

사회복지 종사자들의 셀프리더십과 임파워먼트와 직무만족 간의 인과관계에 관한 연구

박희서*

The Causal Relationships among the Employee's Self-leadership, the Empowerment and Job Satisfaction in Social Welfare Facilities

Park, Hwieseo

요 약

이 연구는 사회복지시설 종사자들을 대상으로 하여 외부의 일방적인 간섭과 통제가 아닌, 구성원들 스스로가 담당업무에 대하여 스스로 목표를 설정하고 문제를 해결하는 등 직무수행에 대한 자율성과 자기결정력을 확보시켜 주는 셀프리더십에 대한 탐색적 연구에 초점을 두었다. 이를 위해 사회복지시설 종사자들의 셀프리더십(행동지향 전략, 자연적 보상전략, 건설적 사고전략)이 증가될수록 임파워먼트와 직무만족에 긍정적인 영향을 미침으로써 구성원들의 직무수행의 효율성을 높일 수 있다는 인과모형을 설정하였다. 따라서 이 연구는 향후 이를 기반으로 셀프리더십이 임파워먼트와 직무만족에 미치는 영향관계를 실증분석을 통하여 규명해 봄으로써 인적자원관리의 효율성을 증진시키기 위한 정책적 시사점을 제공할 수 있는 기반 연구라는 측면에 그 의의를 두고자 한다.

▶ Keywords : 행동지향 전략, 자연적 보상전략, 건설적 사고전략, 임파워먼트, 직무만족

Abstract

This study concentrates on the exploratory study about self-leadership securing autonomy and self-determination of the job performance for the employees of social welfare facilities like that the members set the goal of their jobs and solve the problems by themselves without exterior one-way interruption and control. For this purpose, this study set up the analysis model and hypothesis

• 제1저자 : 박희서
• 투고일 : 2012. 08. 10, 심사일 : 2012. 08. 12, 게재확정일 : 2012. 08. 16.
* 조선대학교 행정복지학부 교수
※ 이 논문은 2009년도 조선대학교 학술연구비 지원을 받아 연구되었음

that the efficiency of the members' job performance can be promoted since the increasing self-leadership(behavior-focused strategies, natural-reward strategies, contractive thought pattern strategies) of the employees of social welfare facilities has a positive effect on empowerment and job satisfaction. Therefore, this study has significance in the aspect that it provides political suggestion for promoting the efficiency of human resource management by investigating the relationship between self-leadership and empowerment and job satisfaction through empirical analysis.

▶ Keywords : Behavior-focused strategies, Natural-reward strategies, Contractive thought pattern strategies, Empowerment, Job Satisfaction

I. 서 론

오늘날 빠르게 변화하는 현대사회에서는 특정한 개인이 다른 조직원들을 모두 이끌고 가기보다는 조직 구성원들의 자발적인 노력과 조직에 대한 열정을 이끌어내는 것이 더 중요하게 여겨졌다. 그래서 집단 구성원들의 높은 수준의 지식과 기술 뿐만 아니라 높은 수준의 독립성, 자기신뢰와 주도권을 행사할 수 있는 능력을 필요로 함에 따라 그 의미가 확대되었다. 이러한 사회와 시대의 변화, 그에 맞는 패러다임의 변화는 타인에 의해서가 아니라 자기 스스로가 자신에게 영향을 줄 수 있다는 새로운 리더십 관점인 셀프리더십의 필요성을 강조하게 되었다. 따라서 리더십을 바라보는 관점도 시대에 맞는 새로운 패러다임이 필요하게 되었고, 그 결과 자신의 내부로부터 리더십을 발휘하도록 하는 새로운 리더십 즉, 셀프리더십이 등장하게 되었다.[1]

셀프리더십은 구성원들로 하여금 자신의 행위에 책임 있는 행동을 하도록 하며, 장기적으로 셀프리더십은 리더의 리더십 행위를 대체하게 되는데, 그렇게 될 경우 관리자와 관련된 비용을 줄일 수 있다. 또한 관리자는 장기적 문제 및 많은 주의와 관심이 필요한 이슈에 집중함으로써 효율을 높일 수 있다.[2] 이러한 의미를 가지고 있는 셀프리더십은 다음과 같은 점에서 그 중요성이 있다 하겠다. 즉 셀프리더십은 자기 스스로를 합리적인 방향으로 이끌어 가고 리드해 나가는 것이기 때문에 자율과 책임이 강조되는데 이러한 경향은 현대적인 기업의 경영에서 적합한 인재 양성 및 직원의 훈련 등에도 셀프리더십이 부합된다고 사료된다. 특히나 '자율'이 강조되고 중요시되는 현대의 조직사회에서는 직원 스스로가 자발적 참여를 이끌어 내는 것이야말로 기업들이 경쟁력 확보 차원에서 많은 노력을 기울이고 있는 점이다. 현대의 조직은 조직의 장

기적인 목표 달성을 위해서 자율적인 경영을 바탕으로 한 셀프리더십에 의해 조직을 운영하는 것이 무엇보다도 중요한 점이라 할 수 있다.[3] 지금까지의 셀프리더십에 대한 논의를 검토해 볼 때, 사회복지시설 종사자들의 셀프리더십이 필요하며 중요한 요소라는 것을 알 수 있다.

