

대학생 자원봉사 직무특성이 활동유효성에 미치는 영향 - 셀프리더십의 매개효과를 중심으로 -

민재홍(서초구 자원봉사센터) · 이정기(대진대학교)*

본 연구는 대학생 자원봉사 직무특성이 활동유효성에 미치는 영향에서 셀프리더십이 가지는 매개효과를 파악하기 위해 이루어졌다. 자료수집은 서울시와 경기도에 소재한 8곳의 대학교에서 무선표집으로 이루어졌으며, 총 224부가 최종 분석에 사용되었다. 분석 내용은 직무특성과 활동유효성의 관계에서 셀프리더십의 매개효과를 알아보기 위하여 Baron & Kenny(1986)가 제시한 매개효과 검증방법을 사용하였으며, 매개효과와 통계적 유의성 검증을 위해 Z검정을 실시하였다.

연구결과는 다음과 같다. 봉사활동 직무특성은 대학생 자원봉사자의 셀프리더십과 활동유효성에 유의미한 영향을 주었다. 또한 직무특성이 활동유효성에 미치는 영향은 변수 간 직접효과와 더불어 셀프리더십의 부분 매개를 통해 간접효과도 있는 것으로 밝혀졌다. 이상의 연구결과에 따른 함의와 제한점을 제시하였다.

주제어: 대학생 자원봉사, 봉사자 직무특성, 셀프리더십, 활동유효성

* 제1저자 민재홍, 교신저자 이정기

1. 연구의 필요성 및 목적

자원봉사활동은 다양한 계층이 함께 참여하는 시민정신의 발현으로서, 시민사회에서 자연스러운 사회현상으로 자리 잡았다. 활동 분야 역시 사회복지 영역뿐만 아니라 환경, 통번역, 응급구조, 문화활동 등 시민들의 적극적 의지가 요구되는 다양한 분야로 확대되는 형태로 변화하고 있다. 2014년 기준 만 20세 이상 일반 국민 1,500명을 대상으로 전국(제주도 제외)을 가구 방문에 의한 1:1 개별면접조사로 실시한 결과에 따르면, 자원봉사 참여율은 22.5%이며 수치상 계속 상승하고 있다(행정자치부, 2014).

또한 자원봉사활동은 각 개인이 한 인간으로서 자신을 사회적 존재로 자각, 스스로 타인에게 또는 타인과 더불어 봉사하는 경험을 가지으로써 인격적 성장을 가져옴과 동시에 자신의 잠재능력을 실현하는 기회를 갖게 하는 활동으로 정의된다(안수향, 1993). 이는 잠재적 시민인 대학생의 자원봉사활동에 대해 예비사회인으로서 책임 있는 역할을 경험하고 장려하는 데에 관심을 갖게 하는 근거가 된다. 대학교는 고등교육법(2015) 제28조(목적)에 의거하여 인격을 도야(陶冶)하고 국가와 인류사회의 발전에 필요한 심오한 학술이론과 그 응용방법을 가르치고 연구하며 국가와 인류사회에 이바지함을 목적으로 하는 고등교육 기관이다. 한국대학사회봉사협의회(2014)가 대학정보공시 사회봉사영역 자료를 분석한 결과에 따르면, 대학교가 운영하는 사회봉사 교과목 및 비교과 과정 사회봉사 프로그램 현황은 2011년 181개교에서 2014년 248개교로 증가하였으며, 참여인원(누적인원)도 130,000명에서 261,000명으로 크게 증가하였다.

그런데 행정자치부(2014)가 조사한 결과에 의하면 20대는 2011년 24.7%의 자원봉사 참여율을 보였지만 2014년 24.2%로 감소하였고,

직업별 자원봉사 참여율에서도 학생의 경우 2011년 32.5%에서 2014년 30.2%로 감소하였다. 이것은 기업 채용조건의 '탈스펙'으로 인해 20대와 학생의 자원봉사 참여율이 하락하는 현상으로 보인다. 또한 자원봉사 참여율은 비슷한 수준에 머물렀음에도 불구하고 2014년 자원봉사의 경제적 가치는 7조 9,877억 원으로 2011년과 비교했을 때 절반 수준으로 감소한 것으로 나타났다. 왜냐하면 활동시간이 2011년에 비해 절반 수준이 안 되기 때문이다(행정자치부, 2014). 결국 교육과정에서 적절한 시민의식을 함양하지 못하고 실리적 필요에 의해 동기화된 비자발적 자원봉사는 사회 조건의 변화에 따라 부침이 이루어지며, 이는 사회 자원으로서 자원봉사활동을 안정적으로 유지할 수 없게 만드는 원인이 된다. 따라서 자원부문(voluntary sector)의 개척과 안정적 유지를 위해서는 시민정신의 가장 큰 특징인 '자발성'으로 시간을 투자하여 봉사하고, 그 활동에 만족하며 지속적으로 참여할 수 있는 방안의 모색이 필요한 시점이다.

본 논문은 자원봉사 직무특성이 만족 및 지속과 유의미한 상관관계를 가진다는 선행연구(류기형, 2008; 조희정, 2012)의 결과에 착안하였다. 이를 위해 직무특성 연구에서 중요한 변수로 다루어지는 셀프리더십과 자원봉사활동의 관련성을 탐색하기로 하였다. 셀프리더십은 목표달성에 대한 보상을 스스로 정하거나 성취목표를 이루지 못했을 때 자아비판과 자기반성을 하는 등의 자율성을 의미하는 것이며, 타인의 행동을 무조건적으로 따른다고 이루어지는 것이 아닌 자신의 사고에서 시작하는 것으로 자신과 자신이 하는 일의 역할을 생각하는 사고방식이다(Manz & Neck, 1999). 이는 더 많은 책임과 자율적인 노력을 요구받는 현대의 자원봉사자들의 책임과 노력에 관한 시사점을 제공할 수 있을 것이다. 왜냐하면, 시민적 자원봉사는 통제의 대상으로서 자원봉사자가 아닌 시민적 자원봉사자들의 내면에 존재하는

셀프리더십을 끌어냄으로써, 자율통제를 통한 자발적이고 열정적인 자원봉사활동 몰입에 그 미래가 달려 있기 때문이다.

이와 같이 자원봉사자의 주관적 특성에 초점을 두었을 때 자원봉사활동의 효과적 수행을 측정하는 데에 있어서 활동유효성은 적합한 개념이다. 이는 자원봉사자의 안정적 활동 참여를 평가하고 자발적 비전을 설정하기 위해서 필요한 주관적 원동력을 조작적으로 정의하는 것을 가능하게 한다. 활동유효성은 10여 년 이상 국내에서도 연구가 이어졌으나 복합 개념으로서 다양한 변수의 투입과 분석방법의 적용이 이루어지지 못했으며, 인적 자원 및 조직 분야 연구의 변화를 반영하지 못하고 있다. 이에 본 연구의 목적은 첫째, 대학생 자원봉사 직무특성이 활동유효성에 미치는 영향을 분석한다. 둘째, 대학생 자원봉사 직무특성이 활동유효성에 미치는 영향에서 셀프리더십의 매개효과를 검증하는 것이다.

2. 이론적 배경

1) 대학생 자원봉사활동

대학생은 과거부터 주요한 자원봉사자로서 사회문제에 대한 자연스러운 관심과 동아리 활동 등을 통해 자원봉사활동에 참여해 왔다(남기철, 2007). 한국대학사회봉사협의회(2014)가 대학정보공시 사회봉사영역 자료를 분석한 결과에 의하면, 321개 교 중 310개 교가 봉사활동을 실시하고 있으며, 78.8%가 사회봉사 전담부서를 설치하였다. 또한 사회봉사 교과목은 2014년 321개 교 중 240개 교가 개설하고 있으며 2013년 248,016명에서 2014년 284,268명으로 수강인원도 매년 증가하는 추세이다. 대학생 자원봉사활동은 각자의 욕구와 사회

및 국가의 욕구와의 차이를 조정하는 방향에서 현실 부정적이 아닌 이상과 현실을 조정하며, 나아가 미래를 지향하는 방향에서 이루어지는 가치 창조적이고도 생산적인 활동(조휘일, 1998)으로 표현된다. 대학생 자원봉사활동은 시민사회의 발전을 위해 자기 전공분야와 능력에 따라 참여한다는 점에서 의의를 가진다고 볼 수 있다.

