

한국청소년문화연구소
<청소년문화포럼>VOL.78

ISSN 1975-2733(Print)/ 2713-797X(Online)

<http://dx.doi.org/10.17854/ffyc.2024.04.78.95>

청소년시설 기관장의 진성리더십과 전문직업성이
조직유효성에 미치는 영향에서 직무재창조의 매개효과

An Analysis of the Mediating Effects of Job crafting
on the Effects of Authentic Leadership and Professionalism of
Youth Facility Directors and Organizational Effectiveness

최 미 송 · 강 영 배

경산시 진량청소년문화의집 시설장 · 대구한의대학교 청소년교육상담학과 교수

Choi, Misong · Kang, Youngbae

Director of the Jinryang Youth Culture Center · Daegu Haany Univ. the Dept. of
Adolescent Education and Counseling, Professor

청소년시설 기관장의 진성리더십과 전문직업성이 조직유효성에 미치는 영향에서 직무재창조의 매개효과¹⁾

An Analysis of the Mediating Effects of Job crafting
on the Effects of Authentic Leadership and Professionalism of
Youth Facility Directors and Organizational Effectiveness

최미송*2) · 강영배**3)

Choi, Misong* · Kang, Youngbae**

국문요약

본 연구는 청소년시설 기관장의 진성리더십, 전문직업성과 조직유효성의 관계에서 직무재창조의 매개효과를 검증하는데 목적이 있다. 이를 위해 전국에 있는 청소년시설의 청소년지도사를 대상으로 URL코드 설문지를 배포하여 회수된 자료 382부를 분석하였고, 자료처리는 SPSS 21.0, AMOS 21.0을 활용하였다. 본 연구의 결과는 다음과 같다. 첫째, 청소년지도사가 인식한 청소년시설 기관장의 진성리더십은 조직유효성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 청소년지도사가 인식한 청소년시설 기관장의 진성리더십과 전문직업성은 직무재창조에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 직무재창조는 조직유효성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 넷째, 직무재창조는 진성리더십과 조직유효성의 관계에서 부분매개효과가 있는 것으로 나타났고, 전문직업성과 조직유효성의 관계에서는 완전매개 효과가 있는 것으로 나타났다. 즉 진성리더십은 조직유효성에 유의한 영향을 미치고 직무재창조의 매개를 통해서도 유의한 영향을 미치지만, 전문직업성은 직무재창조의 매개효과를 통해서만 조직유효성에 영향을 미치는 것을 확인하였다.

주제어: 청소년시설, 진성리더십, 전문직업성, 직무재창조, 조직유효성

1) 본 논문은 최미송의 박사학위 논문을 수정·보완한 것임

2) 경산시 진량청소년문화의집 시설장

3) 대구한의대학교 청소년교육상담학과 교수

I. 서론

글로벌화와 무한 경쟁이 가속화된 최근의 경영 환경은 단순히 변화·발전을 논하는 것에서 그치는 것이 아니라 지속가능한 발전(Sustainable development)과 ESG(Environment, Social, Governance)경영을 강조하며 급격한 전환의 시기에 당면해 있다. 이는 영리를 목적으로 하는 기업들에 국한되는 문제는 아니다. 공공의 성격을 가진 조직들 역시 사회로부터 그에 상응하는 높은 책임성과 성과, 나아가서 존재 가치의 증명을 요구받기 때문이다. 대부분이 공적 예산을 지원받는 청소년시설도 공적 예산의 투입에 대한 가치를 인정받고 청소년들로 하여금 의미 있는 시설로 인식되기 위해서는 조직의 운영 방식, 직무에 대한 인식과 태도 등 전반적인 변화를 위한 노력이 필요한데, 이러한 노력은 조직구성원의 조직에 대한 몰입과 직무에 대한 만족 즉, 조직유효성을 높이는 것으로 확인할 수 있다. 조직유효성(Organizational Effectiveness)이란 조직이 가지고 있는 유지, 성장, 존속의 능력을 의미한다(Schein, 2004). 다시 말하면, 조직유효성이란 조직의 구성원이 직무와 조직에 대하여 만족감을 가지고 열심히 노력하여 환경의 변화에 적응해 가면서 일의 성과를 확보하는 것이다(정용승, 1998).

조직유효성에 영향을 미치는 요인들은 자기효능감, 고객지향성 등과 같은 개인적 특성과 관련된 변인, 전문직업성, 직무내용 등의 직무특성과 관련된 변인, 리더십, 임파워먼트, 상사 신뢰 등과 같은 리더와의 관계와 관련된 변인, 직무스트레스나 소진, 의사소통 등 작업 경험과 관련된 변인 등으로 매우 다양하다. 조직유효성의 증대를 목적으로 Pascal과 Peters가 1981년에 제안한 조직진단 7S 모델에 의하면 7S 요인은 하드(Hard) 요인(전략, 조직구조, 시스템)과 소프트(Soft) 요인(공유가치, 기술, 스타일, 구성원)으로 구성되어 있다(최재웅, 2015). 이 중에서 ‘공유가치’는 조직구성원들의 행동이나 사고를 특정 방향으로 이끌어가는 원칙이나 기준을 의미하고 ‘구성원’은 조직구성원들의 능력, 전문성, 가치관 및 신념을 의미하고 ‘기술’은 조직구성원들의 지식, 기법, 활동 등을 의미하며 ‘스타일’은 관리자의 조직관리 스타일을 의미한다(김용민, 2013).

본 연구에서는 기존의 연구들과 7S 모델을 바탕으로 다양한 변인들을 살펴보았다. 먼저, 관리자의 조직관리 스타일인 리더십과 관련해서 살펴보면, 대부분의 리더십들은 조직의 목표나 성과와 관련하여 리더 개인의 특성과 행동, 기술 등을 강조한다. 반면 진성리더십(Authentic Leadership)은 솔선수범하는 리더의 진정성있는 행동을 통해 구성원들과 협력적이고 신뢰로운 관계를 이루고 이를 통해 영향력을 발휘한다(윤선화, 김해룡 2023). 바꿔 말하면, 조직구성원은 리더의 태도나 진정성에 의해서 영향을 받게 되기 때문에 어떤 리더십을

구사하더라도 리더의 진정성이 담보되지 않으면 구성원에게 미치는 영향은 달라질 수 있다(이원희, 정기주, 유석용, 2019). 이러한 연구들을 통해 공공성이 강조되는 청소년시설에는 기존의 리더십보다는 진성리더십이 더 효과적일 것으로 판단하였다(최미송, 2022).

조직유효성에 영향을 미치는 변인 중 하나인 전문직업성(Professionalism)은 직무와 관련된 변인으로, 하나의 직업이 사회구성원으로부터 전문직으로 인정받도록 하는 특수한 직업 속성이다(김업권, 2013). 직업, 직종, 직무에 대해 매우 고도화된 현대사회에서 전문직업성은 전문직의 미래를 예측하는 중요한 지표가 되기도 하며(전병재, 안계춘, 박종연, 1995), 특정 직업의 사회적, 경제적 신용을 나타내는 지표라고도 할 수 있다(Evetts, 2006). 특히, 전문직업성은 전문지식과 전문성발휘 등의 기술적인 부분뿐만 아니라 권위에 대한 인정, 책임성 및 윤리성까지 포함하는 개념으로 청소년활동 및 지도현장에서 청소년지도사가 자신의 역할을 온전히 수행하기 위한 필수조건이라고도 할 수 있다. 직업적인 전문성 자체가 청소년지도에 대한 태도에서 중요한 역할을 한다고 한 연구(김진화, 2001)에서 알 수 있듯 청소년지도사가 본인의 직업에 대해 전문성을 높게 인식하고 자부심을 갖게 된다면 이는 청소년지도에 있어서도 긍정적인 역할을 하게 될 것이다. 전문직업성은 조직유효성에 영향을 미치는 직무 특성 변인들 중에서도 효과가 가장 큰 것으로 나타났다(송명규, 2016).

기관장의 진성리더십과 전문직업성에 대한 조직구성원의 인식은 직무 및 직무환경들과의 관계를 재구성하고 변화시키는 변화의 주체로서 기능하게 하는 동기로 작용한다. 조직구성원의 직무에 대한 태도를 나타내는 직무재창조(Job Crafting)는 조직구성원으로 하여금 자신에게 주어진 일을 스스로 변화시키면서 직무를 더욱 의미 있는 일로 만드는 과정이다(Wrzesniewski & Dutton, 2001). 이러한 과정은 결국 업무성과를 증진시키고 결근율을 줄이며 개인의 직무만족과 조직몰입을 증가시킨다고 하였다(Ghitulescu, 2006). 즉, 직무재창조는 조직을 둘러싼 환경에 잘 적응하고 나아가 직무와 조직에 자발적으로 몰입하기 위한 매우 중요한 과정이다. 직무재창조가 조직유효성에 유의한 영향을 미친다는 것은 많은 연구자들에 의해 확인되었다(김인경, 2018; 김민정, 김주현, 2020; 윤선영, 2021; 한정옥, 2021). 또한, 직무재창조는 진성리더십(김창호, 2012; 박수선, 2013; 김지환, 2017; 오현아, 2017; 김인경, 2018; 하덕천, 2020, 한정옥, 2021), 임파워링 리더십(안지나, 2016), 직무자율성(노미오, 곽묘묘, 2019) 등에 영향을 받는 것으로 확인되었다.

