 직무만족은 관련부서가 공정하고 팀원 간의 상호지원이 충분하며 팀원과의 관계가 원만할수록 직무 만족도는 높아지고 팀원들의 협조가 잘 이루어지며 신뢰가 높을수록 실무자들의 직무만족도가 높게 나타났다. 김진주(2005)의 연구에서 전국 정신보건센터 근무자들의 전체 직무만족도와 조직 몰입도는 5점 척도로 측정했을 때 직군 3.63과 ,3.80으로 높게 나타났으며 전국정신보건센터에서 일하는 근무자들의 직무만족과 조직몰입이 타 기관에서 일하는 간호사

나 사회복지사들 보다 높게 나타났다. 이 결과는 특성과 대상이 다르지만 정신보건센터에서 근무하는 조직구성원의 직무만족과 조직몰입이 높다는 것을 보여준다.

김영란(1999)의 연구에서는 직무만족을 5점 만점으로 측정했을 때 경기도 지역사회정신보건센터 평균 직무만족 점수는 3.33점으로 대체로 직무에 만족하고 있는 것으로 나타났다. 센터의 직무자체 요인, 역할 분명성, 대인관계, 기관운영, 도전, 슈퍼비전, 인정, 편안함, 업무량, 승진, 금전적 보상 순으로 긍정적인 평가를 내렸다.

이숙영(2009)연구에서 임파워먼트 매개로 하는 변혁적 리더십이 조직몰입과 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다는 연구 결과가 있다.

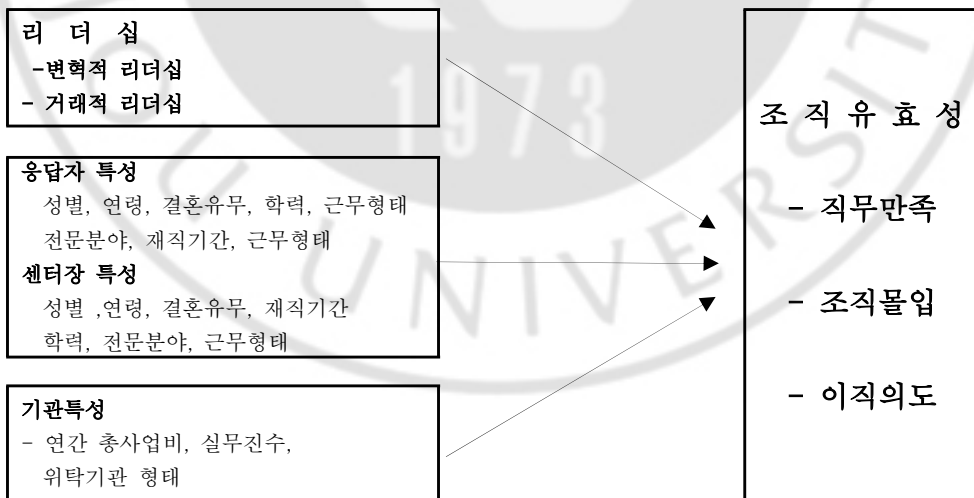
지금까지 선행연구에서 살펴보았듯이 리더십에 대한 이해가 조직관리 차원에서 중요성이 강조되면서 많은 연구들이 진행되어 왔으나 정신보건영역에서 만큼은 리더십과 조직유효성과의 관계에 관한 연구는 전무한 실정이다.

### III. 연구방법

본 연구는 경기도 정신보건센터 조직에서 조직구성원이 인식한 센터장의 거래적 변혁적 리더십 유형과 조직유효성과의 관련성에 대해 알아보는 서술적 조사연구이다.

#### 1. 연구 모형

정신보건센터장의 리더십과 조직유효성의 관계를 향상시킬 방안을 모색하기 위한 내용을 도식화하면 <그림1>과 같다. 본 연구 설계는 이론적 배경을 토대로 하여 정신보건센터장의 변혁적 리더십과 거래적 리더십을 구분하고 응답자와 센터장의 인구사회학적 특성, 기관의 특성 등을 통제 변수로 하며 조직유효성은 선행연구를 바탕으로 하여 직무만족, 조직몰입, 이직의도로 구분하였다.



<그림1> 연구 모형

## 2. 연구 대상 및 조사 방법

본 연구는 경기도 정신보건센터에 근무하는 조직구성원을 연구대상으로 하였으며 구조화된 설문지를 통하여 사전에 센터 팀장을 통해 연구의 목적을 설명하고 설문에 응답해 줄 의사를 밝힌 센터에게 메일로 설문지를 발송하여 수집하는 방법을 이용하였다. 수집 기간과 방법은 2011년 8월 20일부터 9월 10일까지 기관별 설문지를 메일로 보낸 뒤 회수율을 높이기 위해 팀장을 통해 메일을 통해 회수 하는 방법을 이용하였다. 경기도 36개 센터 중 32개 센터(대상기관: 89%), 경기도 정신보건센터 조직구성원 326명중 217부가 설문에 응답(응답율:67%)하였고 분석에 적합지 않은 2부를 제외한 215(회수된 설문지의 99%)부를 분석에 활용하였다.

## 3. 변수의 조작적 정의 및 측정 도구

### 3-1. 리더십

본 연구에서는 지역정신보건센터장의 리더십을 조직구성원에게 센터의 목표달성을 위하여 영향력을 행사하는 과정이라고 정의 한다. 리더십의 유형은 최신의 리더십 이론들을 근거로 하여 변혁적 리더십과 거래적 리더십으로 구분하였으며 Bass(1985)가 최초로 개발하고 보완하여 다요인 리더십 설문지(Multifactor Leadership Questionnaire-5X:MLQ- 5X)를 사용하였으며 이는 38개 문항으로 구성되어있다. 변혁적 리더십의 경우 26문항, 거래적 리더십의 경우 12문항으로 구성된 Likert 5점 척도를 이용하였다.

본 연구에서는 변혁적 리더십의 신뢰도는 Cronbach`s  $\alpha$ =.967이고 거래적 리더십의 신뢰도는 Cronbach`s  $\alpha$ =.883이었다.

### 3-2. 조직유효성

조직유효성은 직무만족, 조직몰입, 이직의도를 체크하는 총 18개 문항으로 구성된 척도로 사용하였다.

#### 3-2.1. 직무 만족

직무만족은 직무수행, 인간관계, 인정, 성취감등에 만족을 느끼는 정도로 정의한다. 자신의 직무에 대한 긍정적인 정서 상태로서 직무자체 특성과 성장욕구 충족에 대하여 인식하는 만족정도를 알아보고자 하며 일반적인 직무상태를 묻는 Tymon(1988)이 사용했던 내재적, 외재적 직무만족연구를 바탕으로 김정선(2001)과 오화영(2007)에서 사용한 총 8개 문항으로 구성된 Likert 5점 척도를 이용하였다. 본 연구에서는 직무만족의 신뢰도는 Cronbach`s  $\alpha$ =.896이었다.

#### 3-2.2. 조직몰입

조직몰입은 구성원 개개인 조직에 대해 느끼는 일체감과 조직의 목표와 가치를 받아들여 조직을 위해 헌신하는 감정의 상태라고 정의한다. 조직가치의 수용성, 조직과의 일체감, 조직에 대한 긍지, 목표의 일치도를 알아보고자 하며 Jaros(1995)를 바탕으로 하여 김도영(2003)과 오화영(2007)에서 사용한 총 5개 문항으로 구성된 Likert 5점 척도를 이용하였다. 본 연구에서는 조직몰입의 신뢰도는 Cronbach`s  $\alpha$ =.766이었다.

#### 3-2.3. 이직의도

이직의도란 자발적으로 조직을 떠나려고 하는 의향, 또는 가까운 미래에 자신이 속한 조직을 떠나고자 하는 의도로 정의하며 Jaros(1995)를 바탕으로 하여 김도영(2003)과 오화영(2007)에서 사용한 총 5개 문항으로 구성된 Likert 5점 척도를 이용하였다. 본 연구에서는 직무만족의 신뢰도는 Cronbach`s  $\alpha$ =.755이었다



<표8> 척도의 항목별 및 신뢰도 구성

척도	문항번호	문항수	Cronbach's $\alpha$
리더십	I 변혁적	.1,2,3,5,6,7,9,10,11,12,18,21,22,23,24,25,27,29,31,33,34,37,38	.967
	I 거래적	.8,13,14,15,16,19,22,26,28,30,35	.883
조직유형	II 직무만족	.1,2,3,4,5,6,7,8	.896
	II 조직몰입	.9,10,11,12,13	.766
효성	II 이직의도	.14,15,16,17,18	.755
응답자, 센터장 인구통계학적 특성 및 기관 특성	V.1-19		19

#### 4. 분석 방법

본 연구의 자료는 SPSS 18.0를 이용하여 통계처리하였으며 조사대상자의 인구사회학적 특성과 센터장의 인구사회학적 특성, 기관의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도분포, 백분율을 보았고 리더십과 조직유효성에 관한 평균 및 표준편차를 알아보기 위해 기술통계를 실시하였다. 집단 간 응답점수의 차이를 보기 위하여 독립 표본 t검정과 One Way ANOVA를 실시하였으며 변수간의 상관관계를 파악하기 위해 피어슨 상관관계 분석을 실시하였다. 또한 독립변수와 종속변수와의 관련성을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

## IV. 연구 결과

### 1. 기초통계량

#### 1-1. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 성별, 연령별, 결혼 유무, 학력, 전문분야, 직급, 급여, 근무 형태, 재직 기간등의 분포는 <표9>와 <표10>과 같다.