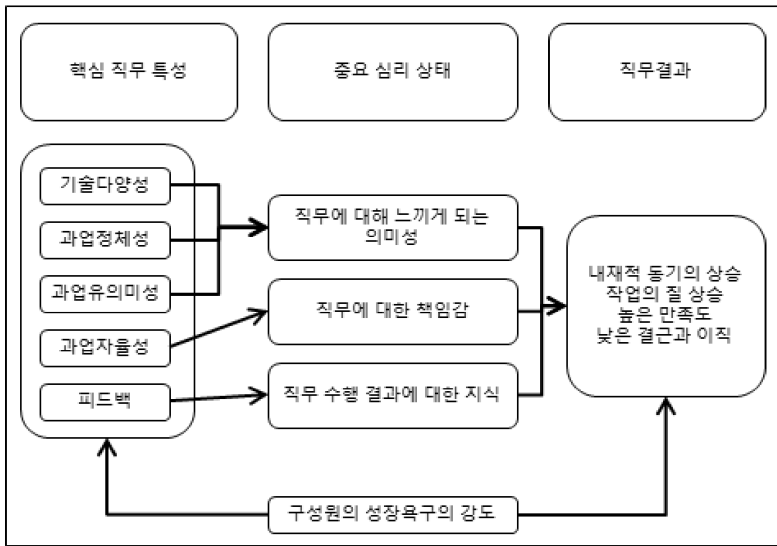
2) 자원봉사 직무특성

직무특성이론(job characteristic theory)은 Hackman & Oldham (1976)에 의해 조직 내에서 구성원의 내재적 직무 동기 및 전반적 직무만족에 영향을 주는 직무특성에 대해 밝히고, 핵심적인 직무 특성을 사용하여 직무 재설계를 위한 구체적인 실행 원리들을 개발하고 발전시키려는 노력으로 만들어진 직무설계이론이다. 직무특성은 높은 작업동기와 만족 및 수행성과를 위한 조건을 창출하는 직무의 속성으로 정의할 수 있고, 자원봉사 직무특성은 활동성과를 높이기 위한 자원봉사자의 직무에 대한 조직의 개입이라고 할 수 있다(류기형, 2008; 이인덕, 2010). 오세영(2009)은 경영자들이 모든 구성원들의 직무를 명목적으로 확대하거나 충실화해서는 안 되며, 직무설계에 있어서 어떤 변화에 대한 구성원 각자의 개인차도 고려해야 한다고 본다. 나아가 어떤 직무특성 혹은 직무범위가 구성원의 직무만족이나 동기부여에 관련이 있는가를 고려해야 한다는 것이다. 직무특성이론에서는 핵심 직무 특성인 기술다양성, 과업정체성, 과업유의미성, 과업자율성, 피드백 등이 구성원의 주요 심리 상태에 영향을 미치며, 이것이 다시 구성원의 직무 성과에 영향을 미친다고 본다. Hackman & Oldham(1975, 1980)은 직무특성을 통해 얻어진 개인적, 업무적 결과물을 내재적 업무동기, 성장만족, 전반적 만족이 포함되는 개인적

만족구성, 업무활동 효과성으로 설명하고 있다.

〈그림 1〉은 Hackman & Oldham(1976)에 의해 만들어진 직무특성 모형으로, 기술다양성, 과업정체성, 과업유의미성, 과업자율성, 피드백 등 다섯 개의 하위영역을 명시했다. 이 중에서 기술다양성, 과업정체성, 과업유의미성은 구성원이 자신의 직무에 대해 느끼는 의미나 가치에 영향을 준다. 과업자율성은 직무에 대한 책임감을 증가시키고, 피드백은 직무결과에 대한 구성원의 지식을 함양한다. 직무특성이 구성원들의 각기 다른 중요 심리 상태에 영향을 줄 수 있다는 것이 직무특성이론의 핵심이며, 이러한 과정은 직무결과에 영향을 미친다는 것이다.

〈그림 1〉 직무특성 모형



출처: Hackman, J. R., & Oldham, G. R.(1976).

다섯 개의 하위영역을 자세히 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 기술다양성(skill variety)은 과업을 수행함에 있어 요구되는 여러 가지 기능이나 재능의 정도와 관련된다. 즉, 과업 자체가 자원봉사자에게 자신의 기술이나 능력을 다양하게 사용하거나 발전시킬 수 있게 설계되어 있다면 자원봉사자들은 과업을 의미 있는 것으로 느끼게 되고, 또 높은 수준의 기능을 사용하는 과업일수록 보다 많은 의미를 경험하게 된다는 것이다. 둘째, 과업정체성(skill identity)은 작업의 내용이 하나의 서비스를 처음부터 끝까지 완성시킬 수 있도록 구성되어 있는가 아니면 서비스의 어느 구체적인 부분만을 생각하는 것인가와 관련된다. 보통 자원봉사자들은 과업의 어느 한 부분만을 책임지는 것보다는 완전하게 과업 전체를 수행할 때 직무를 보다 의미 있는 것으로 지각하게 된다. 셋째, 과업유의미성(task significance)은 과업 자체가 다른 사람들의 생활에 실질적인 영향을 미치는 정도와 관련된다. 과업에 대한 의미의 경험은 보통 자신의 과업을 수행한 결과가 다른 사람들의 육체적 혹은 심리적 안녕에 중요한 영향을 미친다는 사실을 알고 있을 때 증가한다. 왜냐하면 자신의 과업결과가 다른 사람들의 행복이나 건강, 안전에 영향을 미친다는 사실을 알고 있을 때, 그렇지 않을 경우보다 자신의 과업에 대해서 더욱 관심을 갖기 때문이다. 넷째, 과업자율성(task autonomy)은 직무계획을 세우거나 직무를 수행하는 절차를 결정하는 데 있어서 자원봉사자에게 허용된 자유, 독립, 재량권의 정도를 의미한다. 자원봉사자의 자율성이 높게 설계되어 있다면 자원봉사자는 자원봉사활동의 성과가 자신의 노력이나 창의성, 의사결정에 더욱 의존하고 있다고 인식할 것이기 때문이다. 다섯째, 피드백(feedback)은 자원봉사자가 직무, 즉 자원봉사활동으로부터 받게 되는 직접적이고 확실한 정보의 양을 의미한다. 여기서 말하는 피드백은 자원봉사관리자나 동료 및 자원봉사활동 자체의 결과

에서 나오는 것이다(Hackman & Oldham, 1976, 1980; Scott, Kirk & Walter, 2005; Stevens, 2006).

3) 셀프리더십

셀프리더십(self-leadership)은 과업 및 직무수행을 하기 위해 필요한 자기주도와 자기 동기부여를 자신에게 스스로 영향력을 행사하는 과정으로 정의된다(Manz, 1986; Neck, Stewart & Manz, 1995; Manz & Sims, 2001). Stewart는 Skinner의 행동주의이론(behavioral theory)과 Bandura의 사회학습이론(social learning theory)을 셀프리더십의 기초로 보았는데, Manz는 Stewart의 이론에 자기통제를 추가하여 개념화하였다. 또한 셀프리더십은 개인의 행동과 정신적 부분에 있어서 외부적 요소인 사회의 변화에 영향을 받는다는 사회적 인지이론과, 일이라는 그 자체가 내재적인 요소로 동기부여 효과를 가지고 올 수 있다는 심리학적 이론에 기초를 두고 있다(백기복, 2003).

셀프리더십은 1980년대 국제경쟁력에서 밀려 미국 기업들의 경기가 침체되자, 신세대 노동자 관리 방법의 문제에 대한 해결책으로 개발되었다. 높은 교육 수준의 젊은 신세대 노동자들이 기존의 노동자들보다 작업의 질적 수준이 떨어진다는 문제점과 관련하여, 전통적인 관리방식이 이들의 작업능률을 저하시킨다는 가정에 따른 것이다. 신세대 노동자들은 자신의 정열을 회사가 아니라 자신의 업무에 사용하고자 하며, 지시와 통제를 받으면 참지 못하고 자신의 재능과 능력을 발휘하지 못한다는 것이다. 그 결과 신세대 노동자의 특성에 맞는 새로운 관점의 리더십이 필요하게 되었으며(Manz & Sims, 1990), 이는 시민사회의 미래를 유지하는 구성원의 새로운 특성이라고 할 수 있다.

〈표 1〉 전통적인 관리방식(리더십)과 셀프리더십 비교

전통적 리더십	셀프리더십
외부관찰	자기관찰
주어진 목표	자기설정 목표
과업 수행에 대한 외부강화	행동에 대한 자기강화와 외부강화
외부 보상에 의거한 열의	일 자체의 자연적인 보상에 근거한 열의
외부로부터의 비판	자기비판
외부로부터의 문제 해결	스스로의 문제 해결
외부로부터의 직무 할당	스스로의 직무 할당
외부로부터의 과업 계획	스스로의 과업 계획
부정적 관점	긍정적 관점
조직의 비전에 의존	구성원이 함께 만든 비전에 헌신

출처: Manz, C. C., & Sims, P. Jr(2001); 김보경(2012)에서 재인용.