그러나 아직까지 사회복지조직의 영역 즉, 사회복지시설 종사자들을 대상으로 한 셀프리더십 연구는 찾아보기가 매우 어려운 편이기 때문에 셀프리더십에 대한 연구의 필요성이 있다 하겠다. 따라서 이 연구는 사회복지시설 종사자들의 셀프리더십과 그들의 임파워먼트와 직무만족 사이의 관계에 대해 논리적으로 추론해 봄으로써 인적자원관리의 효율성을 증진시키기 위한 탐색적 연구를 하는데 그 목적이 있다.

이 연구의 목적을 효율적으로 달성하기 위한 연구방법으로는 문헌고찰에 의한 이론적 연구에 초점을 둔다. 이론적 연구는 셀프리더십에 대한 내용들을 명확히 정리하고 기존의 셀프리더십에 대한 국내·외 관련서적과 연구논문 등을 중심으로 검토하여 선행연구 및 이론적 배경에 대한 연구 자료로 활용하였다.

이러한 이론적 고찰을 토대로 하여 변수들 간의 인과관계 모형을 제시하고, 연구대상에 있어서는 이 연구의 주제와 관련하여 사회복지시설 종사자들을 대상으로 논리적으로 추론해 보고자 한다.

II. 셀프리더십의 개념과 구성요소

2.1. 셀프리더십의 개념

셀프리더십의 개념에 대하여 살펴보면, 자기관리의 포괄적 개념으로 셀프리더십의 개념에 대해 최초로 제안한 Manz는 "셀프리더십이란 개인에게 주어진 직무를 수행하기 위해 필요한 자기지도와 자기 동기부여를 제고시키기 위하여 개인 스스

로에게 영향력을 미치는 것”으로 정의하였다.[4] 이종복과 장호철(2008)은 셀프리더십이란 “조직이 네트워크화, 슬림화, 온라인화 되어지는 환경 속에서 조직의 구성원 개개인이 상급자의 명령과 지시 없이 현장에서 스스로 판단하여 의사결정을 하며 일을 추진해야 하는 상황이 전개되는 상황에서 스스로를 이끄는 리더의 역량과 자질”로,[5] 박영진(2009)은 셀프리더십이란 “개인이 스스로 목표한 바를 이루기 위하여, 주도적이고 적극적으로 자신의 행동과 생각을 통제 관리하는 능력”으로 정의하였다.[6] 또한 황혜진과 배수현(2010)은 셀프리더십이란 “자기 자신에게 영향을 미치기 위해 사용하는 인지전략을 뜻하는 셀프리더십은 스스로 문제점을 발견하고 계획을 세워 실천하게 만드는 리더십”[7]으로 정의 하였으며, 성계순(2010)은 셀프 리더십은 “그동안 기존의 리더십 연구자들이 제시한 어느 한 리더의 영향력에 초점을 두는 것이 아니라 조직구성원 개개인의 자발적인 노력과 조직에 대한 열정을 이끌어내기 위한 것으로 중요하게 부각”된 개념[8]이라고 정의하였다. 이러한 학자들의 셀프리더십에 대한 개념정의에 기초하여, 이 연구에서의 셀프리더십이란 “조직구성원 스스로에게 개인에게 부여된 직무를 수행함에 있어서 스스로에게 동기부여는 물론이고 적극적으로 자발적으로 실행할 수 있도록 하는 자율적인 능력에 대하여 자신에게 영향력을 행사하는 것”을 셀프리더십으로 정의하고자 한다.

2.2. 셀프리더십의 특징

셀프리더십은 타고난 것이 아니라, 학습을 통해 얻어지는 것으로 써, 모든 사람은 누구나 유능한 셀프리더십은 아닐지라도 어느 정도는 셀프리더십을 발휘하고 있다고 볼 수 있기 때문에 이것은 리더 및 부하 모두에게 해당되는 것이다. 셀프리더십에서는 부하에 대한 모든 통제는 궁극적으로 스스로가 자신에게 부과하는 자율통제(self-control)이다. 통제가 어디로부터 나오는지 그것은 전적으로 부하의 평가와 수용여부, 그리고 의욕에 달려 있기 때문이다. 개별적인 자기 통제시스템이 셀프리더십인데, 이 모든 것을 외부적인 통제로 이끌어 내려고 할 때, 심각한 부작용이 초래된다. 조직의 평가가 어떠한지 간에 가장 중요한 것은 부하 스스로가 내리는 평가이다. 즉, 부하의 ‘자아(self)’를 중요시해야 한다는 것이다. 셀프리더십에 대한 특징에 대해서는 일반적 리더십과의 차이를 비교해 보면 그 의미를 명확하게 이해할 수 있는바, 표를 통하여 살펴보면 <표 1>과 같다.[10]