청소년시설의 조직유효성과 관련된 연구는 민간기업, 사회복지시설 등 타 분야에 비해 부족한 편이다. 진성리더십과 조직유효성의 관계에 대한 연구들을 분야별로 살펴보면, 공무원(박준엽, 2020), 공·사기업(남차현, 2013; 남미리, 정재삼, 2014; 이원희 외, 2019; 지인현, 2019), 의료계(김인경, 2018; 윤선화, 김해룡, 2023), 학교, 어린이집, 교사(선태무, 2015; 백춘희,

2020; 한정옥, 2021) 등 다양한 분야에서 활발하게 연구가 진행되고 있다. 전문직업성과 조직유효성의 관계에 대한 연구들을 분야별로 살펴보면, 사회복지분야(문지원, 2015; 안태숙, 2020), 사회복지직을 포함한 특수직공무원(김승연, 2012; 박수선, 2013), 카지노종사원(김엄권, 2012) 등을 대상으로 한 연구가 확인되었다. 그러나, 청소년시설의 조직유효성과 관련된 연구는 리더십 유형과의 관계를 살펴본 연구(최은규, 2007; 박수일, 2019; 박찬열, 2019)와 조직사회자본, 개인의 직무적합성(김진명, 2021), 효능감(강경구, 2020; 송종무, 2022) 등을 독립변인으로 하는 연구를 확인할 수 있을 뿐, 본 연구에서 적용한 진성리더십, 전문직업성과 직무재창조와 관련된 연구들은 찾아보기가 어렵다.

청소년시설의 조직유효성이 높다는 것, 혹은 청소년지도사의 조직유효성이 높다는 것은 결국 청소년시설의 목적인 청소년의 건강한 성장을 위한 지원을 잘 수행하는 것이라고 할 수 있다. 청소년시설은 청소년을 주요 고객으로 대인서비스를 수행한다. 이는 청소년지도사의 역량과 직무에 대한 태도가 서비스의 질을 담보한다는 것으로 청소년지도사의 전문성 제고는 선택이 아닌 필수인 것이다. 조직유효성을 높이기 위한 노력의 핵심은 변화의 주체가 되는 구성원들의 심리와 태도 및 행동의 변화라고 할 수 있다(지인현, 2019). 조직구성원들의 심리적 지표라고 할 수 있는 직무와 조직에 대한 인식과 태도는 결국 동기부여를 일으켜 행동으로 표출된다는 것이다. 청소년시설은 대부분이 일반 기업에 비해 비교적 단순한 조직체계 및 규모를 가지고 있으며, 공공의 성격과 함께 비영리성(Non-profitness)을 띤다. 그러므로 조직유효성과 관련된 지표들 중에서 조직적 관점이나 경제적 지표보다는 청소년지도사 개인에 초점을 맞춘 심리적 지표를 중심으로 살펴보는 것이 필요하다.

이에 본 연구에서는 조직유효성에 영향을 미치는 변인들 중에서 청소년시설 기관장의 진성리더십, 청소년지도사의 전문직업성 인식과 조직유효성의 관계를 밝히고 이를 촉진하는 변인으로 직무재창조의 매개효과를 살펴보고 청소년시설의 조직유효성을 높이기 위한 현실적 방안들을 모색해 보고자 한다.

본 연구를 위해 설정한 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, 진성리더십과 전문직업성은 조직유효성에 유의한 영향을 미칠 것인가?

둘째, 진성리더십과 전문직업성은 직무재창조에 유의한 영향을 미칠 것인가?

셋째, 직무재창조는 조직유효성에 유의한 영향을 미칠 것인가?

넷째, 직무재창조는 진성리더십과 전문직업성과 조직유효성의 관계를 유의하게 매개할 것인가?

II. 선행연구 고찰

1. 진성리더십, 전문직업성과 조직유효성과의 관계

진성리더십과 조직유효성간의 관계에 대한 선행연구를 살펴보면, 조직구성원들이 리더의 진성리더십을 인식하게 되면, 일과 관련된 태도와 행동에 긍정적인 영향을 미치게 되고 그로 인해 조직유효성이 향상된다고 하였다(Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, Peterson, 2008). 남미리, 정재삼(2014)도 지속적이고 일관된 진정성을 가진 리더는 구성원들로 하여금 높은 수준의 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동을 이끌어낸다고 하였다. 이 외에도 진성리더십이 조직유효성에 긍정적인 영향을 미친다고 한 연구(남차현, 2013; 선태무, 2015; 백춘희, 2020; 한정옥, 2021)를 확인할 수 있다. 반면, 진성리더십이 조직유효성에 직접적인 유의한 영향을 미치지 않고 다른 변수의 매개효과를 통해 영향을 미친다는 연구(문혜강, 2014; 김인경, 2018)도 있어서 진성리더십이 조직구성원의 직무태도나 행동에 미치는 효과 및 조직유효성에 대한 일관성 있는 결과는 없는 것으로 나타나고 있다.

이는 진성리더십이 부하의 태도와 행동에 직접적인 영향을 미치는 것처럼 인식되지만, 실제로는 부하의 리더에 대한 동일시를 통해서 훨씬 더 강력한 영향을 미친다는 연구(Avolio, Gardner, Walumbwa, Luthans, May, 2004)와 리더는 부하의 자기정체성과 이를 근거로 한 자아개념의 활성화를 통해 간접적으로 부하의 태도와 행위에 영향을 미친다는 연구(Lord & Brown, 2004)에서도 확인할 수 있다. 이처럼 일관되지 않은 연구 결과들은 진성리더십이 제안된 이후 충분한 연구가 이루어지지 못했기 때문으로 볼 수 있다. 연구 대상에 있어서도 공·사기업, 교사 및 교직원, 어린이집 원장, 사회복지사, 댄서나 카지노 딜러 등으로 매우 다양하기 때문에 조직 및 대상에 따른 차이와 대한 연구도 필요하다.

전문직업성과 조직유효성의 관계에 대한 선행연구들을 살펴보면, 전문직업성은 조직유효성에 유의한 긍정적인 영향을 미친다고 한 연구들(박수선, 2013; 김명호, 2016; 신미경, 이진아, 2019)을 확인할 수 있다. 특히, 안태숙(2020)은

사회복지사의 조직유효성을 높이기 위해서는 전문직업성 인식을 높이는 것이 필요하고 이를 위한 실질적인 지원을 제안하기도 하였다. 반면, 조직유효성의 하위변인에 따라 다른 결과를 보인 연구들도 있었다. 송명규(2016)의 연구에 따르면 조직유효성에 영향을 미치는 변인들 중 효과가 가장 큰 변인은 직무특성 변인으로, 그 중에서도 전문직업성이 가장 큰 효과를 미치는 것으로 나타났다. 또한, 김선문(2012)은 전문직업성을 함양하고 직무태도를

향상시킴으로 조직의 유효성을 높이는 효과를 기대할 수 있다고 하였다. 문지원(2015)의 연구에서 전문직업성은 조직몰입에는 직접적인 영향을 미쳤으나 직무만족에는 직접적인 영향을 미치지 않고 공동체의식의 매개를 통해서만 영향을 미치는 것으로 나타났다.

2. 진성리더십, 전문직업성과 직무재창조와의 관계

진성리더십과 직무재창조와 관계에 대한 선행연구를 살펴보면, 리더가 진성리더십을 발휘할 때 나타날 수 있는 구성원들의 반응은 리더에 대한 신뢰 증가와 특정 상황에서 리더처럼 사고할 수 있도록 유도되는 것이다(Walumbwa, et al, 2008). 리더처럼 사고한다는 것은 직무를 주도적이고 자율적으로 변화·발전시킬 수 있다는 것이다. 김창호(2012)도 리더의 진실한 행동은 구성원들로 하여금 직무소명의식과 조직 동일시를 높이고 조직의 목적에 부합하게 직무재창조를 수행하는데 긍정적인 영향을 미친다고 하였고, 오현아(2017)와 김인경(2018), 하덕천, 엄성준, 리신호(2020)도 진성리더십은 구성원으로 하여금 자신의 직무를 의미있게 변화시키는 직무재창조에 직접적이고 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 리더의 자기인식과 내면의 가치관이 행동과 일치되는 것을 통해 구성원들이 리더의 진실성을 자각한다면, 조직구성원들 역시 긍정적인 영향을 받아 직무재창조를 수행할 수 있다는 것이다(한정옥, 2021).

전문직업성과 직무재창조의 관계를 확인한 연구는 찾아보기 어렵고 직무재창조 모델에서 직무재창조를 일으키기 위한 선행요인들을 통해 살펴볼 수 있다. Wrzesniewski와 Dutton(2001)는 직무재창조는 구성원이 일과 관련된 상황들을 자신의 기술과 선호에 적합하도록 변화시키는 것으로, 구성원 자신의 욕구와 업무 구조 및 수행 방식을 자발적으로 변경하여 조화시키는 것에 직무재창조의 궁극적인 목적이 있다고 하였다. 즉, 조직구성원은 전문직업성의 하위요인 중 자신이 가진 전문지식과 전문성을 잘 발휘하기 위해 자신의 직무를 업무, 관계, 인지 등의 영역에서 그 경계를 변경하게 된다는 것이다(최미송, 2022). Tims와 Bakker(2010)는 직무재창조에 미치는 영향을 조절하는 변수로 자율성, 과업독립성 등의 직무특성을 제시하였는데, 이는 하위변인으로 업무의 자율성 등을 포함하고 있는 전문직업성을 살펴봐야 하는 이유이다. 김민지, 박용호(2019)는 직무재창조를 일으키는 변인으로 직무자율성, 조직동일시, 주도적 성격, 자기효능감, 긍정심리자본 등을 확인하였다. 이처럼 기존에 연구된 변인들과 전문지식, 전문성발휘, 업무자율성, 권위인정, 책임감/윤리의식 등의 전문직업성의 하위변인도 일정부분 연결되는 부분이 있다고 볼 수 있다.