국내 연구에서도 셀프리더십을 정의하는 연구들이 다수 진행되었다. 김민정(2007)은 개인이 스스로 목표한 바를 이루기 위하여 행동과 생각을 통제하는 것으로 스스로 동기 부여할 수 있는 행동을 발견하고, 시도하고, 긍정적이고 건설적인 마음을 가지고 일에 임할 수 있도록 생각을 변화시키는 것이라고 정의하였다. 또한 신용국(2009)은 개인이 스스로 목표한 바를 이루기 위해서 행동과 생각을 통제하는 것이라고 정의하였고, 남기연·김경아(2011)는 스스로에게 영향력을 행사하여 목표를 정하고 그 목표를 달성하기 위해 노력하는 과정 가운데 행위적이고 인지적인 전략들을 통해 개개인이 통제하는 자기주도적인 사고와 행동방식으로 정의하였다.

본 연구에서 사용한 셀프리더십의 개념 구성은 Houghton & Neck (2002)가 제시한 행동 중심적 전략(behavior-focused strategies), 자연적 보상 전략(natural reward strategies), 건설적 사고 전략(constructive thought pattern strategies) 등 세 가지로 구성된다.

〈표 2〉 셀프리더십의 구성요소

1. 행동 중심적 전략	
자기 목표	일의 결과에 대한 목표를 스스로 설정
자기 보상	바람직한 행동을 완수했을 때, 개인적으로 가치 있는 보상을 자신에게 제공함으로써 일할 의욕을 고취
자기 반성	바람직하지 못한 방법으로 행동했을 때 자신에게 일정한 처벌이나 비판을 가하여 실수를 반복하지 않도록 함
자기 관찰	바꾸고자 하는 행동에 대해서 정보를 수집하고 관찰하여 자신의 업무 활동 효율성을 높임
암시 관리	자신이 하고자 하는 행동을 용이하게 하기 위해서 암시가 될 만한 것들을 설치하고자 작업장을 변경
2. 자연적 보상 전략	
자연적 보상	내적 보상을 증진시키기 위해 시간, 장소 등 작업환경을 변화
3. 건설적 사고 전략	
성공적 업무수행의 상상	- 건설적이고 효과적인 습관이나 사고 패턴을 확립하는 행위이며, 장애요인에 집착하지 않고 기회요인을 찾는 긍정적 사고
자기 대화	- 건설적 사고 전략의 수단: 1. 업무를 성공적으로 수행하는 모습을 상상
신념과 가정에 대한 평가	2. 자기 자신과의 긍정적인 대화 3. 비합리적인 신념과 생각들에 대한 재평가

출처: Houghton, J. D. & Neck, C. P.(2002)에서 재구성.

4) 활동유효성

활동유효성(activity effectiveness)이란 자신 혹은 조직이 세운 활동 목표의 성공 여부를 평가하는 용어이다(최재열, 1999; 이준혁, 2003; 구혜영, 2005). 최근 자원봉사활동이 광범위한 영역으로 확대됨에 따라, 전반적인 봉사자의 활동을 평가하기 위해서 활동유효성이라는 구성적인 개념이 사용되고 있다. 객관적 지표를 사용하고 투입량과 산출량에 의한 목표 달성 정도를 산출하는 방식의 접근방법은 양적인 측면에 한정하게 되어, 한 개인의 전체적인 국면을 종합적으

로 분석하지 못한다는 한계가 지적되어 왔다(Quinn & Rohrbaugh, 1983; Mintzberg, 1983). 양적인 평가 결과는 구성원이 조직의 구성요인에 미치는 영향에 대한 분석이 가능하지 않고, 개인의 변화가 전체적 수준의 발전이나 조직적 수준의 변화로 연결되는지 분석할 수 없기 때문이다. 최근에는 개인의 활동유효성 평가에 대한 연구 성과가 계속적으로 축적되면서 활동유효성을 효과적으로 고려하는 변수들이 좀 더 구체화와 체계화되고 있으며, 통합적 접근에 의한 평가가 이루어지고 있다. 즉 한 개인이 활동을 통해 느끼는 문화와 심리 내적인 평가, 구성원들의 몰입도나 만족도와 같은 조직구성원들의 태도 변수와 같은 주관적 인식을 개인의 활동유효성으로 간주하여 실증적 분석을 시도하고 있는 것이다(Harrison & Shirom, 1999).

활동유효성을 분석에 사용하는 변수를 구성하는 하위변수들도 다양하게 변화해 왔다. 장태운·박찬식(2001)의 리더십 유형이 조직구조와 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구에서는 활동몰입, 적응성, 직무만족, 의사소통을, 주효진(2003)의 조직진단을 통한 조직효과성 평가에서는 직무만족과 조직몰입을 사용하였다. 보다 자원봉사와 관련된 연구들로서 구혜영(2005), 윤은섭(2009), 이인덕(2010), 조희정(2012), 정운영(2015) 등은 활동유효성을 업무만족, 활동몰입, 지속의지로 선정하였다. 따라서 본 연구에서는 최근의 다수 추세에 따라 업무만족, 활동몰입, 활동지속의지를 활동유효성의 구성요소로 선정하였다.

(1) 업무만족

업무만족(job satisfaction)은 직무만족과 같은 의미로 사용되며, 개인이 직무나 직무경험에 대한 평가의 결과로 얻게 되는 즐겁고 긍정적인 감정 상태로 정의된다(Locke, 1976). 국내 연구에서 김소영·

이기영(2000)은 자원봉사 업무만족을 자원봉사활동과 관련된 개인의 가치나 욕구의 달성 과정에 대한 주관적 감정 상태의 정도로 정의하였다. 고운미(2004)는 자원봉사활동을 통해 원하는 것을 기대한 대로 또는 그 이상으로 충족하고 감동받는 것으로, 활동의 재참여 및 그와 관련되는 활동에 대해 지속되는 상태라고 보았다. 본 연구에서는 대학생 자원봉사자의 업무만족을 자원봉사활동을 하면서 일반적으로 만족하고 있는 상태로 규정하였다.

(2) 활동몰입

활동몰입은 한 개인이 특정한 활동에 대하여 가지게 되는 동일시와 관여도의 상대적 강도로 정의된다(Mowday, Steers & Porter, 1979). 이 개념은 경영학, 심리학, 행정학, 사회학, 행동과학 등의 분야에서 개인의 행태를 분석하기 위해서 사용되는 용어이며, 자원봉사 연구에서 조직몰입(organizational commitment)과 같은 의미로 사용되고 있다. 이는 자원봉사활동이 자원봉사조직에 초점을 맞추기보다 자원봉사활동 그 자체에 중점을 두는 특성을 반영한다. 또한 Allen & Meyer(1990)는 활동몰입을 정서적 몰입, 규범적 몰입, 지속적 몰입으로 유형화시켰다. 정서적 몰입은 활동에 대한 심리적인 애착감을, 규범적 몰입은 주어진 업무를 성실히 수행해야 한다는 내적 가치관을, 지속적 몰입은 활동 안에서 손익계산에 따라 활동을 지속하려는 정도를 의미한다.

국내 연구에서 구혜영(2005)은 활동몰입의 개념을 다음의 세 가지 요소로 구분한다. 첫째, 활동이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 둘째, 활동을 위하여 노력하는 의지, 셋째, 구성원으로서 남고자 하는 강한 의지로 구성된다는 것이다. 이와 같은 몰입의 개념은 활동을 계속하려는 욕구인 근속몰입과 자신의 활동에 대하여 자부

심을 가지며 활동목표를 수용하고 활동을 더욱 충실하게 하기 위해서 노력하는 의사를 가진 상태인 가치몰입으로 구분할 수 있다(Angel & Perry, 1981).

(3) 활동지속의지

활동지속의지는 일반적으로 얼마나 자주 하는가, 얼마나 오래 하는가, 하고자 하는 의지는 어떠한가, 얼마나 적극적으로 참여하는가 등과 관련이 있다. 이는 자원봉사자가 자원봉사활동을 지속하기를 원하는 데에 있어서 활동유효성에 얼마나 긍정적인 태도를 가지고 있는지에 예측할 수 있는지를 결정하는 특성이다(구혜영, 2005). 대학생 자원봉사자의 활동지속의지는 자신의 봉사활동 직무에 흥미를 가지고, 자신이 봉사활동 한 내용에 자신감을 가져야 한다. 새로운 자원봉사자를 개발하여 활성화하는 것도 중요하지만 기존의 자원봉사자를 효과적이면서 효율적으로 활용할 수 있는 방안도 필요하기 때문이다(이성록, 2005). 그러므로 6개월 이상 자원봉사활동 참여 의지, 현재 자원봉사활동 중인 기관이나 단체의 지속적인 참여의지, 자원봉사활동에 더 많은 참여 의지 등을 통해 활동지속의지를 알아볼 수 있을 것이다.