기준	전통적인 리더십	셀프리더십
관찰 주체	외부관찰	자기관찰
목표 설정	주어진 목표	자기설정 목표
통제	과업수행에 대한 외부강화	셀프리더십 행동에 대한 자기강화와 외부강화
보상	외부 보상에 의거한 열의	일 자체의 자연적인 보상에 근거한 열의
비판	외부로부터의 비판	자기비판
문제 해결	외부로부터의 문제해결	스스로의 문제해결
직무 할당	외부로부터의 직무할당	스스로의 직무 할당
계획 수립	외부로부터의 과업계획	스스로의 과업 계획
관점	부정적 관점	긍정적 관점
비전	조직의 비전에 의존	부하가 함께 창조한 비전에 헌신

2.3. 셀프리더십의 전략과 구성요소

셀프 리더십은 그동안 기존의 리더십 연구자들이 제시한 어느 한 리더의 영향력에 초점을 두는 것이 아니라 조직구성원 개개인의 자발적인 노력과 조직에 대한 열정을 이끌어내기 위한 것으로 중요하게 부각된 개념이다. 구체적인 셀프리더십의 전략과 하위 요인을 요약하면 다음의 <표 2>와 같다.[12]

첫째, 행동 지향적 전략은 자기목표 설정, 자기 보상, 자기 징계, 자기 관찰, 자기역할 등을 구성요소로 하고 있다. 이것은 부정적이고 바람직하지 않은 행위를 억누르며 긍정적이고 바람직한 방향으로의 행위를 통하여 성공적인 성과를 올릴 수 있다는 의미를 내포하고 있다.

둘째, 자연적 보상 전략은 주어진 업무나 활동을 즐기는 국면을 강조하며 즐겁게 일을 함으로써 성과의 증진을 추구한다. 즉, 자연적 보상 전략은 자신의 업무를 즐기고, 그 자체를 통해 동기가 유발되는 것을 추구하는 것이다.[13]

셋째, 건설적 사고 패턴 전략은 습관적 사고의 창조와 유지로서 하부요인은 성공적 성과의 가시화, 자기 자신과의 대화, 신념과 가정에 대한 평가로 구성된다. 이러한 건설적사고 패턴 전략은 자기 자신의 사고에 대한 의도적인 통제를 통해 자신에게 영향력을 행사하고 자신을 이끌어 가는 과정이다. 사고 패턴을 바꾸기 위해 네 가지 전략이 사용되는데, 자기분석과 신념의 수정, 긍정적인 성과에 대한 상상, 긍정적인 자기 격려의 말, 긍정적인 대본(script)의 사용 등이 그것이다. 건설적사고 패턴 전략은 어려운 문제를 장애물로 생각하기보다는 기회요인으로 보는 긍정적 사고 패턴을 의미한다. 이는

표 1. 전통적인 리더십과 셀프리더십의 비교
Table 1. The comparison between traditional leadership and self-leadership

개인의 신념과 가정, 정신적 이미지, 자신과의 대화관리를 통해 개인의 능력을 개발하고 과업 수행에 대한 역량을 강화하는 것이다.

표 2 셀프리더십의 전략
Table 1. The strategy of self-leadership

구분	전략	
행동 지향적 셀프리더십 전략	자기설정 목표	자기 자신의 작업노력을 위해 자신이 목표를 설정한다.
	단서의 관리	자신의 바람직한 개인적 행동을 촉진하기 위해 작업환경 내에 단서를 설치하고 변경한다.
	예행 연습	어떤 작업 활동을 실제로 수행하기 전에 작업 활동을 사전에 신체적, 정신적으로 연습을 수집한다.
	자기 관찰	자신이 표적으로 삼고 있는 자기 자신의 구체적인 행동을 관찰하고 그 행동에 관한 정보를 수집한다.
	자기 보상	바람직한 행동을 했을 때 그것에 대해 자기 자신이 가져 있게 여기는 보상을 자기 자신에게 제공한다.
자기 처벌	바람직하지 못한 방법으로 행동했을 때 그것에 대해 자신을 처벌한다.	
내적 보상을 통한 셀프리더십	과업의 자기 재설계	직무내의 내적보상수준을 높이기 위해 무슨 일을 어떻게 할 것인가를 자신이 재설계한다. 내적보상은 과업 그 자체와 분리된 것이 아니라 그 일부이다. 그리고 그 같은 내적보상은 유능감, 자기 통제감, 선한 목적 및 의미 등을 인지할 수 있는 활동에서 초래된다.
	작업환경 여건의 재설계	인접한 작업환경에서 오는 내적 보상을 증진시키기 위해 인접한 작업환경을 재설계하거나 작업의 시간과 장소를 변경한다.
셀프 리더십의 사고패턴의 확립	자신의 생각 속에 건설적이고 효과적인 습관이나 패턴을 확립한다. 이 같은 건설적인 사고 패턴은 신념과 가정, 정신적 이미지(상상적 경험), 자신과의 대화 등을 관리함으로써 얻어질 수 있다.	