3. 직무재창조와 조직유효성과의 관계

모든 조직은 구성원들이 효과적인 직무수행을 통해 보다 높은 성과를 달성하기를 기대한다. 하지만 기존의 상명하복 체계의 성격이 강한 업무 방식은 직무와 관련한 결정권이 상위에 집중돼 있기 때문에 조직구성원의 자발적인 참여가 저조하고 상사와 부하 간의 소통이 부족하기 쉽다(이주석, 2021). 직무재창조와 조직유효성간의 관계에 관한 연구를 살펴보면, 직무재창조는 직원에게 동기부여를 고취시킬 뿐 아니라 직무만족, 조직몰입 등 조직내 결과변수에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다(Tims, Bakker, Derks, 2012). 김민정, 김주현(2020), 윤선영(2021), 한정옥(2021)의 연구에서도 직무재창조는 조직유효성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이상영(2017)은 리더십 유형과 조직유효성과의 관계에서 직무재창조의 매개효과를 확인하였다 반면, 김인경(2018)의 연구에서는 직무재창조가 조직유효성에 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

4. 진성리더십, 전문직업성, 조직유효성간의 관계에서 직무재창조의 매개효과

진성리더십과 조직유효성의 관계에서 직무재창조의 매개효과를 확인한 연구는 매우 부족하다. 관련이 높은 변인을 연구한 선행연구를 살펴보면, 안지나(2016)는 임파워링 리더십과 조직몰입과의 관계에서 직무재창조가 유의한 부분 매개효과를 미치며, 임파워링 리더십뿐만 아니라 직무재창조가 활발하게 일어날수록 조직몰입이 높게 나타날 수 있다고 하였다. 임경호(2017)는 권한부여형 리더십과 직무태도, 조직몰입간의 관계에서 직무재창조가 유의한 부분 매개효과를 미친다고 하면서, 리더십교육에 있어 윤리적, 도덕적 인성을 바탕으로 리더의 의식을 바로 세우고 리더의 개인적 의식전환이 필요한 리더십교육을 강조하였다. 또한, 진성리더십과 직무몰입의 관계에서 직무재창조의 부분매개 효과를 확인한 연구에서 진성리더십에 대해 심리적으로 인식하는 상태가 직무몰입에 영향을 미치기 위해서는 구성원 스스로가 일 자체의 물리적·인지적 경계, 일과 관련된 고객 및 동료 등 인간관계의 경계를 능동적으로 넘어서려는 적극적인 활동이 수반되었을 때 보다 효과적일 수 있다고 하였다(김지환, 2017).

김인경(2018)은 진성리더십과 조직유효성간의 관계에서 직무재창조가 완전 매개효과를 가지는 중요한 매개변수임을 확인하였다. 진성리더십이 조직유효성에 직접적으로 유의한 영향을 미친다는 연구(선태무, 2015; 김선주, 2017; 김동철, 2018; 박준엽, 2018; 백춘희, 2020; 한정옥, 2021)와 조직유효성의 하위변인별로 미치는 영향이 다르게 나타난 연구(남차현,

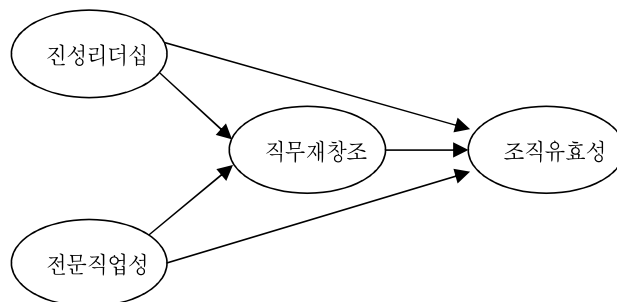
2013), 유의한 직접적인 영향을 미치지 않는다는 연구(한봉주, 2013; 김인경, 2018) 등 연구자에 따라 다른 결과를 보이고 있으며 그로 인해 직무재창조의 매개효과도 연구에 따라서 직접적인 영향을 미친다는 연구와 간접적인 영향만을 미친다는 등 결과가 일관적이지 않다. 이는 조직구성원이 리더의 자기인식, 정의로움, 도덕성 등을 그대로 수용하게 되는 경우 합리적인 의사결정이나 자율적 업무수행 등이 저해될 수도 있다고 한 연구결과(박보생, 2017)와 진성리더십에 대한 연구가 비교적 충분하지 않다는 것, 그리고 해당 조직의 규모나 특성, 조직 문화, 리더의 특성 등에 따른 것으로 유추해 볼 수 있다.

전문직업성과 조직유효성의 관계에서 직무재창조의 매개효과를 확인한 연구는 거의 없다. 한수정, 정은하(2022)는 직무재창조를 일으키는 선행요인 중에서 구성원의 성격과 직업 특성 상이의 적합성과 정체성이 높을수록 직무재창조가 높게 나타난다고 하면서, 성공적인 간호사의 직무재창조를 위해서는 개인의 특성을 함양할 수 있도록 지원할 것을 제안하였다. 전문직업성과 조직유효성의 관계에서 직무재창조의 매개효과를 살펴본 연구는 확인된 바 없지만, 직무재창조의 영향을 받거나 영향을 미치는 요인들과 직무재창조의 매개효과를 확인한 선행연구를 바탕으로 전문직업성과 조직유효성의 관계에서 직무재창조의 매개효과가 있을 것으로 유추하여 살펴보고자 한다.

III. 연구방법

1. 연구모형

본 연구는 청소년시설 기관장의 진성리더십, 전문직업성, 조직유효성 간의 관계와 직무재창조의 매개효과를 확인하고자 <그림 1>과 같이 연구모형을 설정하였다.



<그림 1> 연구모형

2. 연구대상

본 연구는 청소년시설에 근무하는 전국의 청소년지도사를 대상으로 2022년 6월부터 8월 까지 URL코드 설문지를 배포하였다. 설문응답자는 총 386명이며, 이 가운데 응답이 불성실한 4명을 제외한 382명의 응답이 최종 자료 분석에 사용되었다. 분석 대상자의 인구사회학적 특성은 다음의 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구대상자의 인구 통계적 특성

구 분		빈도(명)	백분율(%)	구 분		빈도(명)	백분율(%)
성별	남자	123	32.2	나이	20~29세	102	26.7
	여자	259	67.8		30~39세	137	35.9
현재기관 근무경력	1년 미만	55	14.4		40~49세	99	25.9
	1~3년	94	24.6		50~59세	44	11.5
	4~6년	93	24.3		평직원	204	53.4
	7~9년	0	0.0	주임/대리	51	13.4	
근무형태	10년 이상	140	36.6	직위 및 직급	팀장/과장	72	18.8
	정규직	271	70.9		부장	18	4.7
	비정규직	111	29.1		기관장	37	9.7
합계		382	100.0	합계		382	100.0

3. 측정도구

1) 진성리더십 척도

본 연구에서 진성리더십의 측정을 위해 사용한 도구는 Avolio와 Bass(1995), Walumbwa 등(2008)이 개발하고 남차현(2013)이 요인분석을 마친 진성리더십 척도(ALQ, Authentic Leadership Questionnaire)를 사용하였다. 본 척도는 4개의 하위요인(관계의 투명성, 내면화된 도덕관점, 균형잡힌 정보처리, 자아인식)으로 총 16문항이고 각 문항은 5점 리커트(Likert) 척도(1점 '전혀 그렇지 않다'에서 5점 '매우 그렇다')로 응답하게 되어있다. 점수가 높을수록 진성 리더십의 수준을 높게 인식한다는 것이다. 본 연구에서 진성리더십의 신뢰도(Cronbach's α)는 .96으로 나타났다.

2) 전문직업성 척도

본 연구에서 전문직업성의 측정을 위해 사용한 도구는 김순양(2001)이 개발하고 김승연(2012), 김명호(2016)가 수정·보완한 척도를 사용하였다. 본 척도는 5개의 하위요인(전문지식, 자율성, 권위인정, 책임감/윤리의식, 전문성발휘)으로 총 17문항이고, 각 문항은 5점 리커트(Likert) 척도(1점‘전혀 그렇지 않다’에서 5점‘매우 그렇다’)로 응답하게 되어있다. 점수가 높을수록 전문직업성 인식의 수준이 높음을 의미한다. 본 연구에서 전문직업성의 신뢰도(Cronbach's α)는 .88로 나타났다.

3) 직무재창조

본 연구에서 직무재창조의 측정을 위해 사용한 도구는 이현웅(2017)이 개발한 한국판 잡 크래프팅 척도(Korea Job Crafting Scale) 15문항을 윤경신(2019)이 요인분석을 통해 정리한 척도를 사용하였다. 본 척도는 3개의 하위요인(업무재창조, 관계재창조, 인지재창조)으로 총 14문항이고, 각 문항은 5점 리커트(Likert) 척도(1점‘전혀 그렇지 않다’에서 5점‘매우 그렇다’)로 응답하게 되어있다. 점수가 높을수록 직무재창조의 수준을 높게 인식한다는 것이다. 본 연구에서 직무재창조의 신뢰도(Cronbach's α)는 .91로 나타났다.

4) 조직유효성

본 연구에서 조직유효성의 측정을 위해 사용한 도구는 김인경(2018)이 사용한 도구를 사용하였다. 본 척도는 3개의 하위요인(직무만족, 조직몰입, 조직시민행동)으로 총 15문항이고, 각 문항은 5점 리커트(Likert) 척도(1점‘전혀 그렇지 않다’에서 5점‘매우 그렇다’)로 응답하게 되어있다. 점수가 높을수록 조직유효성의 수준을 높게 인식함을 의미한다. 본 연구에서 조직유효성의 신뢰도(Cronbach's α)는 .92로 나타났다.