<표9> 응답자의 인구통계학적 특성1 (N=215)

변 수	구분	빈도(명)	백분율(%)
성 별	남	28	13.0
	여	187	87.0
연 령	20-29	69	32.1
	30-39	109	50.7
	40-49	31	14.4
	50-59	6	2.8
	미혼	107	49.8
결혼 여부	기혼	108	51.2
	전문대졸	46	21.4
학 력	대학졸	126	58.6
	대학원재중	12	5.6
	대학원졸	31	14.4
	간호사	11	5.1
	사회복지사	54	25.1
	심리사	4	1.9
전문 분야	정신보건간호사	71	33.0
	정신보건사회복지사	69	32.1
	정신보건임상심리사	3	1.4
	기타	3	1.4

성별은 남자가 28명으로 13.0%, 여자가 187명으로 87%로 나타났다. 연령은 30대가 109명으로 50.7%, 20대가 69명으로 32.1%, 40대가 31명으로 14.4%, 50대는 6명으로 2.8% 순으로 나타났으며 결혼유무는 기혼 51.2%이 미혼 48.8%로 나타났다. 전문분야로는 일반요원으로 간호사 5.1%, 사회복지사 25.1%, 심리사 1.9%로 사회복지사가 가장 많은 비율을 차지하였고 전문요원으로 정신보건간호사33.0%, 정신보건사회복지사 32.1%, 정신보건임상심리사 1.4%, 기타(행정요원)1.4% 순으로 나타났다. 이를 다시 전문요원과 일반요원으로 구분하여 보면 정신보건전문요원이 66.5%, 일반요원이 33.5%로 사업초기 전문요원으로만 구성되었던 과거와 달리 일반요원의 수가 증가함을 알 수 있다.

<표10> 응답자의 인구통계학적 특성2 (N=215)

변 수	구분	빈도(명)	백분율(%)
직 급	상임(선임/총괄)팀장	9	4.2
	팀장	37	17.6
	팀원	169	78.2
월 평균 급여	150만원 미만	15	7.0
	150만원 이상 - 200만원 미만	150	69.8
	200만원 이상 - 250만원 미만	33	15.3
	250만원 이상 - 300만원 미만	16	7.4
	300만원 이상	1	0.5
근무 형태	비상근	4	1.9
	상근	212	98.1
	1년 이하	66	30.7
재직 기간	1년 이상 - 3년 미만	75	34.9
	3년 이상 -5년 미만	35	16.3
	5년 이상 - 10년 미만	28	13.0
	10년 이상	11	5.1
	평균 35. 2개월		

직급으로는 팀장급 이상이 21.8%, 팀원이 78.2%로 나타났다. 월 평균 급여수준은 150만원 미만이 7%, 150만원 이상 200만원 미만이 69.8%, 200만원 이상 250만원 미만이 15.3%, 250만원 이상 300만원 미만이 7.4%, 300만원 이상은 5%로 나타났다. 근무형태는 상근이 98.1%, 비상근이 1.9%로 나타났으며 재직기간은 평균 35.1개월로 1년 이하 30.7%, 1년 이상 3년 미만 34.9%, 3년 이상 5년 미만 16.3%, 5년 이상 10년 미만 13.1%, 10년 이상은 5.1%이었다.

## 1-2. 조사대상자가 응답한 센터장의 인구통계학적 특징

조사대상자가 응답한 센터장의 성별, 연령별, 결혼유무, 학력, 전문분야, 근무 형태, 재직 기간등으로 분석한 결과는 <표11>과 같다.

성별은 남자가 170명으로 79.1%, 여자가 45명으로 20.9%로 나타났다. 연령은 40대가 104명으로 48.4%, 50대가 87명으로 40.5%, 30대가 23명으로 10.7%, 60대 1명으로 0.5% 순으로 나타났으며 결혼 유무는 미혼인 경우가 10명으로 4.7%, 기혼은 205으로 95.3%로 나타났다. 학력수준으로는 학사가 18명으로 8.4%, 석사가 57명 26.5%, 박사학위중인 경우는 21명으로 9.8%를 나타냈고 박사이상의 최고학력자는 119명으로 55.3%의 가장 많은 비율을 나타냈다. 전문분야로는 의사가 82.8%, 간호사13.8%, 사회복지사 4.2%순으로 나타났다. 근무형태는 상근이 21.9%, 비상근이 78.1%로 나타났으며 재직기간은 평균 31.1개월로 3년 미만이 67.9%, 3년 이상이 32.1%를 나타냈다.

<표11> 센터장의 인구통계학적 특성

(N=215)

	구 분	빈도	백분율(%)
성별	여	45	20.9
	남	170	79.1
나이	30-39	23	10.7
	40-49	104	48.4
	50-59	87	40.5
	60이상	1	.5
결혼	미혼	10	4.7
	기혼	205	95.3
학력	학사	18	8.4
	석사	57	26.5
	박사학위중	21	9.8
	박사	119	55.3
전공분야	의사	178	82.8
	간호사	28	13.0
	사회복지사	9	4.2
	주1일	139	64.7
근무형태	주2일	21	9.8
	상근	47	21.9
	기타	8	3.7
근무기간	3년미만	146	67.9
	3년이상	69	32.1

### 1-3. 기관의 특성

조사대상자가 응답한 기관의 특성으로 총사업비, 실무진 인력 수, 위탁형태 등으로 보았고 이들의 분포는 <표12>와 같다.

기관의 특성 중 2011년 연간 총사업비는 2억 이상 4억 미만 17.7%, 4억 이상 6억 미만이 47.4%, 6억 이상 8억 미만이 30.2%, 8억 이상 4.7%로 나타났다. 평균은 5.171억원으로 나타났다. 조직구성원 수(센터장을 제외한 실무진수)는 5인 이하인 센터는 6.5%, 6인-10인 센터는 43.7%, 16인-19인 센터는 17.7%, 20인 이상인 센터는 5.1%로 나타났다. 위탁형태는 의료법인인 128명으로 59.5%, 학교법인인 78명으로 36.3%, 사회복지법인 9명으로 5.1%로 나타났다.

<표12> 기관의 특성 (N=215)

	구 분	빈도	백분율(%)
연간 총사업비	2억이상-4억미만	38	17.7
	4억이상-6억미만	102	47.4
	6억이상-8억미만	65	30.2
	8억이상	10	4.7
실무진수	5인이하	14	6.5
	6인-10인	94	43.7
	11인-15인	58	27.0
	16인-19인	38	17.7
	20인이상	11	5.1
위탁형태	의료법인	128	59.5
	학교법인	78	36.3
	사회복지법인	9	4.2

#### 1.4. 리더십과 조직유효성의 평균값

조사대상자의 응답한 리더십과 조직유효성의 평균을 비교해 보면 <표 13>과 같다. 조사대상자가 인식하고 있는 센터장의 리더십을 측정하기 위하여 변혁적 리더십과 거래적 리더십에 대한 반응점수를 보았다. 각 문항은 리커트 5점 척도로 구성되어 있고 리더십 정도가 낮은 1점부터 리더십의 정도가 높은 5점으로 부호화되어 있다. 본 조사결과 변혁적 리더십 및 거래적 리더십은 모두 평균 5점 만점의 중간점인 2.5점보다 높게 나타났다. 변혁적 리더십의 평균은 3.33으로 나타났으며 거래적 리더십의 평균은 3.12로 나타났다. 이는 조사대상자가 센터장의 리더십을 거래적 리더십보다 변혁적 리더십으로 인지하고 있음을 알 수 있다. 또한 조직유효성의 변수인 직무만족은 5점 만점의 평균 3.03, 조직몰입 3.38, 이직의도 3.08로 나타났다. 모두가 평균이상의 점수이었다.

<표13> 리더십과 조직유효성의 평균

구분	N	최소값	최대값	평균	표준편차	
리더십	변혁적	215	1.00	4.88	3.33	.685
	거래적	215	1.00	4.82	3.12	.588
	직무만족	215	1.63	4.38	3.03	.514
조직유효성	조직몰입	215	1.40	5.00	3.38	.597
	이직의도	215	1.80	4.40	3.08	.500

## 2. 인구사회학적 특성과 기관의 특성별 조직유효성에 대한 집단차이

### 2-1. 조사대상자의 인구사회학적 특성별 조직유효성과에 대한 집단차이

인구사회학적 특성, 기관의 특성별 집단 차이를 보기 위하여 t-test 및 One-way ANOVA(일원배치분산분석)을 실시하였다. 분석결과 조사대상자

의 나이, 결혼 유무, 전문성 유무, 직급, 재직기간에 따라 조직유효성과의 관계에서 통계적으로 유의미한 집단 간 차이가 있었으나 그 외는 집단 간 차이가 없었다.

<표14> 조사대상자의 인구사회학적 특성별 조직유효성에 대한 집단차이

구분	빈도	직무만족		조직몰입		이직의도		
		평균±표준편차	t/F	평균±표준편차	t/F	평균±표준편차	t/F	
성별	여	45	3.02±.543	-.159	3.37±.577	-1.182	3.09±.499	.693
	남	170	3.04±.542		3.51±.726		3.02±.509	
나이	20-29(A)	68	2.99±.545	.917	3.37±.631	5.77**	3.12±.400	1.514
	30-39(B)	108	3.01±.528		3.28±.569	C>A	3.10±.534	
	40이상(C)	39	3.13±.574		3.67±.530	C>B	2.97±.552	
결혼	미혼	105	3.02±.552	-.031	3.37±.615	-.260	3.04±.423	-1.17*
	기혼	110	3.03±.533		3.39±.582		3.12±.563	
전문성	전문요원	146	2.99±.566	-1.124	3.33±.588	-1.773	3.15±.516	3.112*
	일반요원	69	3.08±.485		3.48±.606		2.94±.434	
학력	학사이하	168	3.03±.530	-.298	3.40±.540	-1.121	3.09±.489	-.586
	석사이상	47	3.00±.586		3.29±.657		3.04±.540	
직급	팀원	168	3.01±.531	.462	3.33±.586	-2.04*	3.07±.469	-.732
	팀장	48	3.05±.582		3.54±.615		3.13±.600	
급여	200만원미만	163	3.00±.540	-1.144	3.34±.589	-1.774	3.08±.465	-.111
	200만원이상	52	3.10±.553		3.51±.616		3.09±.601	
재직기간	1년미만 A	69	3.06±.543	.228	3.40±.646	.201	2.98±.507	3.162*
	1-3년미만B	76	2.98±.529		3.37±.522		3.09±.420	
	3-5년미만C	34	3.05±.589		3.32±.614		3.30±.457	A<C
	5년이상D	36	3.01±.534		3.42±.597		3.03±.623	

\*p<0.05, \*\*p<0.01



구체적으로 살펴보면 조사대상자의 성별에 따른 조직유효성은 5점 만점으로 직무만족 평균은 여자 3.02, 남자 3.04로 나타났으며 조직몰입은 여자 3.37, 남자 3.51, 이직의도는 여자 3.02, 남자 3.09로 나타났으나 두 집단 간 통계적으로 유의미한 차이는 없는 것으로 나타났다.