5) 직무특성, 셀프리더십, 활동유효성 간의 관계에 관한 선행연구

첫째, 직무특성과 셀프리더십의 관계에 관한 국내 연구들을 살펴보면 다음과 같다. 하순복(2006)의 복무 중인 현역 육군의 셀프리더십의 선행요인과 결과요인에 관한 연구에서는 직무 주관적, 객관적 특성이 셀프리더십에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셀프리더십의 영향요인과 효과에 관한 민병철(2012)의 연구는 직무특성의

하위변수인 직무자율성이 자연적 보상 전략을 유도하는 데 중요하고 다른 하위변수인 직무도전성은 셀프리더십의 하위변수 전체에 정(+)적인 영향을 미친다고 보고하였다. 이승영(2013)의 의료조직 직무특성과 조직성과의 관계를 매개효과로 살펴본 연구에서 직무특성의 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백이 셀프리더십에 역시 정방향의 영향을 주었다.

둘째, 셀프리더십과 활동유효성의 관계를 직접적으로 밝힌 연구는 미비한 실정이다. 따라서 리더십과 활동유효성의 하위변수인 업무만족(직무만족), 활동몰입(조직몰입), 활동지속의지와의 관계를 살펴보았다. 우선 셀프리더십과 업무만족과 관련된 선행연구로서 이영희(2008)는 사회복지사 인식한 사회복지기관장의 서번트리더십은 직무만족에 직접적인 영향이 없었지만 사회복지사의 셀프리더십이 매개변수가 되었을 때 간접적으로 직무만족에 영향을 미친다는 결과를 제시하였다. 김석봉·송병주(2011)의 카리스마리더십과 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구에서는 경찰조직에서 셀프리더십은 직무만족에 정방향의 영향을 미친다는 연구결과를, 유용상(2012)의 스포츠센터 종사원의 셀프리더십이 직무만족과 고객지향성에 미치는 영향에 관한 연구에서도 종사원의 셀프리더십이 직무만족에 양(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 원효진·조성현(2013)의 연구에서 간호사의 셀프리더십은 간호사의 직무만족을 높이는 데 영향을 주는 변수로 설명되며, 장영숙·김현미(2013)에 의하면 유치원 교사의 셀프리더십은 직무만족에 영향을 주었다. 마은경·오미옥(2014)의 변혁적 리더십과 자원봉사활동 만족도와의 관계에서 셀프리더십을 매개효과로 살펴본 연구에서는 자원봉사자의 셀프리더십이 자원봉사활동 만족도에 영향을 주는 것으로 나타났다.

셀프리더십과 활동몰입의 관계에 관한 선행연구로서 이종범·장호철

(2008)은 근로자 셀프리더십의 행동 중심적 전략과 자연적 보상 전략이 조직몰입에 영향을 미치는 것으로, 황혜진·배수현(2010)은 비서의 셀프리더십 인지 전략이 조직몰입에 정방향의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 안창규(2011)이 수행한 체육교사의 셀프리더십에 관한 연구에서도 셀프리더십의 인지 전략은 조직몰입에 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 고환상·김준호(2011)의 상사의 변혁적, 거래적 리더십, 개인의 셀프 리더십이 조직 몰입행동과 조직 시민행동에 미치는 영향에 관한 연구에서는 셀프리더십의 행동 중심적 전략과 자연적 보상 전략이 조직몰입에 영향을 주는 것으로 분석하였다.

마지막으로 리더십과 지속의지의 관계에 관한 선행연구로서 마은경·오미옥(2013)은 자원봉사조직에서 변혁적 리더십의 하위변수인 카리스마와 개별적 배려, 서번트 리더십의 하위변수인 청지기 의식이 자원봉사의 지속의지에 유의한 영향을 주는 것으로 보고하였다. 본 연구에서 업무만족, 활동몰입, 활동지속의지의 개념을 상위변수인 활동유효성으로 통합함으로써 새로운 구성 개념으로 분석해 보고자 하였다.

셋째, 직무특성과 활동유효성의 관계에 대한 최근의 선행연구들은 다음과 같다. 허갑수(2005)는 병원종사자들이 수행하는 업무의 과업 자율성이 높을수록 업무의 조직몰입도가 높다고 하였으며, 류기형(2008)의 자원봉사 직무특성이 활동만족도와 지속의지에 미치는 영향 연구에서는 직무특성과 자원봉사 지속의지와의 관계에 있어 과업유의성과 피드백은 직접적으로 영향을 미치지 않지만, 자원봉사자의 활동만족도와 완전 매개효과가 있었다. 조희정(2012)은 자원봉사 직무특성의 하위변수인 기술다양성을 제외한 과업정체성, 과업중요성, 과업자율성, 피드백과 활동유효성의 직무만족, 조직몰입, 지속의지 간에 유의한 상관관계를 도출하였다.

이러한 결과를 토대로 직무특성은 활동유효성을 이끄는 요소이며

두 변수 사이에 정적인 상관이 있을 것이라는 추측을 할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 대학생의 자원봉사 직무특성과 셀프리더십이 어떠한 관계가 있는지 살펴보고, 셀프리더십이 활동유효성에 영향을 미치는지 알아보고자 한다.

3. 연구방법

1) 연구대상 및 자료수집 방법

대학생 자원봉사자의 셀프리더십을 매개로 직무특성이 활동유효성에 미치는 영향을 살펴보기 위해 연구대상으로 3개월 이상 자원봉사 활동 경험이 있는 대학생 250명에게 설문조사를 실시하였다. 조사 기간은 2015년 10월 한 달간이었으며, 서울시 마포구, 서대문구, 동대문구, 서초구 및 경기도 안양시에 위치한 8곳의 대학교를 방문하여 무작위로 대학생들을 면접하여 설문지 작성 요청에 동의한 이들을 대상으로 무선표집(random sampling)을 실시하였다. 설문지는 성별, 학년, 전공계열, 종교유무, 참여형태, 총자원봉사활동기간, 1달간 평균 봉사활동횟수, 1회 평균 봉사시간 등의 인구사회학적 특성에 관련된 질문과 직무특성, 자기주도성(셀프리더십)¹⁾, 활동유효성에 관하여 자기기입식(self-administered questionnaire)으로 작성하게 하였다. 수거된 250부 중 불성실한 응답을 제외하고 총 224부를 최종 분석에 사용하였다.

1) 셀프리더십은 과업 및 직무수행을 하기 위해 필요한 자기주도와 자기 동기부여를 자신에게 스스로 영향력을 행사하는 과정으로 정의한다(Manz, 1986; Neck et al., 1995; Manz & Sims, 2001). 그러므로 설문지에는 대학생들에게 익숙한 '자기주도성'으로 단어를 변경하였다.

2) 분석 방법 및 연구가설

수집된 자료의 분석 내용은 다음과 같다. 우선 직무특성과 활동유효성의 관계에서 셀프리더십의 매개효과를 알아보기 위하여 Baron & Kenny(1986)가 제시한 매개효과 검증방법을 사용하였다. 이를 위해 다음과 같은 3단계 절차를 따랐다. 1단계는 회귀분석을 실시하여 독립변수가 매개변수에 미치는 영향이 통계적으로 유의한 관계가 있는지 검증하였다. 2단계 역시 회귀분석으로 독립변수가 종속변수에 미치는 영향이 통계적으로 유의한 관계가 있는지 검증하였다. 3단계는 다중회귀분석을 실시하여 독립변수와 매개변수가 동시에 종속변수에 미치는 영향을 검증함으로써 매개변수의 효과를 산출하였다. 더불어 Sobel(1982)이 고안한 매개효과의 통계적 유의성 검증방법으로 Z검정을 실시하였다. 본 연구모형의 가설은 다음과 같다.

- 〈가설 1〉 대학생 자원봉사자의 직무특성은 셀프리더십에 영향을 줄 것이다.
- 〈가설 2〉 대학생 자원봉사자의 직무특성은 활동유효성에 영향을 줄 것이다.
- 〈가설 3〉 대학생 자원봉사자의 직무특성과 셀프리더십은 활동유효성에 영향을 줄 것이다.
- 〈가설 4〉 대학생 자원봉사자의 직무특성은 셀프리더십 수준을 높임으로써 활동유효성에 영향을 줄 것이다.