4. 자료분석

본 연구의 자료 분석은 SPSS 21.0과 AMOS21.0 통계프로그램을 이용하여 다음과 같은 방법으로 진행하였다. 먼저, 연구대상 청소년지도사의 인구통계학적 특성을 알아보기 위해 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 측정도구의 신뢰도를 확인하기 위해 문항의 내적합치도를 확인하고 Pearson의 적률상관분석을 실시하였다. 그리고 다변량정규성을 확인하기 위해 자료의 왜도와 첨도도 확인하였다. 셋째, 측정모형의 확인적 요인분석을 실시하여 측정모형의 적합도를 확인한 후 측정도구의 판별타당도를 분석하고, 연구모형의 적합성과 잠재변인들

간의 관계를 분석하기 위해 구조모형 분석을 실시하였다. 넷째, 진성리더십, 전문직업성, 조직유효성과 직무재창조 간의 직·간접적 영향을 규명하기 위하여 구조모형 관계 내에서 매개효과를 분석하고 부트스트래핑(Bootstrapping) 방법을 통해 통계적 유의성을 검증하였다.

IV. 연구결과

1. 진성리더십, 전문직업성, 직무재창조, 조직유효성의 기술통계 및 상관분석

1) 측정변인 간의 기술통계 및 상관관계 기술통계

본 연구에서 사용된 각 변수 간 관계를 알아보기 위해 상관분석을 실시한 결과는 <표 2>와 같고, 전체적인 변수의 상관관계의 값은 $r = .11 \sim .81$ 로 전체적으로 정적상관 관계를 보였다. 각 변수들의 정규성 분포를 확인하기 위하여 왜도와 첨도를 확인한 결과, 왜도는 $-.68$ 에서 $.30$ 으로 나타났고, 첨도는 $-.79$ 에서 $.24$ 로 나타났다. 왜도와 첨도 값이 모두 ± 1 보다 작은 것으로 나타났기 때문에 모두 정규분포를 가지는 것으로 확인되었다.

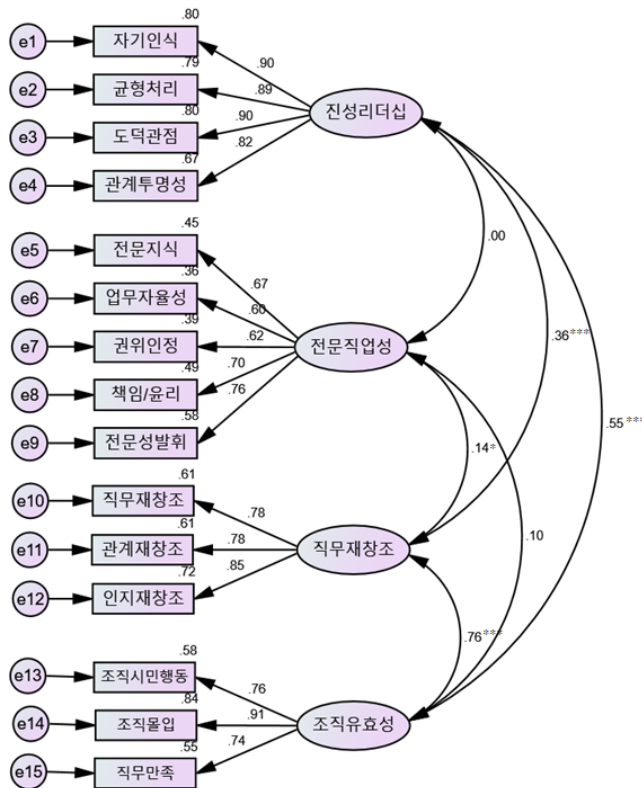
<표 2> 측정변인의 기술통계 및 상관관계

변인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1.관계의투명성	1														
2내재화된도덕관점	.76**	1													
3균형잡힌정보처리	.70**	.79**	1												
4자기인식	.73**	.80**	.81**	1											
5전문지식	.05	-.01	-.02	-.02	1										
6업무자율성	.03	.09	.02	.02	.37**	1									
7권위인정	-.00	.00	-.02	.01	.48**	.46**	1								
8책임/윤리의식	-.03	-.01	-.04	.00	.38**	.45**	.41**	1							
9전문성발휘	.05	-.00	-.00	-.03	.55**	.41**	.40**	.58**	1						
10업무재창조	.26**	.19**	.28**	.26**	.10	.05	.10	.07	.10	1					
11관계재창조	.26**	.23**	.29**	.24**	.01	.05	.04	.06	.05	.61**	1				
12인지재창조	.31**	.22**	.32**	.25**	.09	.08	.08	.09	.13*	.64**	.67**	1			
13직무만족	.46**	.40**	.44**	.40**	.01	.03	.01	.03	.07	.41**	.41**	.47**	1		
14조직몰입	.47**	.43**	.51**	.42**	.08	.05	.01	.02	.08	.54**	.48**	.55**	.71**	1	
15조직시민행동	.31**	.25**	.32**	.28**	.10*	.09	.09	.07	.11*	.62**	.49**	.61**	.48**	.70**	1
평균(M)	3.28	3.49	3.51	3.53	4.01	3.45	3.41	3.99	3.97	4.17	3.90	3.92	3.75	3.84	3.91
표준편차(SD)	.92	.93	.99	.97	.59	.66	.77	.55	.58	.57	.64	.71	.75	.65	.65
왜도(skewness)	-.27	-.68	-.64	-.56	-.05	.30	.05	.04	.18	-.31	-.10	-.23	-.32	-.32	-.07
첨도(kurtosis)	-.52	.24	-.04	-.13	-.54	-.04	-.13	-.49	-.50	-.36	-.50	-.79	-.47	-.32	-.63

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

2. 측정모형의 적합도 분석결과

가설을 검증하기 전 먼저 측정변수가 잠재변수를 정확하게 측정하고 있는지 알아보기 위해 측정모형에 대한 검증을 실시하였다. 본 연구에 사용된 잠재변인인 진성리더십, 전문직업성, 조직유효성, 직무재창조에 대한 측정모형의 확인적 요인분석 결과는 <그림 2>와 같다. 측정모형의 모수치 추정결과, 잠재변인간의 상관계수를 살펴보면, 진성리더십과 직무재창조는 $r=.36$ ($p<.001$), 진성리더십과 조직유효성은 $r=.55$ ($p<.001$)로 나타나 유의한 정적 상관이 있는 것으로 확인되었고, 전문직업성과 직무재창조는 $r=.14$ ($p<.05$), 전문직업성과 조직유효성은 $r=.76$ ($p<.001$)으로 역시 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 반면, 진성리더십과 전문직업성은 $r=-.00$ ($p>.97$), 전문직업성과 조직유효성은 $r=.10$ ($p<.11$)로 나타나 유의하지 않은 것으로 확인되었다. 본 연구의 잠재변인들 간의 상관계수는 모두 .90 이하로 측정모형의 판별타당도를 만족시킨다.



<그림 2> 측정모형의 확인적 요인분석 결과

1) 측정모형 적합도

본 연구의 측정모형의 적합도 분석결과는 <표 3>과 같이 나타나 모든 적합도 지수가 기준에 양호하게 부합되는 것으로 판단할 수 있다.

<표 3> 측정모형의 적합도 지수

지수	<i>CMIN/df</i>	<i>p</i>	<i>RMR</i>	<i>IFI</i>	<i>TLI</i>	<i>CFI</i>	<i>RMSEA</i>
기준	2-6		≤.08	≥.90	≥.90	≤.80	≤.10
측정모형	228.818/84 (2.72)	.000	.043	.943	.955	.067	.098

2) 측정모형의 확인적 요인분석

본 연구의 모형을 검증하기 위해 측정변수가 잠재변수를 제대로 측정하고 있는가를 알아보기 위하여 각 하위변인을 측정변수로 하여 측정모형에 대한 확인적 요인분석을 실시하였다. 그 결과는 아래 <표 4>와 같다.

<표 4> 측정모형의 확인적 요인분석

잠재변수	측정변수	구조계수		<i>S.E</i>	<i>C.R</i>	<i>p</i>	<i>SMC</i>
		비표준화 (<i>B</i>)	표준화 (<i>B</i>)				
진성리더십	관계투명성	1.00	.82				.67
	내재화된 도덕관점	1.10	.90	.05	21.65	***	.80
	균형잡힌 정보처리	1.17	.89	.06	21.31	***	.79
전문직업성	자기인식	1.15	.9	.05	21.66	***	.80
	전문지식	1.00	.67				.45
	업무자율성	1.02	.60	.10	9.73	***	.36
	권위인정	1.23	.62	.12	10.02	***	.39
직무재창조	책임감/윤리의식	.98	.70	.09	10.95	***	.49
	전문성발휘	1.14	.77	.10	11.59	***	.59
	업무재창조	1.00	.78				.61
조직유효성	관계재창조	1.11	.78	.07	15.21	***	.61
	인지재창조	1.35	.85	.08	16.34	***	.72
	직무만족	1.00	.74				.58
조직시민행동	조직몰입	1.06	.91	.06	17.01	***	.84
	조직시민행동	.89	.76	.06	14.69	***	.55

****p*<.001

측정모형 분석에서는 표준화 계수를 통하여 잠재변수에 대한 관찰변수의 요인부하량 (factor loading)과 요인부하량의 유의성을 판단하기 위한 C.R값(Critical Ratio: 개념 신뢰도), 다중상관자승치(Squared Multiple Correlation: SMC)에 대한 검토가 필요하다.