2.4. 선행연구의 고찰

셀프리더십에 대한 연구는 다양한 분야로 연구주제가 확대 되어 가고 있다. 이 연구에서의 선행연구에 대한 검토에 있어서는 국내학자들의 선행연구 중 이 연구와 관련된 대표적인 것들을 중심으로 살펴보고자 한다.

먼저 김연선(2009)은 셀프리더십의 구성요소 중 행위중심적 전략과 자연보상 전략은 팀워크와 직무만족, 조직몰입에 긍정적 영향을 미쳤지만, 반면에 건설적 사고 패턴 전략은 팀워크에 아무런 영향도 미치지 않는 연구결과를 얻었다.[14] 이강

옥 외(2010)의 연구에서는 셀프리더십이 조직몰입과 조직시민행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며,[15] 이상동·박봉규(2010)의 호텔조직을 대상으로 연구한 결과 호텔 종사원의 셀프리더십은 종사원의 임파워먼트에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.[16] 그리고 홍순복(2010)의 연구에서는 세무공무원들의 셀프리더십의 구성요소인 행동지향 전략, 자연보상전략, 건설적 사고전략이 증가할수록 구성원들의 임파워먼트와 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.[17] 황혜진·배수현(2010)의 연구에서는 비서직 종사자들의 셀프리더십이 직무만족과 조직몰입과의 관계에 대한 분석 결과, 셀프리더십의 구성요소인 행동지향적 전략과 인지적 전략은 직무만족에 유의한 영향을 미쳤지만 조직몰입에 대해서는 인지적 전략만이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.[18] 성계순(2010)은 성인과 아동들과의 셀프리더십에 대한 효과에 대해서 성인들의 셀프리더십에 대한 높은 지각은 자기효능감, 직무만족, 조직몰입, 시민행동에 영향을 준다는 것은 아동의 높은 셀프리더십 또한 학교생활만족과 자기가 속해있는 구성원에 대한 만족을 가져오고, 자기 효능감을 높여 민주시민으로서의 자질을 갖출 수 있음을 예상해 볼 수 있다고 하였다.[19] 하윤주(2012)의 연구결과 중소기업 구성원의 셀프리더십과 직무만족은 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났으며,[20] 한권상(2012)의 연구는 태권도장 지도자의 셀프리더십이 직무만족 및 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다.[21]

표 3. 선행연구의 결과
Table 3. The result of advanced research

학자	연구 결과
김연선 (2009)	셀프리더십 구성요소 중 행위중심적 전략과 자연보상 전략은 팀워크와 직무만족, 조직몰입에 긍정적 영향
이강옥 외(2010)	셀프리더십이 조직몰입과 조직시민행동에 유의한 영향
이상동 박봉규 (2010)	셀프리더십은 종사원의 임파워먼트에 긍정적인 영향
황혜진·배수현 (2010)	셀프리더십의 구성요소인 행동지향적 전략과 인지적 전략만이 직무만족에 유의한 영향
성계순 (2010)	셀프리더십에 대한 높은 지각은 자기효능감, 직무만족, 조직몰입, 시민행동에 영향
하윤주 (2012)	셀프리더십과 직무만족은 조직몰입에 유의한 영향
한권상 (2012)	셀프리더십이 직무만족 및 조직몰입에 유의한 영향

III. 임파워먼트와 직무만족

3.1. 임파워먼트

임파워먼트는 업무담당자들에게 필요한 권력과 업무수행 수단을 부여함으로써 창의적이고 효율적인 업무수행을 촉진하는 과정이다. 이러한 임파워먼트가 원활하게 이루어지려면 부누권화를 촉진하여 통솔범위를 확대하고, 기능분립으로 인한 협조장애를 극복하고 자율관리팀을 발전시켜야 하며, 직원들의 상향적 의사전달을 촉진하여야 한다.