3) 변수 및 측정도구

(1) 직무특성 척도의 구성

본 연구에서 사용된 직무특성 척도는 JDS 척도(Job diagnostic

survey; Hackman & Oldham, 1975, 1980)와 JCI 척도(Job characteristics inventory; Sims, Szilagyi & Keller, 1976)를 류기형(2008)이 자원봉사자의 특성에 맞게 재구성한 것으로, 기술다양성, 과업유의미성, 과업자율성, 피드백 등 14문항으로 구성되었다. 류기형(2008)의 연구에서 총 누적분산은 64.50%으로 타당성을 지닌다고 판단하였고, 신뢰도는 기술다양성 .806, 과업유의미성 .814, 과업자율성 .679, 피드백 .640이었다. 본 연구의 직무특성 척도의 구성은 <표 3>과 같다.

〈표 3〉 직무특성 척도의 문항 구성

변수	하위변수	문항수	신뢰도
직무특성	기술다양성	4	.842
	과업유의미성	5	.804
	과업자율성	3	.690
	피드백	2	.606
전체		14	.864

(2) 셀프리더십 척도의 구성

대학생의 셀프리더십을 측정하기 위해서 Houghton & Neck (2002)이 개발한 RSLQ(Revised Self-Leadership Questionnaire)를 신용국·김명소·한영석(2009)이 한국어로 번안한 척도를 사용하였다. 셀프리더십은 행동 중심적 전략, 자연적 보상 전략, 건설적 사고 전략 등 35문항으로 구성되었다. 행동 중심적 전략은 18문항으로 자기 목표 5문항, 자기 보상 3문항, 자기 반성 4문항, 자기 관찰 4문항, 암시 관리 2문항을 사용하였다. 자연적 보상 전략은 자연적 보상 5문항을, 건설적 사고 전략은 12문항으로 성공적 업무수행의 상상 5문항, 자기 대화 3문항, 신념과 가정에 대한 평가 4문항으로 구성되

었다. 신용국 외(2009)의 연구에서 신뢰도는 .70에서 .87이었다. 본 연구의 셀프리더십 척도의 구성은 <표 4>와 같다.

<표 4> 셀프리더십 척도의 문항구성

변수	하위변수	문항수	신뢰도
셀프리더십	행동 중심적 전략	18	.876
	자연적 보상 전략	5	.808
	건설적 사고 전략	12	.856
전체		35	.917

(3) 활동유효성 척도의 구성

본 연구에서 사용된 활동유효성 척도는 구혜영(2005)이 자원봉사자의 특성에 맞게 재구성한 것으로 업무만족, 활동몰입, 활동지속의 지 등 18문항으로 구성되었다. 업무만족은 Tymon(1993)의 7문항을, 활동몰입은 Mowday et al.(1979)의 활동몰입 측정도구인 OCH (Organizational Commitment Questionnaire) 중 8문항을 사용하였다. 활동지속의지는 이성록(2003)의 연구에서 사용된 3문항을 사용하였다. 구혜영(2005)의 연구에서 신뢰도는 업무만족 .892, 활동몰입 .874, 활동지속의지 .827이었다. 본 연구의 활동유효성 척도의 구성은 <표 5>와 같다.

<표 5> 활동유효성 척도의 문항 구성

변수	하위변수	문항수	신뢰도
활동유효성	업무만족	7	.874
	활동몰입	8	.884
	활동지속의지	3	.798
전체		18	.936

(4) 통제변수의 구성

본 연구에서 통제변수는 대학생 자원봉사자의 활동유효성에 영향을 미칠 수 있는 인구사회학적 변수로서 성별, 학년, 종교 유무, 총 자원봉사활동 기간, 1달간 평균 봉사활동 횟수, 1회 평균 봉사활동 시간을 통제하였다.

4. 연구결과

1) 인구통계학적 특성

연구대상자의 일반적 특성은 <표 6>과 같다.

<표 6> 인구통계학적 특성

구분	특성	빈도 (n=224)	백분율	구분	특성	빈도 (n=224)	백분율
성별	남성	108	48.2	학년	1학년	45	20.1
	여성	116	51.8		2학년	62	27.7
종교	종교 없음	133	59.4		3학년	43	19.2
	개신교	27	12.1		4학년 이상	74	33.0
	불교	16	7.1	전공	인문사회계열	89	39.7
	천주교	44	19.6		경상계열	60	26.8
	기타	4	1.8		자연공과계열	54	24.1
자원 봉사 활동 참여 형태	개인적 참여	95	42.4		사범계열	9	4.0
	동아리나 소집단활동 참여	87	33.8		예체능계열	3	1.3
	교과목 참여	42	18.8		융복합계열	5	2.2
				의약간호보건 계열	4	1.8	

더불어 설문조사에 응답한 대학생의 활동 특성은 <표 7>에 제시하였다. 총 자원봉사활동 기간의 평균은 8.61개월이었으며 표준편차는 8.545였다. 행정자치부(2014)의 자원봉사활동 실태조사 활성화방안 연구에 의하면 주1회 이상 자원봉사활동을 하는 봉사자는 30%, 월1회 이상 자원봉사활동을 하는 봉사자는 42.5%이었으나, 본 연구에서는 주1회 이상 자원봉사활동을 하는 대학생은 과반수인 53.2%로 비교적 높게 나타났다. 1달간 봉사활동횟수의 평균은 3.41회이며 표준편차는 1.759, 1회당 봉사시간의 평균은 3.56시간이며 표준편차는 1.647이었다.

<표 7> 자원봉사 대학생의 활동 특성

총 자원봉사활동 기간		1달간 평균 봉사활동 횟수		1회당 평균 봉사활동 시간	
기간(개월)	빈도(n=224)	횟수	빈도(n=224)	시간	빈도(n=224)
3-6	145	1~2	77	1~2	61
7-11	25	3~4	118	3~4	125
12-23	30	5 이상	29	5 이상	38
24 이상	24				

2) 기술통계와 상관관계 분석

이 연구의 문제를 해결하기 위해 선택된 주요 변수인 직무특성, 셀프리더십, 활동유효성에 대해 기술통계 분석을 실시하여 각 변수의 평균과 표준편차, 왜도, 첨도를 확인한 결과는 <표 8>과 같다. 분석 결과, 왜도가 2보다 작고 첨도가 7보다 작으므로 정규분포 조건(Curran, West & Finch, 1996)에 부합한 것으로 나타났다.

〈표 8〉 기술통계량

변수	통계량			
	평균	표준편차	왜도	첨도
직무특성	3.1130	.56374	-.294	.501
기술다양성	3.0592	.81509	.029	-.539
과업유의미성	2.9741	.69891	.111	-.046
과업자율성	3.3810	.71827	-.149	-.288
피드백	3.0379	.82268	-.269	-.240
셀프리더십	3.5485	.46792	-.150	.718
행동 중심적 전략	3.6741	.49391	-.773	2.895
자연적 보상 전략	3.4616	.66126	-.301	.383
건설적 사고 전략	3.5097	.54788	.155	.373
활동유효성	3.5855	.59820	-.108	-.184
업무만족	3.6020	.61088	-.211	.277
활동몰입	3.6992	.60164	-.211	-.084
활동지속의지	3.4554	.80667	-.136	-.440

가설 검증에 앞서 각 측정변수인 직무특성과 셀프리더십 및 활동유효성 간의 기초적 관계를 파악하기 위해 Pearson의 상관관계 분석(Pearson's Correlation Analysis)을 실시하였다. 그 결과는 〈표 9〉와 같으며, 전반적으로 분석에 적절한 상관관계를 보였다. 여기서 활동유효성의 하위 요인인 업무만족, 활동몰입, 활동지속의지 등이 .6 이상의 비교적 높은 상관관계를 보이는 것은 자원봉사에 관한 기존의 대부분 연구에서 자원봉사 만족과 지속 등의 전형적인 변수들이 매우 높은 상관관계 또는 인과관계를 나타내는 결과를 지지한다.

