

The Effects of Empowering Leadership on Organizational Citizenship Behavior: Focusing on Mediation Effects of Self-efficacy

Yeun-hee Park*

Abstract

This study verified the structural relations among empowering leadership, self-efficacy and organizational citizenship behavior (OCB) in social welfare organizations. To this end, the study chose self-efficacy as an intervening variable and OCB as a dependent variable by considering the characteristics of social welfare organizations and their works. The study found that empowering leadership has a significantly positive impact on self-efficacy while both self-efficacy and empowering leadership have a significantly positive impact on OCB. Self-efficacy has mediating effects on the relationship between empowering leadership and OCB. Based on these results, the study suggests policy implications for the improvement of social workers' self-efficacy and OCB through empowering leadership in social welfare centers.

▶ Keyword : Social Worker's, Empowering leadership, Self-efficacy, Organizational citizenship behavior, Mediating Effects

I . Introduction

오늘날 기업조직 발전의 원천이면서 가치창조의 원동력은 자본이 아니라 조직구성원이라 할 수 있다. 기업이 지속적으로 성장하고 경쟁우위를 확보하기 위해서는 조직구성원의 지식과 창의력을 극대화시키고 활용할 수 있어야 한다. 이처럼 기업 내 구성원의 역량을 극대화시켜 조직 전체에 확산시킴으로써 조직 유효성을 증대시킬 수 있기 때문에 구성원의 역량개발이 중요한 책임으로 부각되고 있다. 이러한 임파워링 리더십은 조직구성원들의 직무의욕을 높이고 자율성과 발전을 도모하게 하는 리더십으로 정의 할 수 있다[1].

이처럼 사회복지분야에서의 임파워링 리더십의 행사는 사회복지서비스를 담당하고 있는 사회복지사들에게 긍정적인 효과를 기대할 수 있을 것으로 추론할 수 있다.

임파워링 리더십에 대한 선행연구들은 다음과 같이 두 가지 차원으로 대별될 수 있다. 첫째는 임파워링 리더십과 종속변수와 관련하여, 임파워링 리더십과 조직구성원의 혁신성과 창의성에 미치는 영향관계에 대한 연구(이승일, 2006; 강은구,

2011; 손규환, 2011; 김기홍, 2013; 김중범, 2013; 최석봉·김정은·장수덕, 2013; 권정연·권상집, 2015)와[1-7] 임파워링 리더십이 조직시민행동에 미치는 영향관계에 대한 연구(이승일, 2006; 차동욱·김정식, 2011; 조현, 2012; 김용순, 2013; 이호선·류은영·류병곤·조현, 2013)이다[8-11].

둘째는 매개변수와 관련하여, 매개변수를 자기효능감으로 사용한 선행연구(차동욱·김정식, 2011; 예지은·지성하·진현, 2013; 권정연·권상집, 2015)가 있다[8, 7, 12].

이러한 선행연구들은 모두 사기업의 근로자들을 대상으로 연구가 진행되어왔다는 공통적인 특징이 있다. 이 연구의 주제와 관련된 사회복지분야에서의 임파워링 리더십에 대한 선행연구는 찾아보기가 어렵다. 따라서 선행연구들을 기초로 하여 사회복지조직의 특성과 업무의 성격을 고려하여 매개변수로 자기효능감과 결과변수로서 조직시민행동을 선정하여 사회복지조직에서의 임파워링 리더십과 자기효능감 그리고 조직시민행동에 대한 구조적인 관계를 검증해 보고자 한다. 이를 위하여 다음과 같은 연구문제를 설정하였다. 첫째, 임파워링 리더십은 자기효능감에 유의미한 영향을 미치는가? 둘째, 자기효능감은 조

*First Author: Yeun-hee Park , Corresponding Author: Yeun-hee Park

*Yeun-hee Park(0121004pyh@hanmail.net), Dept. of Social Welfare, Chosun College of Science & Technology

*Received: 2016. 04. 26, Revised: 2016. 05. 08, Accepted: 2016. 05. 18.

직시민행동에 유의미한 영향을 미치는가? 셋째, 임파워링 리더십은 조직시민행동에 유의미한 영향을 미치는가? 넷째, 임파워링 리더십과 조직시민행동 간의 관계에 있어서 자기효능감이 매개역할을 하는지에 대한 검증을 하고자 한다. 이러한 실증분석을 통하여 사회복지사의 자기효능감과 조직시민행동을 높일 수 있는 시사점을 제시하고자 한다.