조사대상자의 연령에 따른 조직유효성의 직무만족 평균은 20대가 2.99, 30대가 3.01, 40대 이상이 3.13이었고 나이가 많을수록 직무만족 점수가 높게 나타났으며 Scheffe 사후검정 결과 직무만족에 대한 집단 간 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다. 조직몰입은 20대 3.37, 30대 3.28, 40대 이상은 3.67로 나타났으며 Scheffe 사후검정 결과 40대 이상에서 20대와 30대 보다 조직몰입이 높은 것으로 나왔고 통계적으로 유의미한 차이( $P < .05$ ,  $F = 5.778$ )가 있는 것으로 나타났다. 이직의도는 20대 3.12, 30대 3.10, 40대 이상은 2.97로 나타났으나, 연령에 따라 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다.

조사대상자의 결혼유무에 따른 조직유효성의 직무만족 평균은 미혼이 3.03, 기혼은 3.027로 나타났으며 유의미한 차이는 나타나지 않았다. 조직몰입은 미혼이 3.37, 기혼이 3.39로 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이직의도는 미혼이 평균 3.04, 기혼이 3.12로 나타났으며 결혼유무에 따라 이직의도가 통계적으로 유의미한 차이( $P < .05$ ,  $t = -1.178$ )가 있는 것으로 나타났다.

조사대상자의 전문분야를 기준에 간호사, 사회복지사, 심리사를 일반요원으로 정신보건간호사, 정신보건사회복지사, 정신보건임상심리사를 전문요원으로 구분하여 전문요원과 일반요원간의 집단차이를 검증하였다 이에 직무만족 평균은 전문요원이 평균 2.99, 일반요원이 3.08로 나타났으며 조직몰입은 전문요원이 3.33, 일반요원이 3.48로 나타났으나 집단 간 통계적으로 유의미한 차이는 없는 것으로 나타났다. 이직 의도는 전문요원이

3.15, 일반요원이 2.94로 전문요원이 일반요원보다 이직의 의도가 높게 나타났다으며 집단 간 통계적으로 유의미한 차이( $p < .01$ ,  $t = 3.112$ )가 있는 것으로 나타났다.

조사대상자의 직급에 따른 조직유효성을 팀원과 팀장으로 집단 차이를 분석한 결과 조직몰입에서 팀장이( $M = 3.544$ )로 팀원( $M = 3.339$ )보다 높게 나타났다으며 통계적으로 유의미한 차이( $p < 0.05$ ,  $t = 2.044$ )가 나타났고 그 외 직무만족과 이직의도에서는 집단 간 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다.

조사대상자의 재직기간에 따른 조직유효성을 분석할 결과 이직의도에서 1년 미만인 집단( $M = 2.98$ )이 재직기간 3-5년 미만인 집단( $M = 3.30$ )인 집단보다 높게 나타났으며 집단 간 통계적으로 유의미한 차이( $P < .05$ ,  $F = 3.162$ )를 보였다. 그 외 직무만족과 이직의도에서는 집단 간 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다.

## 2-2. 센터장의 인구사회학적 특성별 조직유효성과에 대한 집단차이

조사대상자가 응답한 센터장의 인구통계학적 특징과 조직유효성의 집단 차이를 분석하기 위해 t-test 및 One-way ANOVA(일원배치분산분석)을 실시하였다. 분석결과 결혼유무, 학력, 전공분야, 근무기간 등은 집단 간 유의미한 차이를 보였으나 나이와 근무형태는 집단 간 통계적으로 차이가 없는 것으로 나타났다.

구체적으로 살펴보면 센터장의 결혼 유무에 따른 조직유효성의 직무만족 평균은 미혼이 3.32, 기혼은 3.01이었고 집단 간 통계적으로 유의미한 차이는 없는 것으로 나타났다. 조직몰입은 미혼이 3.42, 기혼이 3.39로 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이직의도는 미혼이 3.00, 기혼이 3.08이었으며 결혼 유무에 따라 이직의도가 통계적으로 유의미한

차이 ( $P<.05$ ,  $t=-.881$ )가 있는 것으로 나타났다.

<표15> 센터장의 인구사회학적 특성별 조직유효성에 대한 집단차이

구 분	빈도	직무만족		조직몰입		이직의도		
		평균±표준편차	t/F	평균±표준편차	t/F	평균±표준편차	t/F	
성 별	여	45	3.11±.544	1.223	3.39±.640	.143	3.03±.457	-.807
	남	170	3.00±.540		3.38±.587		3.09±.512	
나 이	30-39	23	2.95±.559	.304	3.34±.321	.140	3.15±.440	.528
	40-49	104	3.02±.562		3.38±.652		3.10±.485	
	50이상	88	3.04±.589		3.41±.590		3.08±.500	
결 혼	미혼	10	3.32±.437	1.796	3.42±.345	.194	3.00±.298	-.881*
	기혼	205	3.01±.542		3.38±.607		3.08±.508	
학 력	석사이하	75	3.01±.485	-.287	3.38±.618	-.051	3.17±.531	2.032*
	석사초과	140	3.03±.571		3.38±.587		3.03±.476	
전 공	의사	178	3.02±.540	.112	3.40±.562	1.065*	3.07±.495	-.370
	기타	37	3.06±.556		3.27±.742		3.11±.448	
근 무 형 태	상근	47	3.10±.554	-1.111	3.36±.719	.253	3.12±.597	-.525
	비상근	168	3.00±.537		3.39±.560		3.07±.470	
근 무 기 간	3년미만	146	2.97±.560	3.814	3.27±.631	17.059 ***	3.13±.482	5.635*
	3년이상	69	3.13±.487		3.62±.436		2.96±.519	

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

센터장의 학력에 따른 조직유효성의 직무만족은 석사초과 (박사학위중이거나 박사학위)의 집단은 평균 3.03, 석사이하의 집단 평균은 3.01이었으

며 집단 간에 통계적으로 유의미한 결과는 나타나지 않았다. 조직몰입은 석사초과의 집단 평균은 3.38, 석사이하의 집단의 평균은 3.38로 학위 간 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이직의도는 석사미만(대학졸) 출신 집단의 평균은 3.17, 석사초과(박사학위중이거나 박사)의 집단이 3.17로 두 집단 간에 통계적으로 유의미한 차이( $p < 0.05$ ,  $t = 2.032$ )가 있는 것으로 나타났다. 이는 센터장의 학력에 따라 실무진의 직무만족, 조직몰입에는 통계적으로 유의미한 차이가 없으나 실무진의 이직의도에서는 센터장이 석사출신이하 집단과 초과(박사중이거나 박사학위)의 집단 간의 통계적으로 유의미한 차이( $p < 0.05$ ,  $t = 2.032$ )가 있었다.

센터장의 전공에 따른 조직유효성의 직무만족은 센터장이 의사인 경우 평균 3.02, 간호사인 경우 평균은 3.10, 사회복지사인 경우 2.70으로 나타났으며 조직몰입은 센터장이 의사인 경우 평균 3.40, 간호사인 경우 평균은 3.34, 사회복지사인 경우 3.04으로 나타났다. 이직의도는 센터장이 의사인 경우 평균 3.07, 간호사인 경우 평균은 3.00, 사회복지사인 경우 3.46으로 나타났으며 집단 간 차이를 알아보기 위해서는 집단수가 부족하여 간호사(28명)와 사회복지사(9명)가 센터장인 집단과 센터장이 의사인 집단과 두 개의 집단으로 구분하여 분석한 결과 조직몰입에서 센터장이 의사인 집단( $M = 3.40$ )보다 아닌 집단(간호사+복지사: $M = 3.27$ )에서 집단 간 통계적으로 유의미한 차이( $p < 0.05$ ,  $t = 1.065$ )가 나타났다. 그러나 그 외 조직만족과 이직의도에서는 통계적으로 유의미한 집단 간 차이가 없었다.

정신보건센터의 위탁기간이 보편적으로 3년을 기준으로 재 위탁하는 형태를 고려하여 센터장의 근무기관을 3년 이하와 3년 초과로 구분하여 집단 간 차이를 보았다. 직무만족은 센터장이 3년 초과를 근무한 경우 3년 이하를 근무한 센터에서 집단 간 통계적으로 유의미한 차이가 없었다. 조직몰입은 센터장의 근무기간이 3년 초과인 집단이 평균 3.27과 3년 이하

인 집단 평균이 3.62으로 보다 높은 두 집단간 유의미한 ( $p<0.001$ ,  $t=17.059$ )차이가 나타났다. 이직의도는 3년 이하인 집단에서 평균 3.03로 3년 초과인 집단 평균 3.13로 보다 높은 이직의도를 가지는 것으로 집단간 통계적으로 유의미한 차이( $p<0.05$ )를 보였다. 따라서 센터장의 근무기간에 따라 조직구성원의 조직몰입과 이직의도에는 통계적으로 차이가 있는 것으로 나타났다.