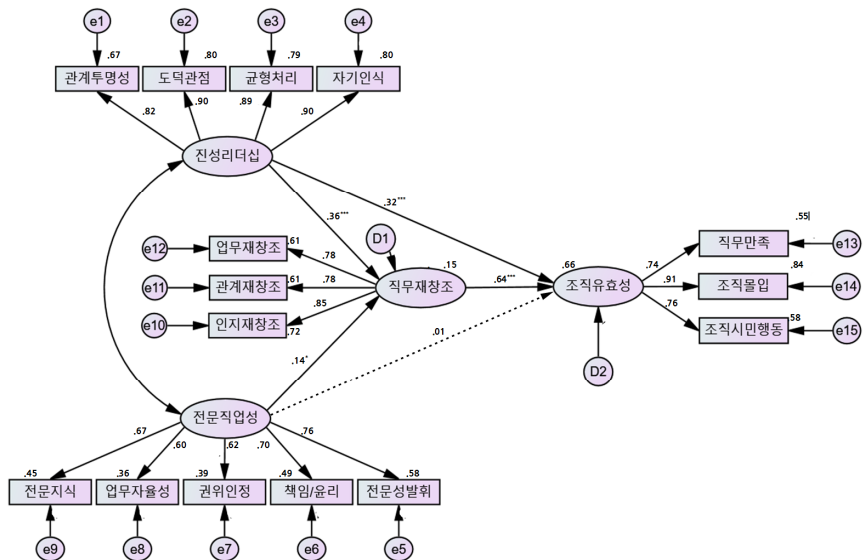
첫째, 잠재변수에 대한 관측변수의 요인부하량의 표준화된 회귀계수(β 값)가 .60~.91로 나타나 측정변수가 잠재변수를 설명하는데 있어서 타당성을 확보할 수 있었다.

둘째, 관측변수들의 C.R값이 $p < .001$ 수준에서 유의한 것으로 나타나 회귀계수가 통계적으로 유의미한 값을 갖는 것으로 판단할 수 있다.

셋째, 측정모형 분석에서는 잠재변인이 측정변인에 의해 어느 정도 설명되고 있는지를 나타내는 다중상관자승치(Squared Multiple Correlation: SMC)가 .36~.84로 모두 .30 이상으로 나타났다.

본 연구의 측정모형의 모수치 추정결과, 잠재변인인 간의 상관계수는 모두 .85 이하로 나타나(.00~.76) 측정모형의 판별타당도를 만족시킨다고 볼 수 있다. 측정모형의 확인적 요인분석 결과는 <그림 2>와 같다.

3. 구조모형 분석



* 실선은 유의한 경로, 점선은 유의하지 않은 경로
* $p < .05$, *** $p < .001$ (표준화된 추정치)

<그림 3> 구조모형의 분석 결과

1) 구조모형의 경로 분석

구조모형의 분석결과, 각 잠재변수에 대한 측정변수의 요인적재량에 해당하는 표준화된 추정치가 모두 통계적으로 유의한 것으로 나타났고 잠재변수 간에 구조계수에서 전문직업성이 조직유효성에 미치는 경로가 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났지만 이 경로를 삭제하고 공변량구조분석을 하여도 적합도 지수에는 별다른 차이가 나타나지 않아 구조모형을 수정하지 않고 그대로 사용하였다. 본 연구의 구조모형에서는 잠재변수 간에 총 5개의 경로가 설정되어 이에 대한 경로분석의 결과는 <그림 3>, <표 5>와 같다.

<표 5> 구조모형의 경로 분석 결과

경로	구조계수		S.E	C.R	p	
	비표준 (B)	표준 (β)				
진성리더십 → 직무재창조	.25	.36	.04	6.45	***	
전문직업성 → 직무재창조	.18	.14	.07	2.39	*	
직무재창조 → 조직유효성	.62	.64	.05	12.38	***	
진성리더십 → 조직유효성	.22	.32	.03	7.31	***	
전문직업성 → 조직유효성	.01	.01	.05	.19	.851	
진성리더십	→ 관계투명성	1.00	.82			
	→ 체계화된 도덕관점	1.10	.90	.05	21.65	***
	→ 균형잡힌 정보처리	1.17	.89	.05	21.31	***
	→ 자기인식	1.15	.90	.05	21.66	***
전문직업성	→ 전문지식	1.00	.67			
	→ 업무자율성	1.02	.60	.10	9.73	***
	→ 권위인정	1.22	.62	.12	10.02	***
	→ 책임감/윤리의식	.98	.70	.09	10.95	***
	→ 전문성발휘	1.14	.76	.10	11.59	***
직무재창조	→ 업무재창조	1.00	.78			
	→ 관계재창조	1.11	.78	.07	15.21	***
	→ 인지재창조	1.35	.85	.08	16.34	***
조직유효성	→ 직무만족	1.00	.74			
	→ 조직몰입	1.06	.91	.06	17.01	***
	→ 조직시민행동	.89	.76	.06	14.69	***

*** $p < .001$

각 변수의 영향력을 알아보기 위한 구조모형의 분석 결과는 첫째, 직무재창조에 대한 진성리더십과 전문직업성의 영향을 살펴보면, 진성리더십은 $\beta = .36 (p < .001)$, 전문직업성은 $\beta = .14 (p < .05)$ 로 각각 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무재창조에 대한

상대적 영향력의 크기는 진성리더십, 전문직업성의 순으로 나타났다. 둘째, 조직유효성에 대한 진성리더십, 전문직업성, 직무재창조의 영향을 살펴보면, 진성리더십은 $\beta=.32(p<.001)$, 직무재창조는 $\beta=.64(p<.001)$ 로 조직유효성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고 조직유효성에 대한 상대적 영향력의 크기는 직무재창조, 진성리더십의 순으로 나타났다. 하지만 전문직업성은 $\beta=.01(p>.05)$ 로 조직유효성에 미치는 영향이 유의하지 않는 것으로 나타났다. 또한 잠재변수와 측정변수 간의 경로계수를 표준화된 추정치를 중심으로 살펴본 결과, 진성리더십, 전문직업성, 조직유효성, 직무재창조의 측정변수들은 모두 $p<.001$ 수준에서 잠재변수를 설명하는 것으로 나타났다.

2) 구조모형의 효과 분해

연구모형의 구조적 관계를 자세히 파악하고 유의성을 검증하기 위한 목적으로 최종 구조모형의 표준화 경로계수를 통하여 효과분해를 하였다. 또한, 간접효과와 총효과의 통계적 유의성을 검증하기 위하여 부트스트래핑(Bootstrapping) 방법을 사용하였으며, 그 결과는 <표 6>과 같다.

<표 6> 구조모형의 인과 효과(직접 및 간접, 총 효과) 분석

경로	직접효과	간접효과	총효과
진성리더십 → 직무재창조	.36**	-	.36**
전문직업성 → 직무재창조	.14*	-	.14*
직무재창조 → 조직유효성	.64**	-	.64**
진성리더십 → 조직유효성	.32**	.23**	.55**
전문직업성 → 조직유효성	.01	.09*	.10

* $p<.05$, ** $p<.01$, 표준화된 추정치를 중심으로.

분석결과, 진성리더십 → 직무재창조 → 조직유효성의 경로에서 진성리더십의 직무재창조에 대한 직접효과는 .36($p<.01$), 직무재창조의 조직유효성에 대한 직접효과는 .64($p<.01$), 조직유효성에 미치는 진성리더십의 직접효과는 .32($p<.01$), 직무재창조를 통해 조직유효성에 미치는 진성리더십의 간접효과는 .23($p<.01$)이고 총효과는 .55($p<.01$)로 나타났다. 직접효과의 설명력은 58.2%, 간접효과의 설명력은 41.8%였다. 다시 말해, 진성리더십 → 직무재창조 → 조직유효성의 경로에서 진성리더십은 조직유효성에 직접적인 유의한 영향을 미치기도 하고, 직무재창조를 통한 간접적인 영향도 유의한 것으로 나타났다. 즉 진성리더십과 조직

유효성의 관계에서 직무재창조는 유의한 부분매개 효과를 가진다고 할 수 있다. 두 번째, 전문직업성 → 직무재창조 → 조직유효성의 경로에서 전문직업성의 직무재창조에 대한 직접효과는 .14($p < .05$)로 유의하게 나타났지만, 조직유효성에 대한 전문직업성의 직접효과는 .01($p > .05$)로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 직무재창조를 통해 조직유효성에 미치는 전문직업성의 간접효과는 .09($p < .05$)로 나타났다. 따라서 전문직업성과 조직유효성의 관계에서 직무재창조는 유의한 완전매개 효과를 가지는 것으로 나타났다.

V. 결론 및 논의

본 연구는 청소년지도사가 인식한 청소년시설 기관장의 진성리더십과 전문직업성, 조직유효성 간의 관계에서 직무재창조의 매개효과를 확인하는데 그 목적이 있다. 본 연구의 결과를 바탕으로 결론 및 논의점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 진성리더십이 조직유효성에 미치는 영향은 유의하지만, 전문직업성이 조직유효성에 미치는 영향은 유의하지 않은 것으로 나타났다. 진성리더십이 조직유효성에 유의한 영향을 미친다는 것은 청소년지도사가 기관장의 진성리더십을 높게 인식할수록 조직유효성도 높아진다는 것으로 기존의 많은 연구 결과와 일치한다(Jensen & Luthans, 2006; 선태무, 2015; 박보생, 2017; 김동철, 2018; 백춘희, 2020; 한정옥, 2021). 진성리더십이 직·간접적으로 구성원들의 태도나 행동에 긍정적인 영향을 미치게 되어 결국 조직유효성을 향상시키게 된다는 연구(Avolio, et al., 2004)와 진성리더십은 조직시민행동과 리더에 대한 만족, 조직에 대한 몰입에 많은 영향을 미친다고 한 연구(Walumbwa et al., 2008)도 본 연구의 결과를 지지해준다. 진성리더십에 내재되어 있는 높은 수준의 가치관은 리더와 조직구성원 간의 정서적 교감을 이루고 이로 인해 조직유효성이 상승하게 된다고 한 연구(박보생, 2017)와 리더가 자신의 진정한 모습을 인식하고 내면의 가치관과 행동을 일치시키며, 직원들과 진솔하게 상호작용하며 신뢰관계를 형성할 때 보다 높은 수준의 조직효과성을 창출한다고 한 연구(한정옥, 2021)도 본 연구의 결과를 지지한다.