임파워먼트는 권력을 사람에 대한 지배력이 아니라 일을 성취하는 힘이라고 생각하게 함으로써 권력에 대한 관념을 바꾸게 하고, 참여관리와 신뢰관리를 촉진시키며 창의적인 업무수행을 촉진한다는 장점이 있다. 또 관리의 지향성을 권한중심주의에서 임무중심주의로 전환시키며, 업무담당자들은 보다 큰 보람과 직무만족을 경험하게 된다. 조직은 조정하고 통제하는데 필요한 인적자원과 비용을 절감함으로써 보다 생산적인 일에 많은 에너지를 투입할 수 있게 된다. 그에 따라 관리자들의 권력은 늘어나게 된다. 그러나 임파워먼트는 여러 가지 장애에 봉착할 수 있다는 한계가 있다. 즉, 전통적인 관리방식은 임파워먼트 프로그램의 시행을 좌절시킬 수 있으며, 통제중심의 관리방식에 익숙한 조직원들은 임파워먼트에 저항적인 태도를 보일 수 있는 것이다.

3.2. 직무만족

직무만족에 대해서는 많은 학자들이 여러 가지 관점에서 개념정의를 시도하고 있고, 직무만족을 측정하기 위해 사용되는 이론과 측정방법 또한 상이하다. 많은 학자들의 견해를 종합해 볼 때, 직무만족이란 조직구성원이 소속된 조직의 직무에 대하여 개인의 신념, 가치에 따른 주관적 태도를 의미하며, 내·외재적 욕구가 어느 정도 충족되어졌는가에 의해서 평가되는 직무에 대한 긍정적인 반응의 의미로 볼 수 있다. 본 연구에서는 직무만족을 조직구성원의 태도, 가치, 신념 및 욕구 등의 수준이나 차원에 따라 구성원이 직무수행의 과정과 결과를 통해 느끼는 주관적 만족감의 정도라고 정의한다.

이러한 직무만족에 대한 연구는 주로 직무만족의 선행변수와 결과변수를 규명하고자 하는 목적이나 이들 선행변수나 결과변수 간의 관계성을 분석하는데 주안점을 두고 있다. 직무만족의 선행변수 즉, 직무만족의 영향요인에 대해서는 학자들마다 차이가 있으나 대체로 5가지로 나누어 볼 수 있다.

첫째 직무로서 흥미, 다양성, 학습기회, 난이도, 업무량, 장래성, 작업조건 등이다. 둘째, 보상으로서 급여수준, 공정타당성, 지급방법, 부가급여, 공로인정 등이다. 셋째, 승진으로서 승진의 기회, 공정성 기준 등이며, 넷째, 감독으로서 감독 유형, 기술적·인간적 관계, 감독기술 등이다. 마지막으로 동료 관계로서 신의, 협조도, 친근감 등이다.

직무만족의 영향요인에 대해서는 학자들마다 주장하는 요소들이 서로 다르다. 이것은 조직이 처해 있는 상황이나 조직구성원들의 개인적 특성이 서로 다르기 때문이다. 직무만족은 단일차원에서 설명될 수 있는 것이 아닌 다양한 직무차원에서 설명되는 복합적이고 동태적인 개념이며, 그에 대한 영향요인 또한 매우 복잡하다.

IV. 셀프리더십과 임파워먼트, 직무만족의 인과관계모형

4.1. 변수들 간의 인과관계

4.1.1. 셀프리더십과 임파워먼트

구성원들은 자신들의 생활을 스스로 통제할 수 있는 자율권이나 책임이 주어진다면, 구성원들이 그 같은 도전에 대응하기 위해 구체적으로 책임 있게 무엇을 할 것인가에 대한 일련의 전략을 제시하며, 셀프리더십은 그 구성원이 소위 말하는 임파워먼트 부여에서 오는 도전에 책임 있게 어떻게 대응할 수 있는가에 대한 일련의 지침을 제공해 준다.[22] 셀프리더십은 의미성, 자기결정력, 역량성을 지각함으로써 임파워먼트를 강화시킬 수 있게 된다. 이러한 측면에서 셀프리더십의 구성요인들은 구성원의 임파워먼트에 유의한 영향을 미칠 수 있다고 하겠다. 즉, 행동지향전략이 증가할수록 임파워먼트에 유의한 영향을 미칠 것이고, 자연보상전략이 증가할수록 임파워먼트에 유의한 영향을 미칠 것이며, 건설적 사고전략이 증가할수록 임파워먼트에 유의한 영향을 미칠 것이다.