### 2-3. 기관의 특성별 조직유효성의 대한 집단 차이

기관의 특성 즉 연간총사업비, 위탁기관형태, 센터별 실무인원수에 따라 집단차이를 분석하기 위해 t-test, One-way ANOVA(일원배치분산분석)을 실시하였다. 그 결과는 <표16>과 같다.

<표16> 기관의 특성별 조직유효성에 대한 집단 차이

구분	빈도	직무만족		조직몰입		이직의도		
		평균±표준편차	t/F	평균±표준편차	t/F	평균±표준편차	t/F	
연간사업비	2억-4억미만A	38	3.05±.576	.977	3.32±.553	1.972	3.22±.388	4.456**
	4억-6억미만B	102	3.04±.559		3.46±.613		2.96±.508	
	6억-8억미만C	65	2.94±.502		3.26±.602		3.20±.485	B<C
	8억이상D	10	3.22±.463		3.56±.440		3.06±.625	
위탁형태	의료법인	128	3.10±.493	2.741*	3.45±.577	2.234*	3.02±.507	-2.024*
	기타(학교+사회복지법인)	87	2.90±.591		3.27±.591		3.26±.454	
실무진수	10인이하	108	3.07±.595	1.402	3.46±.611	1.909	3.07±.520	-.257
	11인이상	107	2.97±.478		3.30±.575		3.09±.481	

\* $p<0.05$  , \*\* $p<0.01$

센터별 총사업비가 조직유효성의 집단 간 차이를 보인 결과에서 이직의도에서 연간 총사업비가 6억 이상 8억 미만인 집단(M=3.20)이 가장 높은 이직의도를 가지고 있으며 4억 이상 6억 미만(M=2.96)과의 집단 간 유의미한 차이( $p < 0.05$ ,  $F = 4.456$ )를 보였다.

위탁형태에 따라 조직유효성의 변수간의 집단차이를 본 결과 의료법인과 그 외의 집단으로 분류하여 분석하였으며 이는 집단의 수가 적어 통계처리에 적합한 수가 되질 않아 학교법인과 사회복지법인의 수를 합하여 하나의 집단으로 보고 분석하였으며 통계 결과 집단 간 직무만족, 조직몰입, 이직의도 모두에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 이는 정신보건센터의 위탁형태가 의료법인인 경우가 그렇지 않은 경우보다 직무만족과 조직몰입에서 높고, 이직의도에서는 낮게 나타났다.

실무진 수에 따른 조직유효성 차이에서는 10인이하의 집단과 11인이상의 집단으로 분류하여 분석한 결과 직무만족, 조직몰입, 이직의도 모두에서 통계적으로 유의미한 차이는 없었다.

### 3. 리더십과 조직유효성의 상관관계

본 연구는 리더십과 조직유효성의 상관관계를 보기 위하여 SPSS 18.0을 사용하여 피어슨 상관관계를 분석하였고 그 결과는 <표17>이다.

<표17> 리더십과 조직유효성의 상관관계

요인 구분	리더십	
	변혁적 리더십	거래적 리더십
직무만족	.383(**)	.345(**)
조직유효성		
조직몰입	.418(**)	.424(**)
이직의도	-.366(**)	-.306(**)

\*\*상관계수는 0.01 수준에서 양쪽 모두 유의함.

변혁적 리더십과 거래적 리더십 모두 결과 변수인 조직유효성과 통계적으로 유의미한 상관관계가 있었다.

변혁적 리더십의 경우 조직몰입( $r=.418, p>0.001$ )과 상관관계를 가지고 직무만족( $r=.383, p<0.01$ )과도 유의미한 상관관계를 갖으며 이직의도( $r=-.366, p<0.01$ )와도 유의미한 부(-)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다.

거래적 리더십의 경우 조직몰입( $r=.424, p>0.01$ )과 상관관계를 가지며 직무만족( $r=.345, p<0.01$ )과도 낮은 상관관계를 갖으며 이직의도( $r=-.306, p<0.01$ )와도 낮은 부(-)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다.

#### 4. 리더십과 조직유효성에 미치는 영향 관계

본 연구는 지역정신보건센터장의 리더십이 직무만족, 조직몰입, 이직의도 등에 어떤 영향을 미치는지를 알아보려고 하였다. 먼저 회귀분석을 하기 전에 리더십 유형과 조직유효성간에 다중공선성이 존재하는지를 알아보기 위해 공차한계와 분산팽창 요인계수(VIF)를 통해 확인하였다. 그 결과 모든 변수에서 공차한계가 .10보다 크며 분산팽창요인계수가 10을 넘지 않아 다중공선성에 문제가 없는 것으로 나타났다(김두섭등,2000).

<표18> 리더십이 조직유효성에 미치는 영향 관계

	직무만족			조직몰입			이직의도		
	B	β	유의 확률	B	β	유의 확률	B	β	유의 확률
(상수)	2.318		.000	1.885		.000	3.577		.000
변혁적 리더십	.291	.368	.008**	.157	.180	.164	-.359	-.492	.000***
거래적 리더십	.018	.019	.890	.270	.226	.039*	.118	.139	.301
성별 1)	.072	.044	.500	.194	.108	.076	-.118	-.079	.217
결혼 2)	.013	.012	.871	-.042	-.035	.602	.052	.052	.460
근무형태 3)	-.186	-.047	.475	-.155	-.035	.560	-.123	-.033	.600
연령 4)	.142	.101	.164	.347	.224	.001**	-.221	-.171	.016*
학력 5)	-.012	-.009	.892	.036	.025	.682	.098	.081	.208
전문요원 6)	-.074	-.063	.357	-.127	-.099	.122	.160	.150	.026*
직급 7)	.018	.014	.851	.173	.120	.084	.054	.045	.540
실무인원 8)	.002	.003	.972	-.025	-.042	.626	-.101	-.203	.026*
사업비 9)	.009	.008	.935	-.003	-.003	.975	.234	.223	.016*
위탁형태10)	.207	.188	.004*	.187	.154	.010*	-.159	-.157	.013*
<b>모형적합도</b>	R 제곱=.199			R 제곱=.309			R 제곱=.243		
동시투입방식 (Enter Method)	Adjusted R제곱=.152			Adjusted R제곱=.268			Adjusted R제곱=.198		
	F=4.195 p=.000			F=7.514 p=.000			F=5.141 p=.000		

\*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

※ 주:1)여자=0, 2)미혼=0, 3)상근=0, 4)30대 이하=0, 5)석사이하=0, 6)전문요원=0,  
7)팀원=0 ,8)10인 이하=0, 9) 5억 이하=0, 10)의료법인=0



리더십과 조직유효성 하위변수에 영향을 미치는 요인으로 조사대상자의 인구사회학적특성과 기관의 특성을 통제하기 위하여 범주형 변수를 두 개의 더비변수로 바꾸었다. 다음은 리더십유형이 조직 유효성에 영향을 미치는지를 보기 위하여 다중회계 분석을 한 결과는 <표18>과 같다

리더십이 직무만족에 미치는 영향을 분석하기 위하여 설정된 모델은 F 값 4.195( $P<.001$ )수준에서 통계적으로 유의미하게 나왔으며 모델 설명력(R 제곱)은 19.9%로 나타났다. 자유도를 고려한 각 독립변수의 설명력(Adjusted R제곱)은 15.2%였다. 직무만족에 영향을 주는 변수로 통계적으로 유의미한 결과를 보이는 것은 변혁적 리더십과 기관의 위탁형태로 유의미성을 나타내고 있다. 따라서 센터장의 변혁적 리더십이 높으면 조직 구성원의 직무만족이 높다는 것을 알 수 있으며 위탁형태가 의료법인 일 때 조직구성원의 직무만족이 높다는 것을 알 수 있다.

리더십의 조직몰입에 미치는 영향을 분석하기 위하여 설정된 모델은 F 값 7.541( $P<.001$ )수준에서 통계적으로 유의미하게 나타났으며 모델 설명력(R 제곱)은 30.9%로 비교적 높게 나타났다. 자유도를 고려한 각 독립변수의 설명력(Adjusted R제곱)은 26.8%였다. 조직몰입에 영향을 주는 변수로 통계적으로 유의미한 결과를 보이는 것은 거래적 리더십( $p<0.05$ )과 조직 구성원의 연령( $p<0.01$ ),위탁형태( $p<0.05$ )로 통계적으로 유의미한 결과를 나타내고 있다. 따라서 센터장의 거래적 리더십이 높으면 조직몰입이 높다는 것을 알 수 있으며 조직구성원 연령이 30세보다 낮은 조직에서, 위탁 형태가 의료법인인 경우가 조직구성원의 조직몰입이 높다는 것을 알 수 있다.

리더십의 이직의도에 미치는 영향을 분석하기 위하여 설정된 모델은 F 값 5.141( $P<.001$ )수준에서 통계적으로 유의미하게 나왔으며 모델 설명력(R 제곱)은 24.6%로 비교적 높게 나타났다. 자유도를 고려한 각 독립변수의

설명력(Adjusted R제곱)은19.8%였다. 이직의도에 영향을 주는 변수로 통계적으로 유의미한 결과를 보이는 것은 변혁적 리더십과 응답자의 연령, 전문성유무, 기관의 실문인원수, 사업비, 위탁형태를 나타내고 있다.

따라서 센터장의 변혁적 리더십이 높으면 이직의도가 낮다는 것을 알 수 있으며 조직구성원 연령이 30세보다 낮은 구성원에서, 일반요원보다 전문요원이, 기관의 실무인원이 10이상 조직에서, 사업비가 5억 이상인 조직에서, 위탁형태가 의료법인 아닌 조직에서 이직의도가 높다는 것을 알 수 있다.