반면, 본 연구의 결과와 다른 결과를 보인 연구를 살펴보면, 진성리더십이 조직유효성에 직접적인 유의한 영향을 미치지 않고 상사신뢰, 직무재창조 등의 다른 변수의 매개 작용을 필요로 한다고 하였다(문혜강, 2014; 김인경, 2018). 이처럼, 진성리더십이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구의 결과들은 일관적이지 않은데, 이는 조직구성원이 리더의 자기인식, 정의로움, 도덕성 등을 그대로 수용하게 되는 경우, 합리적인 의사결정이나 자율적 업무수행 등이 저해될 수도 있다고 한 연구(박보생, 2017)와 진성리더십에 대한 연구가 비교적

충분하지 않다는 것, 그리고 해당 조직의 규모나 특성, 조직 문화 등에 따른 것으로 유추해 볼 수 있다. 결국, 청소년시설은 조직규모와 체계가 비교적 단순하기 때문에 일반 기업이나 거대한 조직에 비해서 리더의 진정성이 잘 전달되고 있고 그러면서도 합리적인 의사결정이나 자율적인 업무수행을 저해하는 부정적인 영향을 덜 미친다고 볼 수 있다.

다음으로, 본 연구에서는 청소년지도사의 전문직업성 인식의 조직유효성에 대한 직접적인 영향은 유의하지 않는 것으로 나타났다. 전문직업성이 직무만족과 조직몰입에 직·간접적으로 영향을 미친다고 한 박수선(2013)의 연구와 전문직정체성에 대한 인식이 확고할수록 직무에 대한 만족도 높아지고, 이로 인해 개인의 가치와 욕구를 전문성과 책무성에 대한 가치와 일치시킴으로 조직에 대한 몰입도가 높아진다고 한 안태숙(2020)의 연구와는 차이가 있다. 이는 전문직업성의 하위요인을 살펴봄으로 확인할 수 있는데, 청소년지도사가 업무의 자율성과 권위를 인정받는 것은 조직 및 사회적 인식 등 개인 외적인 부분이다. 청소년지도사를 취득하기 위한 과목들은 대부분 청소년 및 청소년활동 등에 대한 실무교육을 중심으로 이루어져 있고, 지역사회와 공동체에서의 역할이나 책임성, 조직 관계나 청소년 지도사로서의 위상과 관련한 내용은 상당히 부족하다.

결국 청소년지도사로서의 도덕성, 윤리성, 사회나 공동체에서의 책무 등에 대한 인식을 부족하게 할 뿐만 아니라 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동 등의 조직유효성과의 적합도를 떨어뜨리는 원인이라고 보여진다. 전문성의 하위변인 중 전문적 기술에 비해 전문지식에 대한 이해와 전문적 태도 즉, 윤리의식/책임감과 권위인정 등이 조직유효성을 높일 수 있다는 연구(정동욱, 2020)도 청소년지도사를 대상으로 한 본 연구의 결과가 선행연구들과 다르게 나타난 것을 지지해 준다. 또한, 청소년지도사의 전문성인식이 높아짐에 따라 기대하게 되는 직무환경과 급여 등의 처우가 현실과 불일치하기 때문에 오히려 조직유효성을 높이는데 방해 요인으로 작용할 수도 있다. 문지원(2015)은 사회복지사가 스스로를 전문가로 높게 인식하면 조직에 대한 몰입은 높일 수 있지만, 직무에 대한 만족을 위해서는 다른 요인이 필요하다고 하였다.

둘째, 진성리더십과 전문직업성 인식은 직무재창조에 모두 유의한 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 기관장의 진성리더십에 대해 청소년지도사가 높게 인식할수록 직무재창조의 수행 정도도 높아진다는 것이다. 이는 진성리더십이 직무재창조를 높이는 요인이라고 한 연구들(오현아, 2017; 김인경, 2018; 하덕천, 2020)과 맥을 같이 한다. 반면, 직접적인 영향을 미치지보다 다른 변인들의 매개를 통한 간접적인 영향만을 확인한 연구(한정옥, 2021)와 하위변인에 따라 미치는 영향에 차이가 있다는 연구들(김명호, 2016; 정동욱, 2020)도 있다. 청소년시설의 경우 직급의 구분이 모호하고 비교적 소규모의 조직이라는 점에서

기관장의 진성리더십이 조직구성원에게 충분히 인식되고 이로 인해 직무 및 직무재창조의 연결이 용이했을 것으로 추측해 볼 수 있다. 즉, 리더의 진정성과 도덕성, 투명성 등에 대한 인식이 구성원들로 하여금 조직 내에서의 관계를 긍정적으로 바라보게 하고 직무에 대해서도 자발적이고 긍정적인 변화를 이끌어 내도록 하는 것이다.

전문직업성 인식이 직무재창조에 직접적인 유의한 영향을 미친다는 결과는 청소년지도사가 본인의 전문직업성에 대해 높게 인식할수록 직무재창조의 수행 정도도 높아진다는 것이다. 조직구성원의 전문성인식이 높을수록 역할수행, 직무수행의 정도가 높아진다고 한 연구(박선옥, 최경, 2019; 김유진, 2020))도 본 연구의 결과를 지지한다. 전문직업성의 하위변인과 관련된 연구 중 소명의식, 주도적 성격, 직무자율성 등은 직무재창조를 촉진한다고 한 연구(박한규, 2015)와 직무자율성이 많이 주어질수록 직무재창조를 많이 하게 된다고 한 연구(노미오, 광묘묘, 2019)도 본 연구의 결과를 지지한다. 즉, 구성원들이 전문직업성을 높게 인식한다는 것은 본인의 직업적 권위에 대한 자부심과 자율성, 책임감 등을 높게 인식하게 되면서 직무에 대해서도 전문성을 발휘하여 적극적이고 긍정적인 변화를 유도하게 된다는 것이다.

셋째, 직무재창조는 조직유효성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. Wrzesniewski와 Dutton(2001)은 직무재창조가 조직의 성과 향상과 직무만족 및 인적자원의 유지에도 긍정적인 영향을 미친다고 하였고, 직무재창조는 자신의 업무를 주도적으로 변화시켜 스스로 의미를 변화시키고 재미를 발견하게 되기 때문에 결국 조직유효성을 높이게 된다는 연구결과도 본 연구의 결과를 지지해준다(김인경, 2018; 김민정, 김주현, 2020; 윤선영, 2021; 한정옥, 2021). 조직이 아무리 안정적이고 구성원에게 협조적이라 할지라도 내·외부적으로 언제 어떤 변화를 맞게 될지는 알 수가 없다. 운영기관의 변경이나 구성원의 이직이나 퇴사는 언제든지 조직을 위기에 봉착하게 할 수 있고, 조직의 지원뿐만 아니라 구성원 개개인의 조직에 대한 인식도 언제든지 흔들릴 수 있다는 것이다. 개인의 주관적 가치나 의미, 선호가 더 중요한 Z세대는 직무에 대한 개인의 의미와 조직의 가치를 무조건적으로 동일하게 받아들이지 않는다. 그러므로 조직구성원 개개인으로 하여금 본인의 직무에 대한 긍정적 인식과 호감을 갖도록 하고 업무 방식의 전환 및 재구성에 대한 인식을 높일 수 있다면 조직과 조직을 둘러싼 다양한 변화로부터 받는 영향이 상대적으로 적어질 수 있을 것이다(최미송, 2022). 이는 결국 조직구성원 및 조직 운영의 안정성과 함께 조직유효성을 높일 수 있을 것이다.

넷째, 직무재창조의 매개효과를 살펴본 결과, 직무재창조는 진성리더십과 조직유효성과의 관계에서 부분 매개효과를 나타냈다. 청소년지도사가 기관장의 진성리더십을 높게 인식

하는 것 자체로도 조직유효성을 높이지만 직무재창조의 매개를 통해서도 조직유효성을 높인다는 것이다. 본 연구 결과와 맥을 같이 하는 연구로 김지환(2017)은 진성리더십과 직무몰입의 관계에서, 안지나(2016)는 임파워링 리더십과 조직몰입과의 관계에서, 임경호(2017)는 권한 부여형 리더십과 직무태도, 조직몰입간의 관계에서 각각 직무재창조의 유의한 부분 매개효과를 확인하였다. 반면, 진성리더십과 조직유효성의 관계에서 직무재창조의 완전 매개효과만을 확인한 김인경(2018)은 이에 대해 리더의 진정성 있는 리더십이 구성원이 직무를 수행하는데 영향을 끼쳐서 조직유효성으로까지 연결되기까지는 어느 정도의 시간적 여유가 필요하다고 하였다. 바꿔말하면, 청소년지도사도 진성리더십을 인식하고 직무수행에 영향을 미쳐서 조직유효성을 높이기 위해서는 어느 정도의 시간이 필요하다고 할 수 있다. 그리고 이 시간의 간극을 대체하기 위해서 직무재창조를 높이는 것도 고민해 볼 수 있다.