II. Theoretical Background

1. Empowering leadership

임파워링 리더십의 개념에 대해서는 다양하게 정의되어 왔는데, 대표적으로 임파워링 리더십의 구성요소에 대해서 제시한 Arnold와 그의 동료들(2000)은 임파워링 리더십에 대해서 “상사가 조직구성원들이 자율성과 자발성을 보유하도록 하여 스스로 담당업무를 수행할 수 있도록 유도하는 리더십”으로 정의하였다[13]. 국내의 선행연구자인 손규환(2011: 70)은 임파워링 리더십이란 “조직 구성원 개개인들의 임파워먼트를 촉진시켜 구성원 개개인의 태도와 역량을 제고하여 자율과 몰입을 통해 스스로 역량을 발전시키도록 하는 리더십”으로 정의하였다[14]. 이러한 개념적 특징을 갖는 임파워링 리더십의 구성요소에 대해서는 Arnold와 그의 동료들(2000)이 상사의 본보기, 참여적 의사결정, 코칭, 관심표출, 정보제공으로 구성된 5가지의 차원으로 제시한 이후[15] 국내의 선행연구자들 중 김기홍(2013)은 구성요소를 일의 의미성 향상, 의사결정 참여의 고취, 높은 성과에 대한 확신의 표현, 관료적 제약으로부터 자율권의 제공을 제시함[16]으로써 약간의 차이만 있을 뿐 대부분의 선행연구자들은 구성요소들에 대해서는 Arnold와 그의 동료들(2000)이 제시한 솔선수범, 코칭, 참여적 의사결정, 관심표출, 정보공유의 구성요소들을 중심으로 하여 연구를 진행하여 왔다. 따라서 선행연구자들(이승일, 2006; 이충식, 2010; 강은구, 2011; 손규환, 2011; 김성훈, 2012; 조현, 2012; 김중범, 2013; 이호선·류은영·류병곤·조현, 2013; 최석봉·김정은·장수덕, 2013; 왕지성, 2014)이 제시한 임파워링 리더십의 구성요소는 솔선수범, 코칭, 참여적 의사결정, 관심표출(관심배려 및 팀원들과의 교류), 정보공유의 5가지 구성요소로 구성되어 있음을 알 수 있으며 이러한 구성요소들은 임파워링 리더십의 연구에 활용되어 왔다[1, 2, 3, 5, 6, 9, 11, 17, 18, 19]. 따라서 이 연구에서의 임파워링 리더십의 구성요소에 대해서도 위의 5가지 구성요소를 토대로 하여 연구를 진행하고자 한다.

이러한 임파워링 리더십의 구성요소에 대한 개별적인 개념을 살펴보면, 솔선수범은 “상관이 조직의 목표달성을 위한 헌신적인 자세는 물론이고 구성원들에게 스스로의 업무에 대한 헌신적인 태도를 보여주는 행동”이고, 코칭은 “구성원들이 담당업무를 스스로 향상시킬 수 있도록 교육하고 지도해 주는 상관의 행동”으로, 참여적 의사결정은 “조직의 의사결정이 필요

한 경우에 구성원들에게 의견을 개진할 기회를 부여하여 그들의 의견을 반영하는 의사결정을 하는 것”으로 정의한다. 그리고 관심표출은 “상관이 구성원들에 대해서 개인적인 일에서부터 업무와 관련된 일까지 지속적으로 관심과 배려를 해주는 것”이고 정보공유는 “상관이 조직의 정책적인 중요한 내용이나 그 외의 조직과 관련된 정보들을 구성원들에게 이야기 해주고 관련정보를 지속적으로 공유하는 것”으로 정의할 수 있다.

2. Self-efficacy, Organizational citizenship behavior and Organizational Effectiveness

자기효능감에 대한 개념은 Bandura(1986: 185)에 의해 “조직구성원이 주어진 환경 하에서 특정한 행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 개인의 능력에 대한 기대나 그것을 수행해 나갈 수 있다는 개인의 역량에 대한 판단”이라고 정의된 이후로 일반화 되었다[20]. 이러한 개념적 측면에서 보았을 때, 자기효능감은 상관의 임파워링 리더십에 의해서 구성원에게 자율권이 주어지면은 임파워링 리더십과 자기효능감은 맥락을 같이하고 있다고 가정할 수 있다. 그리고 자기효능감의 변수는 실증분석과 관련된 연구에 있어서 종속변수로 보다는 매개변수나 조절변수로서의 효과에 대한 검증을 위해서 많이 활용되었다고 할 수 있다.