따라서 조사대상자의 인구사회학적 특성 및 기관의 특성들을 통제한 가운데 조직구성원이 지각한 센터장 리더십이 조직유효성에 미치는 영향을 살펴본 결과 변혁적 리더십은 직무만족( $p<0.01$ )과 이직의도( $p<0.001$ )에 유의미한 영향을 미치지만 조직몰입에는 미치지 않는 것으로 나타났다. 거래적 리더십은 조직몰입( $p<0.05$ )에서만 영향을 미치는 것으로 나타났다.

## V. 고 찰

정신보건센터에 근무하는 조직구성원이 인식하고 있는 센터장의 리더십 중 변혁적 리더십의 평균점수는 3.33, 거래적 리더십의 평균은 3.12로 나타났다. 이는 조사대상자가 센터장의 리더십을 거래적 리더십보다 변혁적 리더십으로 인지하고 있음을 알 수 있다. 이는 특성과 대상이 다르지만 엄자영(2002)의 연구에서 사회복지조직에서 사회복지사가 관장의 변혁적 리더십을 3.57로 본 것보다는 낮게 나타났으며 송지영(2004)연구에서 정신보건사회복지사가 정신보건센터장의 변혁적 리더십 평균을 2.82로 나온 결과 보다 높은 결과이다. 한난영(1998)의 연구에서 사회복지관장의 변혁적 리더십이 3.18보다는 높고 거래적 리더십이 3.50보다 낮은 결과이다.

조직유효성의 변수인 직무만족이 5점 만점의 평균은 3.03, 조직몰입은 3.38, 이직의도는 3.08로 나타났다. 2.5의 중간점수보다 높은 수치를 나타내고 있다. 본 결과는 김영란(1995)연구에서 경기도 정신보건센터 종사자 직무만족 평균이 3.33, 김진주(2005)의 연구에서 전국 정신보건센터 근무자의 직무만족 평균 3.62와 조직몰입 평균은 3.80, 최영규(2009)연구에서 전국 정신보건센터 실무진을 대상으로 하는 직무 만족 점수는 평균 3.38, 유광자(2009)연구에서 정신보건센터에서 근무하는 정신보건간호사를 대상으로 하는 직무만족 평균 점수는 3.25, 이직의도 평균점수는 2.98로 나타났으며 시간이 경과됨에 따라 정신보건센터에 근무하는 조직구성원의 직무만족과 조직몰입이 낮아지고 있으며 이직의도는 높아지고 있음을 알 수 있다. 이직의도는 비용효과 측면에서 손실을 초래하고 조직구성원의 사기를 저하시키며 서비스의 질의 손상문제가 언급하여 이직관리의 중요성을 언급하고 있다. 이에 정신보건센터장은 조직관리 차원에서 조직구성원의 이직을 막고자 하는 노력이 다각적으로 검토되어야 한다. 이미 많은 연구

에서 조직몰입은 직무만족과 낮은 이직의도로 연결되어 조직의 효과적인 운영과 더불어 일선에서 근무하는 조직구성원의 고객만족 서비스에도 긍정적인 결과를 가져 온다는 것을 감안한다면 조직구성원의 직무만족, 조직몰입, 이직 의도에 관심을 기울여 조직의 효율성을 극대화 하는 것에 관심을 가져야 할 것이다.

조직유효성에 대한 조직구성원의 인구사회학적 특성별 집단 간 차이를 분석한 결과 조직구성원이 미혼 일 때 기혼보다 이직의도가 높으며 전문요원이 일반요원보다 이직의도가 높고, 직급에 따라서는 팀장이 팀원보다 조직몰입이 높게 나타났다. 이는 팀원보다는 팀장이 직무에 대한 책임감이 많고 조직몰입을 해야 하는 당위성에 대한 해석으로 이야기 할 수 있다. 센터장의 근무기간이 3년 이상 일 때 조직구성원의 조직몰입이 높고 이직의도가 낮은 것을 감안한다면 센터장의 짧은 근무기간은 조직유효성에 부정적인 영향을 미치므로 센터장의 잦은 교체에 대한 원인을 찾아내서 그에 대한 대책마련이 필요하다. 경기도 정신보건센터의 위탁형태는 의료기관에서의 위탁하는 형태가 조직유효성에 긍정적인 결과가 나타났다. 이는 보건의료영역의 한 주축인 정신보건사업의 주체는 의료법인이 더욱 적합하다는 결과로 해석할 수 있다.

따라서 정신보건센터의 조직구성원들이 인구학적 특성과 기관의 특성에 따라 조직유효성이 달리 나타남에 따라 센터장은 조직구성원들에게 세심한 배려와 개별적 리더십 발휘가 필요하며 무엇보다도 이직의도가 높은 점을 고려하여 대책 마련과 인적 조직 관리에 힘을 써야 함을 시사 하고 있다.

응답자의 인구사회학적 특성 및 기관의 특성들을 통제한 가운데 조직구성원이 지각한 센터장 리더십이 조직유효성에 미치는 영향을 살펴본 결과 변혁적 리더십은 직무만족과 이직의도에 유의미한 영향을 미치지만 조직

몰입에는 미치지 않는 것으로 나타났다. 거래적 리더십은 조직몰입에서만 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 변혁적 리더십은 직무만족과 조직몰입에 영향을 미친다는 다수의 연구결과(엄자영,2002;이숙영, 2009;정병을,2009)와는 차이가 있으며 거래적 리더십이 조직몰입에 영향을 미친다는 양현교(2009)의 연구결과와 일치함을 보여주었다. 정병을(2009)공공의료원장의 리더십과 조직유효성에 관한 연구에서 변혁적, 거래적 리더십이 조직몰입과 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 본 연구결과와 지역정신보건센터장이 주로 의사라는 관점에서 비교를 한다고 해도 리더십이 조직유효성과 영향 결과에서 차이가 나는 것을 알 수 있다.

이는 Bass(1985)가 바람직한 리더십은 변혁적 리더십과 거래적 리더십을 하나가 아니라 서로 보완관계에 있다고 한 연구와 Dunham과 Klafehn(1990)의 가장 효과적인 리더십은 하급자가 상급자의 변혁적 리더십의 발휘를 높게, 거래적 리더십의 발휘를 낮게 인식하는 경우라고 한 결과와 거의 일치한다. 조직의 리더가 리더십을 발휘함으로써 조직구성원 자신이 조직성공을 위해 많은 노력을 기울이고, 조직에 대한 귀속감과 긍지를 느끼며, 조직에 속해서 남아있게 하는 것과 관계가 있으며 즉 리더와 친밀한 관계를 갖은 구성원들은 자신이 속한 조직에 도움이 되고자 적극적인 활동을 하게 된다는 것을 보여준다. 리더는 조직구성원과의 관계를 다수의 조직구성원으로 확대해 나갈 때 조직구성원의 직무만족, 조직몰입을 높이고 이직의도를 낮출 수 있으며 더 나아가 서비스 대상자에 대한 질적 향상과 조직구성원의 긍정적 변화를 통해 조직의 비전을 구체적으로 실현해 나갈 수 있을 것이다.

최근 정신보건영역에서의 리더십에 연구는 부족한 실정이다. 지역정신보건영역에서의 정신보건센터장은 조직 관리, 비전 제시, 조직구성원의 조직유효성을 높이고 서비스 질 향상 등 많은 역할을 해야 한다. 따라서 정신

보건영역에서의 리더십에 대한 연구는 중요하며 이에 본 연구의 시사점과 제언은 다음과 같다.

첫째, 지역정신보건센터에서 센터장의 리더십을 다룬 최초의 연구이며 이를 통해 조직 구성원의 조직유효성과의 관계를 밝혀 리더로서 역할과 방향을 제시할 수 있는 계기가 되었다.

둘째, 조직구성원의 이직의도가 타 선행연구 결과보다 대체적으로 높게 나온 것을 고려하여 조직구성원의 이직의도에 관한 다각적인 검토가 요구된다.

셋째, 지역사회정신보건센터장의 변혁적 리더십이 조직구성원의 조직유효성에 영향을 미친다는 결과를, 변혁적 리더십이 거래적 리더십보다 더 영향을 미친다는 선행 연구들의 결과를 뒷받침할 수 있었다.

넷째, 그간의 선행연구에서는 거래적 리더십이 조직유효성과 부정적인 영향을 미친다고 밝혀왔으나 본 연구에서는 거래적 리더십이 조직유효성의 일부에 긍정적으로 영향이 미친 것을 알 수 있다.

본 연구는 다음과 같은 한계점을 가지고 진행하였으므로 본 연구의 부족한 부분을 보완하고 확장할 만한 후속 연구에 대한 논의가 이루어져야 할 것이다.

첫째, 지역정신보건센터장의 리더십을 처음으로 다룬 연구이므로 반복인 연구가 필요하며 측정도구의 타당도에 대한 검증이 필요하다. 또한 지역사회정신보건센터 뿐만이 아니라 다른 정신보건 영역에서도 적용시켜 비교 연구가 필요하다.