정리하면, 청소년시설은 조직유효성을 높이기 위한 효과적인 방안으로 청소년지도사의 직무재창조를 강화시키는 것을 세 가지 상황에서 고려해 볼 수 있다. 첫째, 구성원이 개인의 특성이나 조직의 특성 및 조직 내의 다양한 요인들로 인해 진성리더십을 인식하는데 어려움을 느끼는 경우이다. 진성리더십은 조직구성원 간의 관계 속에서 발생하기 때문에 구성원들에게 인지될 때 비로소 기능이 발휘되는데(Eagly, 2005), 청소년시설의 리더나 구성원 등 인력구성의 잦은 변동, 구성원별 상이한 고용 형태나 경력 등은 구성원들이 리더십을 인식하는데 상당한 편차를 발생시킨다. 둘째, 조직적 차원의 리더십에 대한 인식이 개인적 만족과 몰입에 미치는 영향이 제한적(이원희 외, 2019)일 때이다. 리더십은 리더의 개인적인 특성에 따라 발휘되지만 리더십이 구성원들에게 인식되는 상황은 조직적 차원에서 이루어지게 된다. 즉, 조직에 대한 구성원의 만족이나 몰입의 정도에 따라 다를 수 있다는 것이다. 셋째, 일반 공·사기업이나 조직에 비해 상대적으로 적은 규모의 청소년시설에서 조직구성원 간의 밀착도가 지나치게 높은 경우이다. 이러한 경우에는 리더와의 지나친 동일시 및 무조건적인 수용 등에 의한 부정적인 영향(박보생, 2017)을 최소화해야 한다.

직무재창조는 전문직업성과 조직유효성과의 관계에서 완전 매개효과를 나타냈다. 청소년지도사가 전문직업성을 높게 인식한다고 하더라도 조직유효성을 높이지는 못하고 직무재창조의 매개효과를 통해서만 영향을 미친다는 것이다. 이는, 청소년지도사의 전문직업성에 대한 인식이 사회적 책무나 공공성 및 조직적 의의에 대한 것이라기보다는 청소년활동 및 지도를 위한 실무적인 혹은 기술적인 부분으로 한정되어 있기 때문으로 판단된다. 청소년과 관련된 환경과 체계 속에서 권위를 인정받고 청소년지도사의 역할에 대해 외부로부터 인정받을 수 있도록 하는 부분이 간과되어왔기 때문이다. 그러므로 청소년시설의 조직유효성을

높이기 위해서는 청소년지도사의 전문직업성 인식에 있어서 내부적으로는 적절한 권한 부여, 외부적으로는 사회적 인식의 변화를 유도하는 것이 필요하고 그에 앞서 직무수행에서의 변화와 확장에 집중하도록 하는 것이 필요하다. 청소년지도사라는 직업이 어떻게 사회에 기여할 수 있는지에 대해 명확히 이해함으로써 자신의 지식과 기술 등을 업무수행에 적극적으로 반영해 나갈 수 있도록 해야 한다.

본 연구에서 청소년지도사가 인식한 청소년시설 기관장의 진성리더십과 전문직업성, 조직유효성의 관계에서 직무재창조의 매개효과를 확인한 것은 다음과 같은 시사점을 제공해 준다. 청소년지도사의 기관장의 진성리더십에 대한 인식과 청소년지도사 본인의 전문직업성 인식이 미흡하더라도 직무재창조를 높게 수행할 수 있다면 조직유효성을 충분히 담보할 수 있기 때문이다(최미송, 2022). 기관장 개인의 특성에 따라 차이가 큰 진성리더십이나 전문직업성은 구성원이 청소년지도사 개개인에 따른 편차가 크다. 또한 청소년지도사가 단기간에 진성리더십을 인식하거나 전문직업성을 확립시키는 것은 쉽지 않다. 개개인의 인식이나 역량에 따라 교육기간에 대한 편차도 크다. 그러므로 청소년시설의 조직적 역량이 진성리더십과 전문직업성에 대한 청소년지도사의 인식과 직무재창조를 모두 높이는 것이 어렵다면, 전략적으로 청소년지도사의 직무재창조 역량을 높이는데 집중하는 것도 좋은 방법이 될 것이다(최미송, 2022).

마지막으로, 본 연구의 한계는 다음과 같다. 우선, 연구대상 중 현재 시설에서의 근무 연한이 7-9년에 해당하는 응답이 없었다. 이는 청소년시설에서 중추를 담당하는 중견 직원이 매우 적기 때문인지 아니면 중견 직원들이 설문에 참여하지 않은 것인지 알 수 없다. 조직 규모가 상대적으로 적다고 할지라도 중견 직원이 없다는 것은 리더로 성장할 자원의 부족을 야기할 수 있기 때문에 매우 우려스럽다고 할 수 있다. 또한, 기관장과 하위 직급의 청소년지도사 간의 연결과 조율을 담당해 줄 사람이 없다는 것은 장기적으로 조직의 안정성과 리더십의 수용 등에 부정적인 영향을 미칠 가능성이 높다. 그러므로, 근속 연수의 차이에 따른 전문직업성, 직무재창조 인식의 변화와 조직유효성에 미치는 영향에 대한 연구가 필요해 보인다. 두 번째로, 청소년지도사는 조직 내에서 상사의 리더십에 대한 인식도 필요하지만 조직구성원 간에는 청소년지도사 자신의 리더십도 발휘해야 하고 무엇보다 청소년 활동의 운영 주체로서 청소년활동 지도의 상황에서도 리더십을 발휘해야 한다. 그러므로 청소년지도사 본인의 리더십과 조직유효성에 대한 연구도 필요하다.

■ 참고 문헌

- 강경구 (2020). 청소년지도사의 셀프리더십, 조직몰입, 효능감, 조직효과성 간의 구조관계 분석. 중원대학교 박사학위논문.
- 김동철 (2018). 공무원 조직에서 진성리더십이 조직효과성에 미치는 영향. 한국조직학회보, 14(4), 105-126.
- 김명호 (2016). 스포츠이벤트 안전업무종사자의 직무전문성 인식이 조직헌신도, 조직유효성 및 직무성과에 미치는 영향. 우석대학교 박사학위논문.
- 김민정, 김주현(2020). 고성과 작업시스템이 조직효과성에 미치는 영향: 잡 크래프팅의 매개효과와 코칭리더십의 조절효과를 중심으로. 인적자원개발연구, 23(1), 99-129.
- 김민지, 박용호 (2019). 잡크래프팅에 관한 통합적 문헌 고찰: 국내 양적연구를 중심으로. 한국콘텐츠학회지, 19(11), 234-246.
- 김선주 (2017). 초등학교 교사가 지각한 학교장의 오센틱리더십, 학교조직문화, 학교조직 몰입, 학교조직효과성 간의 구조 관계 분석. 중원대학교 박사학위논문.
- 김선문 (2012). 다문화가족지원센터 종사자의 전문직업성과 직무태도 간의 관계에 관한 연구: 임파워먼트와 자기효능감의 매개효과를 중심으로. 조선대학교 박사학위논문.
- 김순양 (2001). 읍면동 사회복지전담 공무원의 전문성 수준 분석. 한국행정학보, 35(2), 155-176.
- 김승연 (2012). 공무원의 직무만족 영향요인에 관한 연구: 감정노동과 직무전문성의 조절효과를 중심으로. 건국대학교 박사학위논문.
- 김엄권 (2013). 카지노종사원의 직업전문성인식이 직무스트레스 및 직업만족에 미치는 영향: 사회적지지와 조절효과. 경기대학교 박사학위논문.
- 김용민 (2013). 조직진단컨설팅모형 7S요인이 혁신행동에 미치는 영향에 관한 연구. 한성대학교 석사학위논문.
- 김유진 (2020). 주관적 경력성공이 직무성과 및 적응수행에 미치는 영향: 직장인전문성개발의 매개효과. 직업교육연구, 39(2), 133-158.
- 김인경 (2018). 간호관리자의 진성리더십이 조직유효성에 미치는 영향: 긍정심리자본과 직무재창조 매개효과를 중심으로. 서울대학교 박사학위논문.
- 김지환 (2017). 대기업 연구개발 인력의 직속상사 진성리더십과 직무몰입의 관계에서 직무재창조의 매개효과와 무형식학습 활동의 매개된 조절효과. 서울대학교 석사학위논문.
- 김진명 (2021). 청소년지도사의 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 요인 연구. 광운대학교 박사학위논문.