4.1.2. 임파워먼트와 직무만족

임파워먼트와 직무만족과 관련하여 대표적인 선행연구를 검토해 보면, Kanter(1979)는 조직에서 조직구성원들에게 상위계층에서 권한이나 파위를 균등하게 부여하는 것은 조직의 유효성 중에서도 특히 구성원의 직무만족과 직접적인 관련이 있다고 보았다.[23] 또한 White(1995)의 임파워먼트와 직무만족의 관계에 대한 연구에서도 개인에게 임파워먼트가 주어지면 스스로가 부여된 업무에서 자신의 의미를 찾게 되

고, 나아가 스스로 자신의 과업을 결정하게 되는 등의 자기결정력의 수준이 높을수록 직무만족이 높다는 주장을 하였다.[24] 이러한 임파워먼트와 직무만족에 대한 선행연구에 의하면 조직 내에서 높은 구성원들이 높은 임파워먼트를 부여 받게 되면 그들의 담당 업무에 대한 직무동기를 부여 받게 됨으로써 높은 수준의 직무만족도를 확보하여 업무의 효율성에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 것을 알 수 있다. 따라서 구성원의 임파워먼트는 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것으로 추론된다.

4.1.3. 셀프리더십과 직무만족

일반적으로 직무만족이란 조직구성원들이 스스로가 담당하고 있는 업무처리를 통하여 느끼는 만족감의 정도라고 할 수 있다. 하지만 직무만족의 개념은 아직까지도 정립되지 못하고 있다. 그러나 셀프리더십의 선행연구 결과들에서도 살펴 보았듯이, 직무수행에 대한 자율성과 자기결정력을 확보시켜 주는 셀프리더십의 구성요소들은 조직구성원들의 직무만족에 영향을 미칠 수 있다고 하겠다. 이러한 맥락에서 셀프리더십은 구성원의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이라는 가설을 도출할 수 있다. 즉, 행동지향전략이 증가할수록 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이고, 자연보상전략이 증가할수록 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이며, 건설적 사고전략이 증가할수록 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

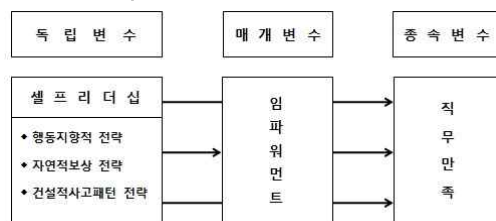
4.2. 셀프리더십과 임파워먼트 및 직무만족의 인과관계모형

이 연구에서는 문헌연구를 토대로 사회복지종사자들의 셀프리더십의 구성요소인 행동지향전략, 자연보상전략, 건설적 사고전략의 요인들과 임파워먼트와 직무만족의 관계에 대해 추론해 보는데 초점을 두고 있다. 이 변수들 간의 관계에 대해서는 앞에서 살펴본 바와 같이 셀프리더십의 구성요소들이 독립변수로서의 역할을 할 것으로 판단되며, 임파워먼트와 직무만족을 종속변수로 가정할 수 있다. 따라서 사회복지종사자들의 셀프리더십은 우선적으로 임파워먼트에 유의미한 영향을 미치고, 그 결과 임파워먼트는 구성원들의 직무만족에 영향을 미치는 인과관계를 설정할 수 있고, 셀프리더십이 직접적으로 직무만족에 영향을 미치는 인과관계를 설정할 수 있다. 이러한 변수들을 바탕으로 변수들 간의 인과관계를 (그림 1)과 같이 나타낼 수 있다. 이러한 변수간 인과관계의 추론에 있어서 중요하게 고려해야 하는 변수로는 감성지능과 자기효능감 등과 같은 개인적 특성일 것으로 추론된다. 즉 감성지능이나 자기효능감 같은 개인적 특성에 따라 변수간 인과관계의 정도가

달라질 것으로 생각된다. 여기서 감성지능은 타인의 감정을 이해하고, 자신의 감정을 표현하고 효과적으로 조절하며 활용하는 능력으로, 직무수행 중 느낄 수 있는 부정적 감정을 조절하는 조직 내 중요한 요인이며 인관관계에서 중요하다. 따라서 투명하고 효과적인 감정의 표현과 전달은 인관관계 폭을 확대시키며 고객과의 상호작용관계의 질도 크게 개선할 수 있다. 이러한 관점에서 감성지능은 셀프리더십과 직무만족 사이의 관계에서 조절변수로 작용할 것으로 추론된다. 그리고 자기효능감은 개인이 어떤 사업의 성공적 수행을 위해 필요한 행동적 인지적 정서적 자원을 보유하고 있다고 생각하는 스스로의 믿음으로, 특정 활동을 성공적으로 수행할 수 있다는 주관적이고 인지적 판단과 관련되는 개념이다. 이러한 자기효능감이 높을 경우 특정 상황에서 높은 수준의 자기규제를 보인다. 또 과업을 보다 적극적으로 능동적으로 처리하게 되며, 특정한 일에 많은 노력과 시간을 지속적으로 투자하며, 수행해야 할 행동에 대해 보다 높은 기준을 설정하여 적극적으로 노력하고 지속적으로 몰입하는 특성이 있다. 따라서 자기효능감은 셀프리더십과 상호작용을 통하여 직무만족에 유의미한 영향을 미칠 것으로 보인다.