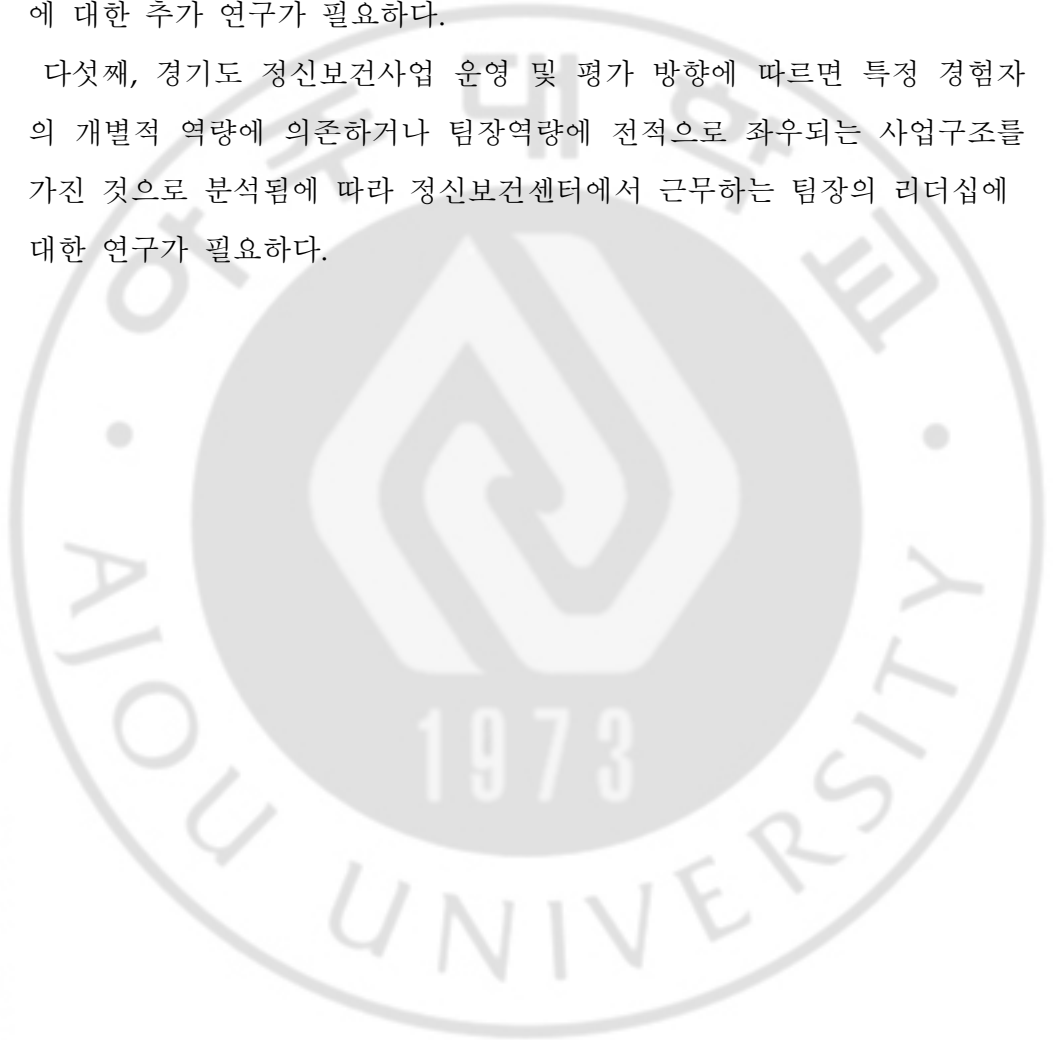
둘째, 연구대상 지역을 경기도로 한정하여 실시하였으므로 대상지역을 확대하여 연구할 필요가 있다.

셋째, 지역정신보건영역에서 조직유효성에 대한 개념정립이 우선되어야 하며 본 연구에서는 조직유효성에 대한지표가 직무몰입, 직무만족, 이직의

도에만 한정되어져 있어 향후 연구에서는 조직유효성에 대한 다양한 지표에 대한 연구가 필요하다.

넷째, 리더십의 조직유효성에 영향을 미칠 것으로 예상되는 구성원들의 능력이나 인식수준 등이 배제된 상태에서의 연구되었으므로 추후 이 항목에 대한 추가 연구가 필요하다.

다섯째, 경기도 정신보건사업 운영 및 평가 방향에 따르면 특정 경험자의 개별적 역량에 의존하거나 팀장역량에 전적으로 좌우되는 사업구조를 가진 것으로 분석됨에 따라 정신보건센터에서 근무하는 팀장의 리더십에 대한 연구가 필요하다.



## VI. 결 론

본 연구에서는 경기도 지역사회정신보건센터장의 리더십 유형과 조직구성원의 조직유효성의 수준을 측정하여 집단 간 차이와 관계를 분석하고 리더십이 조직유효성에 미치는 영향관계를 알아보려고 경기도 32개 정신보건센터 근무하는 조직구성원 215명 대상으로 조사 분석 하였다.

조사대상자가 인식한 정신보건센터장의 리더십은 거래적 리더십보다 변혁적 리더십으로 인지하고 있음을 알 수 있다. 정신보건센터의 조직구성원들이 인구학적 특성과 기관의 특성에 따라 조직유효성이 달리 나타남에 따라 센터장은 조직구성원들에게 세심한 배려와 개별적 리더십 발휘가 필요하며 무엇보다도 이직의도가 높은 점을 고려하여 대책 마련과 인적 조직 관리에 힘을 써야 함을 시사 하고 있다.

센터장의 리더십 유형은 조직유효성의 직무만족과 조직몰입에서 정의 상관관계를 나타냈으며 이직의도와는 부의 상관관계를 나타냈다. 지역정신보건센터장 리더십이 조직유효성에 미치는 영향관계를 살펴본 결과 변혁적 리더십은 직무만족과 이직의도에 유의미한 영향을 미치지만 조직몰입에는 미치지 않는 것으로 나타났다. 거래적 리더십은 조직몰입에서만 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 지역정신보건센터장의 변혁적 리더십과 거래적 리더십을 적절히 혼합하여 사용할 때 조직유효성이 높아진다고 할 수 있다.

또한 정신보건센터장은 개인적 성장을 지원하는 조직문화를 개발하고 조직구성원들과 일대일 관계를 통하여 조언이나 코치를 하고 피드백을 제공하여 개인의 욕구와 조직의 필요를 합치시켜 개인의 능력이 개발되면 권한의 위임과 책임의 수준을 증가시켜 자신감을 갖도록 하여야 할 것이다.

마지막으로 정신보건센터장은 조직관리 차원에서 조직의 정확한 비전 제



시를 통해 조직구성원들이 통일된 목적과 목표를 가지고 서비스 대상자와 만날 수 있게 해야 하며 조직구성원의 다양한 특성에 맞게 리더십을 발휘해야 하며 조직 관리의 효율적 운영을 도모해야 하며 이를 통해 조직유효성이 높아질 것이다.



## [참고 문헌]

### 1. 국내 문헌

- 권선진. 사회복지관의 조직효과성에 관한 연구 [박사학위논문]. 서울: 연세대학교 대학원; 1996.
- 권봉안. 리더십유형, 조직특성 지각 및 직무특성과 직무 스트레스와 조직 몰입 이직의도에 관한 연구 [박사학위 논문] 수원: 경기 대학원; 2005.
- 권형섭. 변혁적 리더십이 호텔 종사원의 임파워먼트와 직무만족 및 조직 몰입에 미치는 영향에 관한 연구 [박사학위논문] 안양: 안양대학교 대학원; 2007.
- 김경섭. 변혁적 거래적 리더십과 팔로우의 적합성이 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구: 리더신뢰를 매개변수 [석사학위논문] 서울: 서울대학교; 2005.
- 김도영. 변혁적, 리더십과 자기희생적 리더십이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. [석사학위논문] 서울: 숭실 대학원; 2003.
- 김두섭, 강남준. 회귀분석: 기호와 응용. 서울: 나남. 2000.
- 김성국. 조직과 인간행동, 명길사. 2001. P.339.
- 김영란. 경기도 정신보건센터의 직무만족에 관한 연구, 한국정신보건사회사업. 1999 Vol. 8. pp.49-78.
- 김영환. 조직문화가 조직의 유효성에 미치는 영향에 관한 연구 [석사학위논문] 서울: 홍익대학교 대학원; 2001.
- 김완진. 지역사회정신보건센터 종사자의 직무스트레스와 대처유형에 관한 연구 [석사학위논문]. 공주: 공주대학교 대학원; 2010.

- 김진주. 지역사회정신보건센터 근무자의 조직몰입, 직무만족에 영향을 미치는 요인 [석사학위논문] 카톨릭대학교 사업보건대학원; 2005.
- 남기민. 사회복지조직과 리더십. 서울 : 푸른사상,1990.
- 박연희. 사회복지조직의 변혁적 리더십연구경향분석 [석사학위논문] 한영신학대학교 상담복지대학 ; 2009.
- 박영환. 변혁적 리더십과 신뢰가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구 [박사학위 논문] . 용인대학교 대학원 ; 2009.
- 박은숙. 변혁적 거래적 리더십과 조직성과 간의 관계에 관한 연구. 종합병원의 간호사 중심: [석사학위논문] 충남대학교 경영대학원; 1996
- 박인수. 사회복지조직의 리더십행동과 사회복지사의 직무만족에 관한 연구. [석사학위논문] 청주대학 행정대학원; 1999.
- 박준민. 금융기관 종사자의 역할 모호성과 역할 갈등이 직무불안정과 조직몰입에 미치는 영향 [석사학위 논문] . 서울: 고려대학교 대학원; 2009.
- 박현태. 간호조직에서 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입에 관한연구 [석사학위 논문] , 서울:이화여자대학교 대학원; 1996.
- 서동우, 조맹제, 김윤희등, 중앙정신보건사업지원단 사업보고서. 보건사회연구원.보건복지부. 2006.
- 서영란, 초등학교장의 리더십생활기술이 학교 조직문화와 조직효과성에 미치는 영향 [박사학위 논문] 계명대학교 대학원; 2006.
- 송지영. 정신보건사회복지사의 임파워먼트에 관한연구. [석사학위 논문] 이화여자대학교 사회복지대학원; 2004.
- 신유근. 조직행위론. 박영사. 1987. p. 443.
- 안수형. 변혁적 리더십이 조직구성원의 직무만족에 미치는 영향 [박사학위 논문] .수원: 경기대학교 행정대학원; 2008.