- 김진화 (2001). 청소년지도사의 직업적 전문성과 영향요인. 청소년학연구, 8(2), 25-59.
- 김창호(2012). 진실리더십이 부하의 장인적 직무수행(Job Crafting)에 미치는 영향과 그 과정에 대한 연구. 한양대학교 박사학위논문.
- 남미리, 정재삼 (2014). 진실리더십이 학습조직 구축수준과 조직유효성에 미치는 영향. 교육과학연구, 45(4), 65-86.
- 남차현 (2013). 외식기업 관리자의 진성 리더십이 조직유효성에 미치는 영향: 상사에 대한 신뢰와 심리자본을 매개효과로. 경기대학교 박사학위논문.
- 노미오, 광묘묘 (2019). 직무자율성과 직무재창조의 관계에서 그릿(Grit)의 매개효과 연구. 한국경영교육학회, 34(5), 109-129.
- 문지원 (2015). 사회복지기관의 학습조직과 직업전문성이 조직유효성에 미치는 영향: 공동체 의식의 매개효과. 부산대학교 석사학위논문.
- 문혜강 (2014). 진실리더십이 구성원의 태도 및 행동에 미치는 영향: 상사신뢰의 매개효과를 중심으로. 영남대학교 박사학위논문.
- 박보생 (2017). 중간관리자 이슈리더십과 진성리더십, 그리고 조직효과성의 관계에 관한 실증 분석: 경상북도 시·군 공무원들의 인식을 중심으로. 경북대학교 박사학위논문.
- 박선욱, 최경 (2019). 보육교사의 보육신념과 교사역할수행의 관계에서 전문성에 대한 인식의 매개효과. 미래유아교육학회지, 26(4), 75-92.
- 박수선 (2013). 농촌지도직공무원의 전문직업성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향과 임파워먼트의 매개효과. 중앙대학교 석사학위논문.
- 박수일 (2019). 청소년수련시설 운영자의 변혁적리더십이 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구-리더신뢰의 매개효과. 한양대학교 박사학위논문.
- 박준엽 (2020). 진성리더십이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 동신대학교 박사학위논문.
- 박찬열 (2019). 청소년지도사가 인식하는 기관장의 리더십유형이 조직효과성에 미치는 영향-임파워먼트의 매개효과. 명지대학교 박사학위논문.
- 박한규 (2015). 대기업근로자의 직무재창조와 개인 및 팀 수준 변인의 위계적 관계. 서울대학교 박사학위논문.
- 백춘희 (2020). 어린이집 원장의 진성 리더십이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구: 원장과 보육교직원의 교환관계와 대화품질의 매개 효과를 중심으로. 서경대학교 박사학위논문.
- 선태무 (2015). 국립대학 중간 행정관리자의 오센틱 리더십, 학습조직 수준, 직원의 자기 효능감과 조직유효성 간의 구조적 관계. 숭실대학교 박사학위논문.

- 송명규 (2016). 의료기관 종사자의 조직효과성관련 요인에 관한 메타분석. 인제대학교 박사학위논문.
- 송종무 (2022). 청소년지도사의 직무만족 영향요인 분석: 대전광역시 청소년수련시설을 중심으로. 평택대학교 석사학위논문.
- 신미경, 이진아 (2019). 현 헤어미용 서비스 근무자들의 임파워먼트와 조직유효성 및 이직의도간의 상관관계에 관한 실증연구. 한국네일미용학회지, 7(1), 37-46.
- 안지나 (2016). 임파워링 리더십이 혁신행동과 조직몰입에 미치는 영향과 잡크래프팅의 매개효과. 중앙대학교 석사학위논문.
- 안태숙 (2020). 사회복지사의 전문직정체성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향: 직무환경의 매개효과를 중심으로. 한국콘텐츠학회논문지, 20(10), 554-565.
- 오현아 (2017). 진성리더십과 변혁적 리더십이 잡크래프팅에 미치는 영향: 긍정심리자본과 조직동일시의 매개효과를 중심으로. 이화여자대학교 박사학위논문.
- 윤경신 (2019). 대기업사무직 근로자의 직무성과와 직무재창조: 개인직무적합성, 무형식학습 및 직무도전성의 구조적관계-LMX와 업무부하의 조절효과. 서울대학교 박사학위논문.
- 윤선영 (2021). 잡크래프팅이 직무자율성과 조직유효성에 미치는 영향 관계 임파워먼트의 조절효과. 이벤트컨벤션연구, 17(3), 141-165.
- 윤선화, 김해룡 (2023). 진성리더십이 서비스지향적 조직시민행동에 미치는 영향: 셀프리더십의 매개효과와 감성지능의 조절된 매개효과. 한국산업경영학회, 38(4), 39-62.
- 이상영 (2017). 중소기업 CEO 리더십 유형과 조직문화가 조직유효성에 미치는 영향: 잡크래프팅의 매개효과 중심으로. 호서대학교 박사학위논문.
- 이원희, 정기주, 유석용 (2019). 진성리더십이 조직유효성에 미치는 영향과 셀프리더십의 매개효과. 대한경영학회지, 32(1), 143-167.
- 이주석 (2021). 대기업 안전직근로자의 직무재창조와 직무열의, 무형식학습, 사회적지지 및 긍정심리자본의 구조적관계. 아주대학교 박사학위논문.
- 이현웅 (2017). 한국판 잡크래프팅 척도 개발 및 타당화. 한국산학기술학회지, 18(10), 611-623.
- 임경호 (2017). 경찰 중간관리자의 권한부여형 리더십이 직무태도와 조직몰입에 미치는 영향에 대한 연구. 한세대학교 박사학위논문.
- 전병재, 안계춘, 박종연 (1995). 한국사회의 전문직업성 연구. 서울: 사회비평가.
- 정동욱 (2020). 보육교사의 전문성인식이 직무성과에 미치는 영향연구: 조직유효성의 매개효과 중심으로. 갈빈대학교 박사학위논문.

- 정용승 (1998). 직장인의 생활체육 참가와 의사소통 만족 및 조직효과성의 관계. 경기대학교 박사학위논문.
- 지인현 (2019). 진성리더십이 조직구성원의 정서적 조직몰입 및 변화지행동에 미치는 영향에 관한 연구: 긍정심리자본의 매개효과. 강원대학교 박사학위논문.
- 최미송 (2022). 청소년시설 기관장의 진성리더십과 전문직업성, 직무재창조, 조직유효성 간의 구조관계 분석. 대구한의대학교 박사학위논문.
- 최은규 (2007). 청소년수련시설 기관장의 리더십유형이 조직효과성에 미치는 영향. 선문대학교 박사학위논문.
- 최재용 (2015). 7S 관점의 ISO 9001 품질경영시스템 경영성과 영향 연구. 한국외국어대학교 박사학위논문.
- 하덕천 (2020). 직무재창조 매개효과를 도입한 진성리더십이 사회적기업구성원에 미치는 영향 분석. 충북대학교 박사학위논문.
- 하덕천, 엄성준, 리신호 (2020). 진성리더십과 그릿이 사회적기업 구성원의 행복과 직무재창조에 미치는 영향: 충청북도 사회적기업을 대상으로. 농촌계획, 26(4), 117-129.
- 한봉주 (2013). 진성리더십과 조직몰입 간의 관계에서 LMX와 심리적자본의 매개효과 분석. 조직과인사관리연구, 37(3), 125-153.
- 한수정, 정은하 (2022). 간호사의 잡크래프팅에 대한 개념분석. 기본간호학회지, 29(3), 375-387.
- 한정옥 (2021). 초등학교교장의 진성리더십, 교사의 긍정심리자본, 잡크래프팅, 학교조직효과성 간의 구조적관계. 숭실대학교 박사학위논문.
- Avolio, B.J., & Bass, B.M. (1995). Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-level framework for examining the diffusion of transformational leadership. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 199-218.
- Avolio, B.J., Gardner, W.L., Walumbwa, F.O., Luthans, F., & May, D.R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *The Leadership Quarterly*, 15(6), 801-823
- Eagly, A.H. (2005). Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter?. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 459-474.
- Evetts, J. (2006). Trust and professionalism: Challenges and occupational changes. *Current Sociology*, 54(4), 515-531.
- Ghitulescu, B.E. (2006). Job crafting and social embeddedness at work. Unpublished Doctoral dissertation, University of Pittsburgh.

- Jensen, S.M., & Luthans, F. (2006). Relationship between entrepreneurs' psychological capital and their authentic leadership. *Journal of Managerial*, 18(2), 254–273.
- Lord, R.G., & Brown, D.J. (2004). *Leadership processes and follower self-identity*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Schein, E.H. (2004). Learning when and how to lie: A neglected aspect of organizational and occupational socialization(Introduction by Hugh Gunz and Paul Willman. *Human Relations*, 57(3), 259–273.
- Tims, M., & Bakker, A.B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA. Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1–9.
- Tims, M., Bakker, A.B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the Job Crafting Scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173–186.
- Walumbwa, F.O., Avolio, B.J., Gardner, W.L., Wernsing, T.S., & Peterson, S.J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89–126.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J.E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201.

An Analysis of the Mediating Effects of Job crafting on the Effects of Authentic Leadership and Professionalism of Youth Facility Directors and Organizational Effectiveness

Choi, Misong*⁴⁾ • Kang, Youngbae**⁵⁾

Abstract

The purpose of this study is to verify the mediating effect of job crafting in the relationship among the authentic leadership of the directors of a youth facility institution and professional job performance and organizational effectiveness. In this study, a survey was conducted by distributing URL codes to youth workers working in youth facilities in south korea for collecting data, and 382 participants answered this survey. For data analysis, SPSS21.0 and AMOS 21.0 statistical programs were used to check the structural model, statistical significance of coefficients, and effects between variables. The main results of this study are as follows. First, it was found that the authentic leadership of the director of the youth facilities had a significant effect on organizational effectiveness. Second, it was found that the leadership of the director of the youth facilities and the professionalism of the youth leader had a significant effect on job crafting. Third, job crafting was found to have a significant effect on organizational effectiveness. Fourth, job crafting was found to have a partial mediating effect in the relationship between authentic leadership and organizational effectiveness, and it was found to have a complete mediating effect in the relationship between professionalism and organizational effectiveness.

Key words: Youth Facilities, Authentic Leadership, Professionalism, Job Crafting, Organizational Effectiveness.

4) Director of the Jinryang Youth Culture Center

5) Daegu Haany Univ, the Dept. of Adolescent Education and Counseling, Professor.
Communication author.

청소년시설 기관장의 진성리더십과 전문직업성이 조직유효성에 미치는 영향에서 직무재창조의 매개효과

2024. 03. 03 투고
2024. 03. 18 심사완료
2024. 03. 25 게재확정