〈표 9〉 하위 요인별 상관계수

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1									
2	.638**	1								
3	.279**	.347**	1							
4	.417**	.389**	.280**	1						
5	.262**	.348**	.288**	.239**	1					
6	.307**	.280**	.205**	.149*	.387**	1				
7	.252**	.332**	.210**	.135*	.535**	.617**	1			
8	.530**	.325**	.208**	.317**	.152*	.265**	.288**	1		
9	.486**	.369**	.169*	.292**	.260**	.285**	.338**	.800**	1	
10	.367**	.260**	.135*	.317**	0.11	.179**	.273**	.637**	.637**	1

1.기술다양성 2.과업유의미성 3.과업자율성 4.피드백 5.행동 중심적 전략 6.자연적 보상 전략 7.건설적 사고 전략 8.업무만족 9.활동몰입 10.활동지속의지, *p<.05, **p<.01

3) 매개효과 검증

(1) 1단계: 셀프리더십에 대한 직무특성의 영향 검증

셀프리더십에 대한 직무특성의 영향을 살펴보기 위하여 성별, 학년, 종교 유무, 총 자원봉사활동 기간, 1달간 평균 봉사활동 횟수, 1회당 평균 봉사시간을 통제하고, 직무특성을 독립변수로 하여 독립변수와 통제변수가 매개변수에 영향을 미치는지 확인하기 위한 회귀분석을 실시하였다. 통제변수들은 셀프리더십에 유의미한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났으며, 독립변수인 직무특성은 셀프리더십에 유의미한 예측력이 있는 것으로 나타났다. 셀프리더십에 대한 직무특성의 회귀분석 결과를 살펴보면 $F=6.295$, 유의확률은 $.000$ 으로 높은 수준에서 유의미하였으며, 이 모형의 설명력은 14.3% 였다. 이때 표준화된 회귀계수 베타 값은 $.400$ 로 셀프리더십에 양(+)의 방향으로 유의하게 예측하고 있었다. 따라서 〈가설 1〉은 채택되었다.

〈표 10〉 셀프리더십에 대한 직무특성의 영향 검증 결과

독립변수	종속변수	B	SE	β	t	p
직무특성	셀프리더십	.332	.056	.400	5.937	.000
통제변수		B	SE	β	t	p
성별		-.054	.059	-.058	-.916	.361
학년		-.001	.028	-.003	-.042	.966
종교 유무		.001	.058	.001	.015	.988
총 자원봉사활동 기간		.002	.004	.038	.527	.598
1달간 평균 봉사활동 횟수		-.009	.017	-.033	-.502	.616
1회 평균 봉사활동 시간		.000	.019	-.001	-.009	.993
F=6.295			R ² =.143			

(2) 2단계: 활동유효성에 대한 직무특성의 영향 검증

활동유효성에 대한 직무특성의 영향을 살펴보기 위하여 1단계의 통제변수들을 동일하게 통제하고, 직무특성을 독립변수로 하여 독립변수와 통제변수가 종속변수에 영향을 미치는지 확인하기 위한 회귀분석을 실시하였다. 통제변수들은 활동유효성에 유의미한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났으며, 독립변수인 직무특성은 활동유효성에 유의미한 예측력이 있는 것으로 나타났다. 활동유효성에 대한 직무특성의 회귀분석 결과를 살펴보면 F=10.394, 유의확률은 .000으로 높은 수준에서 유의미하였으며, 모형의 설명력은 22.8%였다. 이때 표준화된 회귀계수 베타 값은 .431로 활동유효성에 양(+)의 방향으로 유의하게 예측되었다. 따라서 〈가설 2〉는 채택되었다.

〈표 11〉 활동유효성에 대한 직무특성의 영향 검증 결과

독립변수	종속변수	B	SE	β	t	p
직무특성	활동유효성	.457	.068	.431	5.937	.000
통제변수		B	SE	β	t	p
성별		-.071	.072	-.059	-.983	.327
학년		-.055	.034	-.104	-1.626	.105
종교 유무		.054	.070	.047	.769	.442
총 자원봉사활동 기간		.008	.005	.114	1.687	.093
1달간 평균 봉사활동 횟수		.005	.021	.015	.237	.813
1회 평균 봉사활동 시간		.025	.023	.069	1.108	.269
F=10.394			R ² =.228			

(3) 3단계: 활동유효성에 대한 직무특성과 셀프리더십의 영향 검증
 활동유효성에 대한 직무특성과 셀프리더십의 영향을 살펴보기 위하여 직무특성과 셀프리더십을 독립변수로 하여 독립변수, 매개변수, 통제변수가 종속변수에 영향을 미치는지 다중회귀분석을 실시하였다. 통제변수들은 활동유효성에 유의미한 영향을 미치지 않았으며, 독립변수인 직무특성과 셀프리더십은 활동유효성에 유의미한 예측력이 있는 것으로 확인되었다. 분석 결과 활동유효성에 대한 직무특성의 표준화된 회귀계수 베타 값은 .372로 활동유효성에 양(+)의 방향으로 유의하게 예측하고 있었고, 활동유효성에 대한 셀프리더십의 표준화된 회귀계수 베타 값은 .147로 활동유효성에 역시 같은 방향으로 유의하였다. 활동유효성에 대한 직무특성과 셀프리더십의 다중회귀분석을 살펴보면 F=9.933, 직무특성의 유의확률은 .000으로 매우 높은 수준이었고, 셀프리더십의 유의확률도 .023을 나타냈다. 이 모형의 설명력은 24.3%였다. 따라서 <가설 3>은 채택되었다.

〈표 12〉 활동유효성에 대한 직무특성과 셀프리더십의 영향 검증 결과

독립변수	종속변수	B	SE	β	t	p
직무특성 셀프리더십	활동유효성	.395	.068	.372	5.449	.000
		.188	.082	.147	2.295	.023
통제변수		B	SE	β	t	p
성별		-.060	.071	-.051	-.848	.397
학년		-.055	.033	-.104	-1.636	.103
종교유무		.054	.070	.047	.775	.439
총자원봉사활동기간		.008	.005	.109	1.620	.107
1달간 평균 봉사활동횟수		.007	.021	.019	.317	.751
1회 평균 봉사시간		.025	.022	.069	1.121	.264
F=9.933			R ² =.243			

(4) 매개효과 검증

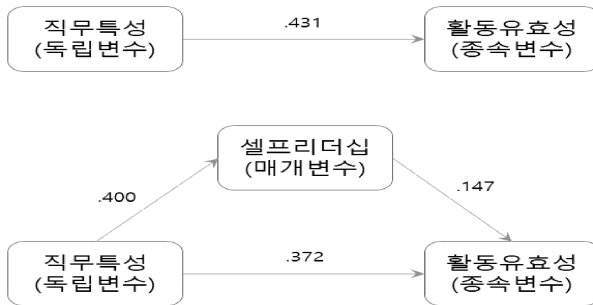
마지막으로 대학생 자원봉사자의 셀프리더십이 직무특성과 활동유효성 사이에서 가지는 매개효과를 산출하였다. 3단계에서 직무특성과 활동유효성의 관계에서 표준화된 회귀계수 베타 값은 .372(직접효과)로 2단계의 값인 .431(총효과)보다 .059(간접효과)만큼 감소하였다. 설명력(R²)도 독립변수 단독일 때 22.8%에서 매개변수가 동시 투입되었을 때 24.3%로 소폭 증가하는 변화를 보였다. 따라서 〈가설 4〉는 채택되었다.

〈표 13〉 셀프리더십의 매개효과 검증 결과

단계	독립변수	종속변수	B	SE	β	t	p	F	R ²
1	직무특성	셀프리더십	.332	.056	.400	5.937	.000	6.295	.143
2	직무특성	활동유효성	.457	.068	.431	6.738	.000	10.394	.228
3	직무특성	활동유효성	.395	.068	.372	5.449	.000	9.933	.243
	셀프리더십		.188	.082	.147	2.295	.023		

이러한 결과는 대학생 자원봉사 직무특성이 활동유효성에 영향을 미치는 직접효과가 유의함과 동시에 직무특성과 활동유효성 사이에서 셀프리더십을 매개변수로 하여 간접효과가 유의함을 나타내는 것이다. 따라서 봉사활동의 직무특성이 자원봉사자의 활동유효성에 미치는 영향에 있어서 자원봉사자의 셀프리더십은 부분(불완전) 매개(partial mediation)를 하는 것으로 검증되었다. 본 연구모형의 표준화된 회귀계수 베타 값은 <그림 2>와 같다.