- 엄자영. 사회복지관장의 변혁적 리더십이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향 [석사학위 논문] 이화여자대학교 사회복지대학원; 2002
- 이선미. 사회복지관장의 리더십과 조직효과성에 관한 관계 연구 [석사학위 논문] 카톨릭대학교 사회복지대학원; 2003.
- 이숙영. 정신보건영역센터의 변혁적 리더십이 조직유효성에 미치는 영향: 임파워먼트의 매개효과 검증을 중심으로. 임상사회사업학회 2009; 2(6).
- 이상임. 직무특성, 개인특성 및 리더십 유형의 상호작용이 조직몰입에 미치는 영향 [박사학위 논문] 상지대학교 대학원; 2006.
- 이신근. 변혁적 리더십과 조직유효성간의 있어서 상황요인 미치는 조절효과 [박사학위 논문] 숭실대학교 대학원; 2004.
- 이정진, 군 교육 소대장의 변혁적 리더십이 조직효과성에 미치는 영향 신뢰의 매개효과 성숙도의 조절효과를 중심으로 [박사학위 논문] 전북대학교 대학원; 2007.
- 이정로. 학교장의 변혁적 거래적 리더십과 조직가치의 결합유형: 조직 효과의 인과관계 분석 [박사학위 논문] 경희대 대학원; 2003.
- 이화용. 변혁적 리더십이 조직유효성이 미치는 영향에 관한 연구: 리더의 감성지능의 조절효과 [박사학위 논문] 경희대 대학원; 2004.
- 양현교. 호텔직원의 조직후원인식이 조직유효성에 미치는 영향: 임파워먼트와 조직신뢰의 매개효과를 중심. [박사학위 논문] 세종대학교; 2009.
- 오지나. 정신보건센터 팀웍이 조직효과성에 미치는 영향. [석사학위 논문] 대구: 계명대학교 대학원; 2009.
- 윤순희. 학교장의 변혁적 리더십이 의사소통과 조직몰입 및 조직효과성에 미치는 영향 [박사학위 논문] 서울: 서울 대학교 대학원; 2006.

- 오화영. 정신보건요원의 임파워먼트와 인적자원관리가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구 [석사학위 논문]. 서울: 이화여자대학교 사회복지대학원; 2007.
- 우수명. PASW 18.0. 인간과 복지. 2010.
- 유광자. 정신보건센터에 근무하는 정신보건간호사의 직무만족에 관한 연구 [석사학위 논문] 계명대학교 대학원; 2008.
- 유문조, 변혁적 리더십과 신뢰유형이 조직유효성에 미치는 영향. [박사학위 논문] 대전대 대학원; 2005.
- 유영덕. 사회복지사가 지각한 사회복지관 중간관리자의 리더십이 사회복지사의 직무수행태도에 미치는 영향 [석사학위 논문] 서울: 연세대학교 행정대학원; 2002.
- 이용탁. 변혁적 리더십에 관한 연구. [박사학위 논문] 서울대학교 대학원 ;1996.
- 유평터. 연구 개발인력의 직무스트레스가 조직유효성에 미치는 영향 요인 [박사학위 논문] 호서대학교; 2007.
- 이규선. 의료사회복지사의 임파워먼트에 관한 연구 [석사학위 논문] 이화여자대학교 사회복지대학원; 2002.
- 장임숙. 변혁적-거래적 리더십이 조직 효과성에 미치는 영향: 공·사조직간 비교연구를 중심으로 지방과행정연구회 1998; 13(1):99-124
- 전상길. 리더십과 조직문화의 관련성에 관한 연구: 기술의 조절효과를 중심으로. [박사학위 논문] 서울: 고려대학교, 대학원; 2003.
- 정병을. 공공의료기관의 변혁적-거래적 리더십이 조직유효성에 미치는 영향 [박사학위 논문]. 대구: 건양 대학교 대학원; 2009.
- 조진탁 .조직에서 상사에 대한 신뢰가 직무 만족 및 조직몰입에 미치는

- 영향에 관한 실증적 연구: [박사학위 논문] 중부대학교 대학원; 2003.
- 채순화. 변혁적 리더십, 임파워먼트, 신뢰 및 조직몰입과의 관계 : 다차원적 접근 [박사학위 논문] 영남대 대학원 ; 2004.
- 최연인. 교사가 지각한 학교장의 변혁적 지도성과 교사집단의 임파워먼트 및 학교 조직효과성과의 관계 [박사학위 논문] 서울: 건국대 대학원; 2005.
- 최영규. 지역정신보건센터 근무자의 직무만족에 관한 연구 [석사학위 논문] 논문공주대학교 대학원대학원; 2009.
- 최재열. 심화섭, 정인성. 조직이론의 현재와 미래. 서울:학문사.1999.
- 한난영. 사회복지관장의 리더십과 조직효과성의 관계에 대한 연구 [석사학위 논문] 서울: 이화여자대학교 .사회복지대학원; 1999.
- 한봉주. 조직문화와 리더십이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향 한국행정학회 발표논문집; 2008: 58-93.
- 황의철. 리더십유형이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구 [박사학위 논문] 인천: 인하대학교 대학원; 2004.
- 보건복지부. 정신보건사업안내. 2011.
- 경기도 광역정신보건센터. 2010년 경기도 지역사회정신보건사업 연찬회 자료집. 2010.

## 2. 국외 문헌

- Aarons GA. Mental health Provider Attitude Toward of Evidence-based Practice: The Evidence-based Practice Attitude Scale. *Mental health Service Research* 2004; 61-74.
- Aarons GA. Transformational and Transaction Leadership: Association With Attitudes Toward Evidence-based Practice. *Psychiatric Service* 2004; 57(8).1162-1169.
- Allen N, Meyer J. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology* 1990; 63:1-18.
- Bass BM. *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York: Free Press 1985.
- Bass BM, Avolio BJ, "The Implications of Transformational and Transaction Leadership for Individual, Team, and organizational development " *Research in Organizational Change Development*, 1990; (4) 231-272.
- Bryman A. *Charisma and Leadership in Organizations* (London ;SAGE) 1982.
- Conger JA. Charismatic leader: Behind the Mystique of Exceptional Leadership, *Jossey-Bass*. 1989; 78-97.
- Corrigan PW, Garman AN. Transformational and Transaction Leadership skills for mental health teams. *Community mental health Journal* 1999; 35:301-312.

- Deluga R. Relationship of transformational and Transaction Leadership with Employee influencing Strategies, Group and Organizational Studies 1998; 13(4).
- Dunham J, Klafehn K. Transformational and the nurse executive. Journal of Nursing Administration 1990; 20: 28-34.
- Kotter JP. Leading change; Why transformational efforts fails. Harvard Business Review, 1995; 88-100.
- Glisson C, DurickM. Predicters of Job Satisfaction and Organizational Commitment in human Service Organization Administrative Quarterly 1998; 33: 61-81.
- Hater JJ, Bass BM. Superiors Evaluations and Subordinates transformational and Transaction Leadership, Journal of Applied Psychology 1998; 73(4) :695-702.
- Hellridgel D, Slocum JW. Organizational Behavior, Contingency View, St. Pawal: West Publishing 1976; 296-297.
- Howell J, Avolio B J. "Transformational Leadership, Transactional Leadership, locus of control, and support for innovation; Key predictor of cosolidated- business unit performance" Journal of Applied Psychology 1993; 78(6): 891-902.
- Tichy NM, Devanna MA. The transformational Leader, Willy 1986; 73-79.
- Trofino AJ, transformational Leadership : Moving total quality management to world-class Organization, international Nursing Review 2000; 47(4):232-242.
- Luthans F. Organizational Behavior(9th ed) McGrow-Hill 2002; 85.



Yammarino FG, Bass BM. " Long-term forecasting of Transformational Leadership and its efforts among naval officers "In K. E. Clark and M. B. Clard(Eds), Measures of leadership, West orang, NJ; Leadership library of America, 1990; 151-170.

Yulk GA. Leadership in Organizations. Englewood cliffs, N. J; Prentice - Hall, 4ed. 1987; 2-3.

Lowe KB, Kroeck KG, sivasubraamian N. "Effectiveness Correlate of Transformational and Transaction Leadership: A Meta-Analytic Review of The MLQ Literature," Leadership Quarterly 1996; 7(3):385-425.

일련번호				
------	--	--	--	--

## 설문지

안녕하십니까?

저는 아주대학교 보건대학원에서 보건정책과 관리를 전공하고 있는 석사과정학생입니다. 본 설문지는 정신보건센터장의 리더십과 조직유효성에 관한 연구를 위해 준비중에 있습니다.

본 설문지는 귀하가 느끼거나 생각한 것들을 알아보기 위해 실시하는 것으로 총 4페이지로 구성되어 있습니다. 각 문항에는 정답이 존재하지 않으므로, 문항을 읽은 후, 순간 떠오르는 느낌이나 생각으로 모든 문항에 빠짐없이 솔직하게 답변하여 주시기길 바랍니다. 귀하의 가장 솔직한 답변이 연구의 검증력을 높여주므로 소중한 자료로 이용될 수 있도록 다시 한 번 솔직하고 성실한 답변을 부탁드립니다.

본 설문지의 응답 및 분석 결과는 순수하게 연구목적으로만 사용되며, 통계법 제 13조 2항에 의거하여 익명으로 처리되므로 특정 개인이나 기관에 어떠한 불이익도 없을 것임을 약속드립니다. 또한 분석 이후 모든 설문지는 통계법 제8조에 의거해 폐기됩니다.

귀하의 귀중한 시간 할애에 다시 한 번 깊은 감사를 드립니다.

2011.08.24.