또한 조직문화도 셀프리더십과 임파워먼트, 직무만족 사이의 인과관계에 영향을 미칠 것으로 판단된다. 즉, 조직문화가 참여적이나 아니면 위계적이나에 따라 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향은 달라질 것으로 판단된다. 따라서 (그림 1)의 인과관계 모형에서 감성지능과 자기효능감과 같은 개인적 특성요인과 조직문화는 조절변수로서 작용하게 될 것으로 생각된다.

그림 1. 변수간 인과관계모형
Fig.1. Causal Model among variables



IV. 결론

오늘날 조직은 급변하는 환경에 직면해 있으며, 이로 말미암아 구성원에 대한 새로운 관리방식이 요구되고 있다. 조직은 전통적 통제 중심의 관리에서 벗어나 자율 중심의 방식으

로 전환하고 있다. 이를 통해 조직구성원의 잠재된 능력을 발휘할 수 있도록 관리하고자 한다.[25] 이러한 흐름을 반영하여 새로이 대두되게 된 조직관리 전략이 전통적 리더십과는 다른 셀프리더십의 등장이다. 이에 이 연구에서는 새로운 조직변혁을 위한 조직관리 기법으로 민간조직을 중심으로 적용되고 있는 셀프리더십을 공공부문의 관리전략으로 적용하기 위한 방안에 대하여 이론적인 검토를 본 연구의 출발점으로 삼았다.

이에 따른 본 연구의 진행절차는 공공부문에서의 셀프리더십의 적용을 위한 배경으로서 셀프리더십의 개념과 특징, 전통적 리더십과의 차이점과 셀프리더십의 구성요소를 통하여 셀프리더십에 대한 이론적 검토를 하였다. 이론적 배경을 바탕으로 사회복지시설 종사자들의 셀프리더십이 그들의 임파워먼트와 직무만족에 미치는 인과경로에 대해 논리적으로 추론해 보았다. 또한 이 인과경로에 영향을 미칠 수 있는 감성지능과 자기효능감 그리고 조직문화 등과 같은 조절요인에 대해 추론해 보았다.

이러한 본 연구는 사회복지부문에서의 셀프리더십 적용을 위해 이론적으로 추론해 본 탐색적 연구로, 이러한 셀프리더십에 대한 이론적 논의들을 바탕으로 실증적 연구로 이어질 필요가 있다. 즉, 실증분석을 통하여 셀프리더십이 직무만족으로 이어지는 메커니즘을 규명해 봄으로써 셀프리더십에 대한 이론적 발전과 더불어 조직을 설계하는데 필요한 실천적 지침을 제공해 줄 필요가 있다고 본다. 이와 관련하여 변수들에 대한 측정도구에 대해서는 선행연구에서 개발된 측정도구를 바탕으로 사회복지부문에 적합한 측정도구가 개발되어야 할 것이다. 먼저 셀프리더십에 대한 측정도구는 Manz & Neck(2004)[25]와 Prussia와 그의 동료들(1998)[26]의 연구에서 사용되었던 측정도구로부터 다양한 연구가 이루어져 왔으며, 직무만족이나 조직몰입 역시 오래전에 개발된 측정도구들로 Locke(1976) 등이 개발한 직무만족 측정도구[27]와 Spreitzer(1995)가 개발한 조직몰입 측정도구[28]로부터 많은 연구들이 진행되어 왔다. 향후 연구에서는 이러한 선행연구들을 토대로 사회복지 부문에 적합한 측정도구를 개발하여 검증해 봄으로써 이론적 정책적 시사점을 도출해 볼 필요가 있을 것이다.

참고문헌

[1] Gye-Sun Sung. Relationship of Self-Leadership to Peer Status, Conflict-Resolution Strategy and School Adjustment in Elementary School