<그림 2> 분석결과에 따른 연구모형의 표준화 회귀계수



더불어 Sobel(1982)이 고안한 매개효과 검정(Sobel Test) 방법으로 본 연구의 결과를 검증하였다. 그 결과 Z의 절댓값이 1.96보다 크므로, 유의수준 0.05에서 통계적으로 유의하였다. Z검정의 공식과 결과치는 다음과 같다.

$$Z = \frac{a \times b}{S_{ab}}$$

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_b^2 + a^2 S_a^2 + S_a^2 S_b^2} = \sqrt{b^2 S_b^2 + a^2 S_a^2}$$

- a(B; 비표준화계수): 직무특성 → 셀프리더십
 b(B; 비표준화계수): 셀프리더십 → 활동유효성
 Sa(SE; 표준오차): 직무특성 → 셀프리더십
 Sb(SE; 표준오차): 셀프리더십 → 활동유효성

〈표 14〉 셀프리더십의 매개효과에 대한 Sobel test 결과

경로	Z
직무특성 → 셀프리더십 → 활동유효성	2.138

5. 결론

본 연구의 결과가 대학생 자원봉사활동의 활성화와 미래에 대해 가지는 함의들은 다음과 같이 논의될 수 있다. 첫째, 대학생 자원봉사자가 직무특성을 높게 인식하고 이해할수록 셀프리더십도 높아진다는 연구결과는 선행연구들(하순복, 2006; 민병철, 2012; 이승영, 2013)의 결과와 일치한다. 따라서 사회복지기관을 비롯한 다양한 영역의 봉사자 운용기관에서는 대학생 자원봉사자들에게 보다 적극적인 자원봉사 직무특성 교육을 통해 업무를 설명하고 이해할 수 있도록 관심을 기울일 필요가 있음을 알 수 있다. 자신이 하는 일에 대해 명확한 가치와 이해를 갖는 것은 시민사회의 일원으로 성장하기 위해 반드시 갖추어야 할 태도이기 때문이다.

둘째, 직무특성이 활동유효성에 유의한 영향을 미친다는 연구결과는, 구체적으로 말하면 과업을 수행함에 있어 요구되는 여러 가지 기능이나 재능의 정도가 적합할수록, 또 자원봉사관리자의 전문적인 지도와 동료 봉사자들의 조언이 충분하다고 인식할수록 대학생 자원봉

사자들은 자신이 행하는 자원봉사활동에 대해 만족하고 지속하고자 하는 의지가 강하다는 의미이다. 이 결과 선행연구들(허갑수, 2005; 류기형, 2008; 조희정, 2012)의 결과를 지지한다. 대학생 자원봉사자가 활동유효성인 업무만족, 활동몰입, 활동지속의지를 높일 수 있도록 대학생 자원봉사자 운용기관은 자원봉사자의 성과 증진을 위한 기술 다양성과 피드백 등의 직무특성을 강화할 필요가 있다. 이를 위하여 대학생 자원봉사자들이 가지고 있는 역량과 재능을 사용할 수 있는 활동을 연계해야 하며, 슈퍼비전을 통한 피드백과 사후관리도 필요함은 물론이다. 아울러 자원봉사자의 모집단계에서 자원봉사활동이 시민사회의 삶의 질 향상과 복지 증진에 미치는 영향에 대한 인식이 제고되어야 한다. 자원봉사활동이 ‘유효하다’는 의미는 봉사활동의 만족이나 지속 등 자원봉사자 개인 수준의 전형적인 양태뿐 아니라, 사회적으로 자원봉사 수요자에게 실제로 도움이 되거나 사회문제의 해결 또는 긍정적 변화에 기여할 수 있어야 한다는 것이다. 자원봉사 직무는 이러한 차원까지 고려하여 봉사활동이 유효성을 가질 수 있도록 설계되어야 할 것이다.

셋째, 직무특성과 활동유효성의 관계에서 셀프리더십의 부분적 매개효과가 나타난 연구결과로는 대학생 자원봉사자 운용기관에 새로운 운용 방침을 제안할 수 있다. 대학생 자원봉사자 개개인의 특성에 맞게 셀프리더십을 발휘하고 향상시켜 역량을 길러나가기 위한 교육적 과제가 기관 쪽에도 있음을 인지시킬 필요가 있으며, 이는 시민사회의 형성과 발전에 각 개인만이 아니라 조직 수준에서도 담당해야 할 몫이 있다는 의미이다. 또한 이를 증진시킬 수 있는 다양한 접근 및 프로그램 개발에 대한 사회적 지원과 더불어 자원봉사관리자의 역량 강화 및 적극적인 협조가 요청되어야 할 것이다. 이것은 본 연구결과가 어떻게 추상성을 탈피하여 현장에 적합하도록 실천적 함의를 줄

수 있는지 구체성을 요구한다. 한국의 대학생 집단은 높은 진학률로 인해 다양한 스펙트럼을 가지고 있을 뿐 아니라 자원봉사 영역에서도 이미 다수 집단을 차지하고 있기 때문이다.

본 연구는 다음과 같은 점에서 연구수행에 있어서 제한점을 가지고 있다. 첫째, 본 연구는 3개월 이상 자원봉사활동 경험이 있는 서울, 경기지역 대학생을 대상으로 결과를 도출한 연구로 그 결과를 확대하는 데 제한점이 있다. 따라서 지역이나 기간에 관계없이 자원봉사활동 경험이 있는 대학생, 자원봉사활동 분야 등 광범위하고 다양한 표집을 통해 연구의 대표성과 일반화 가능성을 높여야 할 것으로 보인다. 둘째, 대학생 자원봉사자는 군 입대 및 졸업과 취업, 해외 경험으로 인한 단절 등 개인적인 상황의 변화가 자원봉사활동 지속의지에 영향을 미칠 수도 있으나 이에 대한 변수는 고려하지 않았다. 셋째, 본 연구에서 사용한 측정도구는 자기기입식 작성을 하도록 되어 있다. 이 과정에서 응답자가 바람직하고 모범적인 기준을 가지고 작성하였을 가능성이 있다.

마지막으로 본 연구의 결과를 바탕으로 몇 가지 후속 연구를 제안하고자 한다. 우선 자원봉사자의 활동유효성에 영향을 미치는 요인들을 더 확고히 이해할 수 있도록 종단적 연구 및 질적 연구의 가능성에 대한 검토를 제안한다. 본 연구를 통해 개념 간의 인과관계는 검증할 수 있으나, 계량적 연구의 한계는 그 결과가 왜 그렇게 나오는지 설명할 수 없다는 것이다. 어떠한 ‘현상’이 더 적절하게 설명되기 위해서는 구조화된 자료 수집의 다각화뿐 아니라 비구조화된 접근도 반드시 필요함은 당연하다. 둘째로는 직무특성, 리더십, 활동유효성과 같은 개념을 비영리 영역의 자원봉사에 적용하는 경우와 영리 조직에 적용하는 경우, 또는 대학생 자원봉사 집단과 다른 인구특성을 가진 집단 사이에 어떤 차이가 어떤 이유로 발생하는지 관심을 가질 수 있다. 시민

집단의 고유한 특성을 분석하고 밝혀내는 것은 시민사회의 정착과 발전에 의미 있는 함의를 제공할 것이기 때문이다.

(접수 2016. 10. 3. 심사완료 11. 2. 게재확정 11. 13.)

참고문헌

- 고운미. 2004. “환경 NGO에서 활동하는 자원봉사자들의 참여만족도에 영향을 미치는 요인 분석.” 『환경교육』. 17(1). 1-11.
- 고환상·김준호. 2011. “상사의 변혁적, 거래적 리더십, 개인의 셀프 리더십이 조직 몰입행동과 조직 시민행동에 미치는 영향에 관한 연구.” 대한경영학회 학술연구발표대회. 23-45.
- 교육부. 2015. 『고등교육법』. 법률 제13217호.
- 구혜영. 2005. “자원봉사 조직특성 및 업무특성의 자원봉사자 활동유효성에 대한 영향구조: 임파워먼트 매개효과를 중심으로.” 가톨릭대학교 박사학위논문.
- 김민정. 2007. “대학생의 셀프 리더십 개발에 영향을 미치는 학습자 변인 연구.” 이화여자대학교 박사학위논문.
- 김보경. 2012. “대학생의 진로결정자기효능감과 셀프리더십, 문제해결력 및 진로동기의 인과적 관계.” 서울대학교 석사학위논문.
- 김석봉·송병주. 2011. “카리스마 리더십과 셀프 리더십이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구: 경남 경찰조직을 중심으로.” 『지방정부연구』. 15(4). 229-251.
- 김소영·이기영. 2000. “주부의 자원활동 참여동기와 만족도에 관한 연구.” 『한국가족자원경영학회지』. 4(2). 91-107.
- 남기연·김경아. 2011. “청소년의 셀프리더십이 진로준비행동에 미치는 영향.” 『청소년학연구』. 18(7) 85-113.
- 남기철. 2007. 『자원봉사론』. 나남.
- 류기형. 2008. “자원봉사 직무특성이 활동만족도와 지속의지에 미치는 영향 연구.” 『사회복지정책』. 35, 221-243.
- 마은경·오미옥. 2014. “변혁적 리더십과 자원봉사활동 만족도와와의 관계에서 셀프리더십의 매개효과 연구.” 『지방정부연구』. 18(1). 147-168.
- 마은경·오미옥. 2013. “자원봉사조직의 리더십 유형이 자원봉사활동 만족도와 지속의지에 미치는 영향 연구.” 『한국공공관리학보』. 27(3). 47-68.