아주대학교 보건대학원 보건정책과 관리 전공  
지도교수 : 전 기 홍  
연구자 : 조 명 선

연락처 : T el 010-5032-9610

E - mail tansmom@hanmail.net

I. 다음은 귀하가 속한 기관의 센터장에 대한 귀하의 의견을 묻는 것입니다. 평소 센터장에 대한 귀하의 느낌과 가장 가까운 란에 V표를 해 주시기 바랍니다.

번호	내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	센터장은 나에게 목표의식을 심어준다					
2	센터장은 무시받기 쉬운 부하 직원에게도 관심을 갖고 대한다					
3	어떤 문제가 발생하면 나는 언제든지 센터장과 상담할 수 있다					
4	내가 센터를 위해 노력한 만큼 센터로부터 얻기도 한다고 생각한다					
5	센터장의 아이디어는 내가 미처 생각하지 못한 문제를 다시 생각하게 한다					
6	센터장은 내가 다른 조직의 동료들도 이해하도록 돕는다					
7	센터장은 내 생각과 의견을 표현할 수 있도록 용기를 준다					
8	내가 기존의 문제를 새로운 시각으로 생각하게 해 준다					
9	센터장은 나에게 영감을 일깨워 준다					
10	센터장은 자신의 비전을 가지고 있다					
11	센터장은 자신이 없어도 센터가 목표 달성을 할 수 있다고 생각하게 해 준다					
12	센터장은 내가 장애에 대해 낙관적인 생각을 갖게 해 준다					
13	센터장은 부하가 잘 한 일에 대해 칭찬과 격려를 해 준다					
14	센터장은 내가 지지해 준 댓가로 내가 원하는 것을 준다					
15	센터장은 내가 노력을 하면 원하는 것을 얻을 수 있다는 확신을 준다					
16	센터장은 직원들을 개별적으로 대한다					
17	센터장은 내가 커다란 성과를 달성하여 보상을 얻기 위해서 무엇을 해야 하는지 알려 준다					
18	나는 센터장을 완전히 신뢰한다					
19	센터장은 직무수행상 알아야 할 것만을 알려 준다					
20	센터장은 곤란한 문제를 새로운 방법으로 해결할 수 있도록 도와 준다					
21	센터장은 센터내 모든 사람이 업무에 열심히 일할 수 있도록 해 준다					

I. 다음은 귀하가 속한 기관의 센터장에 대한 귀하의 의견을 묻는 것입니다. 평소 센터장에 대한 귀하의 느낌과 가장 가까운 란에 V표를 해주시기 바랍니다.

번호	내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다
22	센터장은 기존의 업무처리 방법으로 일을 하면 만족스러워 한다					
23	나는 직무를 잘 처리하므로 센터장에게 신임을 받는다고 생각한다					
24	센터장은 내가 원하는 것을 찾아내어 완수하도록 도와주려고 애쓴다					
25	내가 맡은 일을 잘 처리 했을 때 센터장은 고마워하는 것을 느낄 수 있다					
26	원하는 것은 내가 정하고 센터장은 그것을 얻을 있는 방법을 알려 준다					
27	나는 센터장의 좋은 부분을 따라하고 싶다					
28	내가 스스로 일할 때 일의 능률이 더 나며, 센터장은 센터장의 의도를 권유하지 않는다					
29	센터장은 부하들이 중요시하는 것이 무엇인지 안다					
30	나는 센터장이 옆에 있을 때 센터장으로 인해 기분이 좋아진다					
31	나는 센터장과 관련있는 사람이라는 것이 자랑스럽다					
32	센터장은 정신적으로 나의 성공과 목표달성의 본보기다.					
33	센터내 모든 사람들은 센터장의 명령을 복종한다					
34	나는 난관을 극복하는 센터장의 능력과 판단을 믿는다					
35	나는 센터장이 내게 항상 일관된 방법으로 일을 처리하도록 하는 것이 좋다					
36	센터장은 내가 리더같이 느끼고 행동하게 해 준다					
37	센터장은 내가 맡은 일을 기준에 맞춰 잘하면 만족해 한다					
38	센터장은 내가 조직에 충성하도록 해 준다.					

II. 다음은 귀하가 느끼는 조직의 유효성에 관한 질문입니다. 각 문항을 읽고 귀하의 의견과 일치하는 곳에 V표를 해 주시기 바랍니다

번호	내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그런편이다	매우 그렇다
1	내가 수행하는 업무에 대해 전반적으로 만족하고 있다					
2	내가 수행하고 있는 업무를 그만두고 싶다는 생각을 하지 않는다					
3	나는 만약 현재의 일을 다시 맡는다 해도 싫지 않을 것이다					
4	나는 지금 수행하고 있는 업무가 적합하다고 생각 한다					
5	내가 수행하고 있는 업무에서 보람을 느끼고 있다					
6	내가 맡고 있는 업무에서 나의 능력을 마음껏 발휘할 수 있다고 생각한다					
7	나의 업무를 수행하면서 기쁨을 느끼고 있다					
8	나는 업무를 통해서 여러 가지로 배우게 되고 자기 계발에 도움이 되었다고 느끼고 있다					
9	나는 이 조직에서 근무하고 있다는 사실에 자부심을 느낀다					
10	나는 조직의 문제는 곧 나의 문제라고 생각을 가지고 업무에 임한다					
11	나는 이 조직을 위해 규정된 역할이상의 많은 노력을 하고 있다					
12	나의 가치관과 우리 조직의 가치관은 매우 비슷하다					
13	선택가능한 직장중에서 이 직장이 최고라고 생각 한다					
14	나는 기회가 주어진다면 다른 직장으로 옮기고 싶다					
15	나는 이 조직에 장기간 재직한다고 해도 장래성이 없을 것이다					
16	나는 현재 근무하고 있는 조직을 평생직장으로 선택한 것을 잘된 판단이라고 생각한다.					
17	현재 이 조직의 급여보다 더 높은 수준의 급여를 주는 곳이 있다면 전직을 고려해보겠다					
18	내가하는 일을 보다 더 창조적으로 할 수 있는 자유가 허용되는 직장이 있다면 이직할 수 있다					

## V. 인구사회학적 특징

1. 다음은 귀하의 개인적인 특성을 알아보기 위한 질문입니다. 각 항목들에 대해 해당하는 것에 V표를 해 주십시오.

- 1) 성 별 ①여 ②남
- 2) 연 령 ①20대 ②30대 ③40대 ④50대 ⑤60세이상
- 3) 결혼 여부 ①미혼 ②기혼
- 4) 최종 학력 ①고졸 ②전문대졸 ③대학졸 ④대학원재중 ⑤대학원졸
- 5) 전공 분야 ①간호사 ②사회복지사 ③임상심리사 ④ 정신보건간호사  
⑤정신보건사회복지사 ⑥정신보건임상심리사 ⑦기타
- 6) 근무 일수 ①주3일 ②주2일 ③상근 ④기타 ( )
- 7) 직 급 ①부센터장 ②상임팀장(총괄/선임팀장) ③팀장 ④팀원 ⑤기타
- 8) 월평균 급여 ①150미만 ②150이상 -200만원미만 ③200이상-250만원미만  
④250이상-300만원미만 ⑤ 300만원이상
- 9) 귀 기관의 근무 년수 ( ) 년 ( ) 개월

2. 귀 기관의 센터장 및 기관의 특성에 대한 질문입니다.

본 내용은 관련기관에서의 팀장급 이상의 직분을 갖고신 분 한분만 작성해 주시면 됩니다.

- 1) 성 별 ①여 ②남
- 2) 연 령 ① 20대 ②30대 ③40대 ④50대 ⑤60세이상
- 3) 결혼 여부 ①미혼 ②기혼
- 4) 최종 학력 ①학사 ②석사학위중 ③석사 ④박사학위중 ⑤박사
- 5) 전공 분야 ①의사 ②간호사 ③사회복지사 ④임상심리사 ⑤기타
- 6) 근무 일수 ①주1일 ②주2일 ③상근 ④기타 ( )
- 7) 귀 기관의 근무 년수 ( ) 년 ( ) 개월
- 8) 위탁 형태 ①의료법인 ②학교 법인 ③사회복지법인 ④기타 ( )
- 9) 기관의 총 실무자 인원 수 ( ) 명
- 10) 2011년 총 사업비 ( ) 원

[ABSTRACT]

Relationship Between Director Leadership of Community Mental  
Health Center and Organizational Effectiveness

Myungsun Cho

Graduate School of Public Health

Ajou University

(Supervised by Professor Ki Hong Chun, MD, PhD)

This study was intended to investigate leadership types of the directors of community mental health centers located in Gyeonggi province and measure organizational effectiveness of members, and thereby analyze the differences between groups and the influence of the leadership on organizational effectiveness. To achieve the purposes, this study was conducted on 215 people working at 32 mental health centers in Gyeonggi province. On the basis of the main results of this study, the author came to the following conclusion.

First, it was found that the leadership of the directors of mental health centers recognized by the study subjects was transformational leadership rather than transactional leadership.

Secondly, since the organizational effectiveness of the members at the mental health centers appeared different according to their demographical and organizational features, it was implied that the

directors needed to give careful consideration to the members and exert individual leadership, and especially that given the high turnover intention, they should come up with measures and make an effort in managing their human resources.

Third, the leadership type of the head directors had a positive correlation with job satisfaction and organizational commitment of organizational effectiveness, and had a negative correlation with turnover intention.

Fourth, regarding the influence of the leadership of the directors on organizational effectiveness, the transformational leadership significantly affected job satisfaction and turnover intention, but never influenced organizational commitment. The transactional leadership influenced only organizational commitment. Therefore, it was found that the proper combination of transactional leadership and transformational leadership could lead to the increase in organizational effectiveness.

It is necessary to examine the validity of the measurement tool used in this study, and the study target area was limited to Gyeonggi province so that it was impossible to make this study generalize. In addition, the concept of organizational effectiveness used in the community mental health area should be defined, but the indices of organizational effectiveness in this study were limited to organizational commitment, job satisfaction and turnover intention. In addition, the abilities and perception levels of organizational members, which are expected to influence organizational effectiveness of leadership were excluded in this study.



Nevertheless, this is the first study on the leadership of the directors of community mental health centers, and serves a role in proposing the roles and directions of the leaders by investigating relations between organizational members and organizational effectiveness.



---

Key Words : community mental health center, leadership,  
organizational effectiveness.

---