한편 조직시민행동에 대한 개념은 Organ(1988)이 정의한 “조직에서 공식적으로는 보상규정에 의해서 보상되지 않는 조직운영의 효율화를 위해서 필요로 하는 구성원의 규정되지 않은 업무 외적인 다양한 행동들”로 제시된 이후 일반화 되어 왔다[21]. 이러한 조직시민행동은 Organ & Ryan(1995)에 의해서 이타성, 성실성, 스포츠맨십, 예의성, 시민의식의 5가지 구성요소로 제시되었는데 아직까지도 보편적 요소로 규정되어 있다[22]. 지금까지의 조직시민행동에 대한 특징을 고찰할 때, 구성원들의 자발적인 조직시민행동이 활성화되기 위해서는 자기효능감이라는 내적 동기가 우선 시 되어야 함을 예측할 수 있다.

3. advanced research

임파워링 리더십과 관련된 선행연구는 많지 않지만 지금까지의 선행연구 결과들을 중심으로 하여 이루어진 연구들을 살펴보면, 이승일(2006)은 팀제를 도입하여 기업을 운영하고 있는 금융권의 근로자들을 대상으로 하여, 임파워링 리더십이 조직구성원의 혁신행동과 조직시민행동에 미치는 영향관계에 대한 분석결과, 혁신행동에는 임파워링 리더십의 구성요소 중 솔선수범, 코칭, 정보제공이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다, 조직시민행동의 구성요소인 스포츠맨십, 이타주의, 예의성, 시민정신에는 임파워링 리더십의 구성요소 중 솔선수범과 참여적 의사결정, 정보제공, 관심배려 및 팀원들과의 교류가 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다[23].

이충식(2010)은 기업의 IT 프로젝트 팀의 근로자들을 대상으로 하여, IT 프로젝트 팀 관리자의 임파워링 리더십이 팀 성

과에 미치는 영향관계에 대한 분석결과, 임파워링 리더십은 성과에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다[24].

강은구(2011)는 제조업 중심의 중소기업에 종사하는 근로자들을 대상으로 하여, 임파워링 리더십이 창의성에 미치는 영향관계에 대한 분석결과, 임파워링 리더십의 구성요소 중 솔선수범, 코칭, 정보공유, 관심표명이 창의성에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다[25].

손규환(2011)은 제조업 중심의 중소기업에 종사하는 근로자들을 대상으로 하여, 임파워링 리더십이 창의성과 직무태도변수인 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향관계에 대한 분석결과, 임파워링 리더십의 구성요소인 솔선수범과 참여적 의사결정, 정보공유 및 관심표출은 창의성에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 임파워링 리더십의 구성요인인 솔선수범과 참여적 의사결정은 직무태도변수인 조직몰입과 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다[26].

차동욱·김정식(2011)은 팀제를 도입하고 있는 기업의 근로자들을 대상으로 하여, 임파워링 리더십과 직무몰입 및 조직몰입, 그리고 조직시민행동 간의 영향관계와 자기효능감의 매개효과에 대하여 분석한 결과, 임파워링 리더십은 종속변수에 대해서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 이들의 관계에서 자기효능감은 매개효과가 있는 것으로 나타났다[27].

김성훈(2012)은 서울과 경기지역 사기업체 근로자들을 대상으로 하여, LMX와 직무수행의 관계에 대한 임파워링 리더십의 조절효과에 대해서 분석한 결과, 임파워링 리더십의 구성요소인 솔선수범, 참여적 의사결정, 정보공유, 코칭, 관심표출 등은 LMX 결과 자아개념 사이의 관계를 조절하고 있는 조절효과가 있는 것으로 나타났다[28].

조현(2012)은 중국 소재의 국유기업 근로자들을 대상으로 하여, 임파워링 리더십이 조직유효성 변수인 역할 내 행동과 조직시민행동에 미치는 영향관계에 대한 분석결과, 임파워링 리더십은 역할 내 행동에는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으나 조직시민행동에는 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다[29].