Students, 2010, p8.
 [2] Lee, Jong-Bub·Jang, Ho-Chul. The Effect of the Employee's Self-Leadership Improvement on Organizational Commitment and Innoyatlye Behavior, Journal of Business Research, Vol. 29, 2008.12., p.71.
 [3] Kim, yeon sun, The Effect of the Self-leadership on Team-work, Self-efficacy, Job satisfaction, Organizational commitment and Job performance -Focused on Deluxe Hotel's Wine & Dining-, 2008, p.12.
 [4] Manz, C."Mastering self-leadership Empowering Yourself for Personal excellenæ", Prentice-Hall, 1992, pp.6-7.
 [5] Lee, Jong-Bub·Jang, Ho-Chul. The Effect of the Employee's Self-Leadership Improvement on Organizational Commitment and Innoyatlye Behavior, Journal of Business Research, Vol. 29, 2008, p.70.
 [6] Yong-Jin, Park, Relationships of Principals' Super-leadership, Teachers' Self-leadership, Teachers' School Organizational Commitment, and School Organizational Health, 2009, p.23.
 [7] Hwang, Hae-Jin·Bae, Soo-Hyun. A Study on the Influence of Self Leadership on Job Satisfaction and Organizational Commitment among Secretaries, Journal of Secretarial Sciences, Vol.19, No.1, 2010, p.126.
 [8] Gye-Sun Sung. Relationship of Self-Leadership to Peer Status, Conflict-Resolution Strategy and School Adjustment in Elementary School Students, 2010, p.13.
 [9] Sang-Dong, Lee, The Effects of Transformational Leadership and Self-Leadership on Empowerment and Job Performance of Hotel Employees, Dept. of Hotel, Tourism & Foodservice Management, Graduate School, Dong Eui University, 2008, pp.17-18.
 [10] C.C.Manz & H.P.Sims, Superleadership, New York, 1989, p.69.; Jung, Il-Jae(Trans), Super Leadership, 21th Books, 1995, p.37.
 [11] Gye-Sun Sung. Relationship of Self-Leadership to Peer Status, Conflict-Resolution Strategy and School Adjustment in Elementary School Students, 2010, p.13.

- [12] Kim, Nam-Hyun(Trans), Super Leadership, Kyoung Moon Sa, 2002, p.152.
- [13] G.E. Prussia, J.S. Anderson and C.C. Manz, Self-leadership and Performance Outcomes: The Mediating Influence of Self-efficacy, Journal of Organizational Behavior, Vol.19, No.5, 1998. pp. 523-538.
- [14] Yeon-Sun Kim. Relationship in Teamwork, Job Satisfaction and Organizational Commitment according to the Type of Self-leadership: Deluxe Hotel's Wine & Dining, International Journal of Contents, Vol.9 No.7, 2009, pp.352-360.
- [15] Kang-Ok LEE·Jeoung-A SHIN· Bock-Hwan HAN, An Empirical Study on the Effect of Self-Leadership on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior, Korean Business review, Vol.3 No.1, 2010.4., pp.73-93.
- [16] Lee, Sang-Dong·Park, Bong-Gyu, The Effects of Transformational Leadership and Self-Leadership on Empowerment and Job Performance of Hotel Employees, Journal of Tourism, Vol.24 No.6, 2010, pp.313-332.
- [17] Soon-Bok Hong. Effects of Tax Officials' Self-leadership on their Empowerment and Organization Commitment, International Journal of Contents, Vol.10 No.10, 2010, pp.326-333.
- [18] Hae-Jin, Hwang · Soo-Hyun, Bae. A Study on the Influence of Self Leadership on Job Satisfaction and Organizational Commitment among Secretaries, Journal of Secretarial Sciences, Vol.19 No.1, 2010.6., pp.125-144
- [19] Gye-Sun Sung, Relationship of Self-Leadership to Peer Status, Conflict-Resolution Strategy and School Adjustment in Elementary School Students, 2010, p.20.
- [20] Yun Ju, Ha·Ji Young, Moon · Jin Ha, Kim. The effect of work satisfaction and self leadership of members of small and middle-sized hospital on organizational commitment, Daehan journal of business, 2012.5., pp.477-491.
- [21] Kwon-Sang, Han, The Effect of Self Leadership on Job Satisfaction and Organizational Commitment of Taekwondo Master, Journal of Sport and Leisure Studies, Vol. 48. 2012, pp.119-128.
- [22] supra note 15., p.47.
- [23] Kanter, R. M. Power Failure in Management Circuits, Harvard Business Review, July-August, 1979, pp.65-75.
- [24] White, H. Staff Nurse Empowerment and Job Satisfaction, Masters Thesis, University of Western Ontario, 1995.
- [25] C. C. Manz and C. P. Neck, Mastering Self-leadership: Empowering Yourself for Personal Excellence, 3rd ed., Pearson Prentice-Hall, Upper Saddle River, N.Y., 2004.
- [26] G. E. Prussia, J. S. Anderson, and C. C. Manz, "Self-leadership and Performance Outcomes: The Mediating Influence of Self-efficacy," Journal of Organizational Behavior, Vol.19, No.5, 1998, pp.523-538.
- [27] Locke, E. A. The Nature and Causes of Job Satisfaction, ed. In Dunnette, Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chicago: Rand McNally, 1976.
- [28] Spreitzer, G. M. Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement and Validation, Academy of Management Journal, 38(5), 1995, pp.1442-1485.

저 자 소 개



박 희 서

1993년 2월 : 서울대학교 행정학 박사

1989년~현재 :

조선대학교 행정복지학부 교수

관심분야 : 지식정부론, 마케팅, 정책학