- 민병철. 2012. “셀프리더십의 영향요인과 효과에 관한 연구: 의료기관 조직구성원을 중심으로.” 한성대학교 박사학위논문.
- 백기복. 2003. 『이슈리더십』. 서울: 창민사.
- 신용국·김명소·한영석. 2009. “셀프리더십 척도 (Revised self-leadership questionnaire) 타당화 연구: 우리나라 대학생을 중심으로.” 『한국학교심리학회지』. 6(3). 313-340.
- 신용국. 2009. “셀프리더십 척도 타당화 연구.” 호서대학교 석사학위논문.
- 안수향. 1993. “한국 대학생 자원봉사의 동기 및 관리방안에 관한 조사연구: S.W. 여자대학교를 중심으로.” 서울여자대학교 석사학위논문.
- 안창규. 2011. “체육교사의 셀프리더십이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향.” 『한국체육과학회지』. 20(2). 447-459.
- 오세영. 2009. 『사회복지행정론』. 신정.
- 원효잔·조성현. 2013. “간호사의 셀프리더십에 관한 문헌분석.” 『간호행정학회지』. 19(3). 382-393.
- 유용상. 2012. “스포츠센터 종사원의 셀프리더십이 직무만족과 고객지향성에 미치는 영향.” 『한국웰니스학회지』. 7(2). 73-85.
- 윤은섭. 2009. “자원봉사관리과정이 자원봉사자의 활동유효성에 미치는 영향.” 대구대학교 석사학위논문.
- 이성록. 2005. 『자원봉사매니지먼트』. 미디어숲.
- 이성록. 2003. “자원봉사행동에 대한 다차원적동인의 영향력.” 서울여자대학교 석사학위논문.
- 이승영. 2013. “의료조직 직무특성과 조직성과의 관계: 셀프리더십의 매개효과를 중심으로.” 명지대학교 박사학위논문.
- 이종범·장호철. 2008. “근로자의 셀프리더십 향상이 조직몰입과 혁신행동에 미치는 영향.” 『경영논총』. 29. 69-99.
- 이준희. 2003. “사회복지조직구성원의 임파워먼트가 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구.” 부산대학교 석사학위논문.
- 이영희. 2008. “사회복지기관장의 서번트리더십이 사회복지사의 직무만족 및 조

- 직몰입에 미치는 영향.” 청주대학교 박사학위논문.
- 이인덕. 2010. “병원자원봉사자의 직무특성 및 인정·보상이 활동유효성에 미치는 영향연구.” 서울시립대학교 석사학위논문.
- 장영숙·김현미. 2013. “유치원 기관유형별 교사의 셀프리더십과 직무만족의 관계.” 『미래유아교육학회지』. 20(4). 335-360.
- 장태운·박찬식. 2001. "리더십 유형이 조직구조와 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구." 『인적자원관리연구』. 3. 321-343
- 정운영. 2015. “병원자원봉사자의 활동유효성에 영향을 미치는 요인에 관한 연구.” 숭실대학교 석사학위논문.
- 조휘일. 1998. 『현대사회와 자원봉사』. 흥익재.
- 조희정. 2012. “자원봉사 직무특성이 자원봉사자의 활동유효성에 미치는 영향.” 순천향대학교 석사학위논문.
- 주효진. 2003. 『조직진단을 통한 조직효과성 평가: 문화관광부를 대상으로』. 한국정책학회.
- 최재열. 1999. “직무만족수준의 결정요인에 관한 실증적 연구.” 조선대학교 박사학위논문.
- 하순복. 2006. “셀프리더십의 선행요인과 결과요인에 관한 연구.” 서울대학교 석사학위논문.
- 한국대학사회봉사협의회. 2014. 『대학 사회봉사 동향 및 전망』.
- 행정자치부. 2014. 『자원봉사활동 실태조사 활성화방안 연구』.
- 허갑수. 2005. “병원조직의 직무특성과 조직몰입에 관한 실증적 연구.” 『인적자원관리연구』. 12(1). 21-45.
- 현외성. 2011. 『자원봉사전 강해』. 학지사.
- 황혜진·배수현. 2010. “비서의 셀프리더십이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향.” 『한국비서학회지』. 19(1). 125-143.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. 1990. "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization." *Journal of*

- Occupational Psychology*. 63. 1-18.
- Angel, H. L. & Perry, J. L. 1981. "An Empirical Assessment of Organization Commitment and Organizational Effectiveness." *Administrative Science Quarterly*. 26. 3-5.
- Baron, R., & Kenny, D. 1986. "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research_ Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations." *Journal of Personality and Social Psychology*. 51(6). 1173-1182.
- Curran, P. J., West, S. G., & Finch, J. F. 1996. "The Robustness of Test Statistics to Nonnormality and Specification Error in Confirmatory Factor Analysis." *Psychological Methods*. 1. 16-29.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. 1975. "Development of the Job Diagnostic Survey." *Journal of Applied Psychology*. 60(2). 159-170.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. 1976. "Motivation through the Design of Work." *Organizational Behavior and Human Performance*. 16. 250-279.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. 1980. *Work Redesign*. Reading, MA: Addison Wesley.
- Harrison, M. & Shirom, A. 1999. *Organizational Diagnosis and Assessment: Bridging Theory and Practice*. London: Sage Publications.
- Houghton, J. D., & Neck, C. P. 2002. "The Revised Self-leadership Questionnaire: Testing a Hierarchical Factor Structure for Self-leadership." *Journal of Managerial Psychology*. 17(8). 672-691.
- Locke, E. A. 1976. "The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette(Ed.)." *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. 1297-1349.
- Manz, C. C. 1986. "Self-leadership: Toward an Expanded Theory of Self-influence Processes in Organizations." *Academy of Management Review*. 11. 585-600.
- Manz, C. C., & Neck, C. P. 1999. *Mastering Self-leadership: Empowering Yourself for Personal Excellence*. Prentice Hall, Upper Saddle River, NJ.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. 1990. *Super Leadership: Leading Others to Lead Themselves*.

- New York, Berkley Books.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. 2001. *The New Superleadership Leading Others to Lead Themselves*. San Francisco, Berrett-Koehler, CA.
- Mintzberg, H. 1983. *Structure in fives: Designing Effective Organizations*. Englewood cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Mowday, R., Steers, R. M. & Porter, L. W. 1979. "The Measurement of Organizational Commitment." *Journal of Vocational Behavior*. 14. 224-247.
- Neck, C. P., Stewart, G. & Manz, C. C. 1995. "Thought Self-leadership as a Framework for Enhancing the Performance of Performance Appraisers." *Journal of Applied Behavioral Science*. 31. 278-302.
- Quinn, R. & Rohrbaugh, J. A. 1983. "Spatial Model of Effectiveness Criteria: Toward a Competing Values Approach to Organizational Analysis." *Management Science*. 29. 363-377.
- Scott, M., Kirk, A. S. & Walter, N. T. 2005. "Extension Agents' Perceptions of Fundamental Job Characteristics and Their Level of Job Satisfaction." *Journal of Southern Agricultural Education Research*. 55(1). 88-101.
- Sims, H. P., Szilagyi, A. & Keller, R. 1976. "The Measurement of Job Characteristics." *Academy of Management Journal*. 19. 195-212.
- Sobel, Michael E. 1982. "Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models." *Sociological Methodology*. (13). 290-312.
- Stevens, A. 2006. "An Examination of Job Satisfaction and Creative Work Environments." *Od Practitioner*. 38(3). 36-41.
- Tymon, W. G. 1993. *An Empirical Investigation of a Cognitive Model of Empowerment*. Temple University.

The Effect of Job Characteristic of Undergraduate Volunteer on Activity Effectiveness : Focus on the Mediated Effect of Self-leadership

Min, Jae Hong · Lee, Jeong gi

This research was conducted to verify the mediating effect of self-leadership in the impact of job characteristic of undergraduate volunteer on their activity effectiveness. The survey was based on the random sampling by collecting samples from 8 different universities in Seoul and Gyung-gi Province, 224 responses were used for the final analysis. To understand mediated effect of self-leadership on the relationship between job characteristic and activity effectiveness, mediated effect verification method by Baron & Kenny(1986) was introduced. After procedures, to verify statistically significance of mediated effect, Z test was followed.

Analysis outcomes were as follows: First, job characteristic was found to significantly influence self-leadership and activity effectiveness. In addition, self-leadership was found to have partial mediated effect in relationship between job characteristic and activity effectiveness from the mediated effect verification procedure. Discussions and shortcomings from the analysis outcome are described in this article.

Key words: undergraduate volunteers, volunteer job characteristic, self-leadership, activity effectiveness