김기홍(2013)은 다양한 업종의 일반기업에 근무하는 정규직 근로자들을 대상으로 하여, 임파워링 리더십이 조직구성원의 창의성에 미치는 영향관계에 대한 분석결과, 임파워링 리더십은 내재적 동기부여와 상사신뢰를 매개로 하여 지식공유에 영향을 미치고 있는 것으로 나타났고, 조직구성원의 창의성에 미치는 영향은 간접적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다[30].

김용순(2013)은 특급 및 1급 호텔에서 근무하고 있는 종사원을 조사대상으로 하여, 임파워링 리더십과 긍정심리자본, 조직시민행동의 구조적 관계에 대한 분석결과, 임파워링 리더십이 긍정심리자본에 유의미한 영향을 미치고 긍정심리자본은 조직시민행동에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나 임파워링 리더십이 조직시민행동에 유의미한 영향을 미침을 알 수 있다[31].

김중범(2013)은 일반 직장인들을 대상으로 하여, 임파워링 리더십과 혁신행동 간의 영향관계에 대한 분석결과, 임파워링 리더십의 구성요소 중 솔선수범과 정보제공이 혁신행동에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다[32].

예지은·지성하·진현(2013)은 무역업에 종사하는 대기업 근로자들을 대상으로 하여, 임파워링 리더십과 직무열의와의 인과관계와 자기효능감에 대한 매개효과를 분석한 결과, 임파워링 리더십과 자기효능감, 그리고 직무열의는 유의미한 영향관계가 있으며, 임파워링 리더십과 직무열의와의 관계에서 자기효능감은 매개효과가 있는 것으로 나타났다[33].

이호선·류은영·류병근·조현(2013)은 중국 강소성 남경지역의 6개의 국유기업에 근무하는 근로자들을 대상으로, 심리적 임파워먼트를 매개변수로 사용하여 임파워링 리더십이 조직시민행동에 미치는 영향관계에 대한 분석결과, 임파워링 리더십은 조직시민행동과 임파워먼트에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 임파워링 리더십과 조직시민행동 간의 관계에서 심리적 임파워먼트는 매개역할을 하는 것으로 나타났다[34].

최석봉·김정은·장수덕(2013)은 병원에 근무하는 의료서비스 종사자들을 대상으로 하여, 임파워링 리더십이 조직구성원의 혁신행동에 미치는 영향관계에 대한 분석결과, 임파워링 리더십은 혁신행동에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다[35].

권정연·권상집(2015)은 의류 및 잡화 브랜드의 중견기업의 근로자들을 대상으로 하여, 임파워링 리더십과 혁신행동과의 영향관계와 자기효능감의 매개효과에 대한 분석결과 임파워링 리더십은 혁신행위와 자기효능감에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 임파워링 리더십과 혁신행위 간의 관계에서 자기효능감은 매개역할을 하는 것으로 나타났다[36].

III. Study Design

1. Establishing the Analysis Model and Setting the Hypothesis

이 연구가 가지고 있는 선행연구와의 차이점은 지금까지의 선행연구의 결과를 종합하여, 임파워링 리더십과 매개변수인 자기효능감, 그리고 종속변수인 조직시민행동에 대한 인과관계를 직접적으로 분석한다는 것이다. 즉 선행연구결과들에 기초하여 이 연구에서는 이들 변수들에 대해서 종합적으로 구조적인 관계를 분석해 보고자 한다. 이에 따른 임파워링 리더십과 자기효능감, 그리고 조직시민행동 간의 관계에 대한 연구가설은 다음과 같다.

<가설 1> 임파워링 리더십은 자기효능감에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

<가설 2> 자기효능감은 조직시민행동에 유의미한 영향을 미

칠 것이다.

<가설 3> 임파워링 리더십은 조직시민행동에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

<가설 4> 자기효능감은 임파워링 리더십과 조직시민행동과의 관계를 매개할 것이다.

2. Measuring the Variables

2.1. Empowering leadership

임파워링 리더십을 측정하기 위한 설문문항은 Arnold와 그의 동료들(2000)이 개발한 설문문항들[37]에 대해서 이승일(2006)과[38] 김성훈(2012)이[39] 수정하여 사용한 설문문항들을 기초로 이 연구에 맞게 수정하여 19문항으로 구성하여 사용하였다. 먼저, 솔선수범은 ‘우리 부서장은 모든 일에 솔선수범 한다’를 포함하여 4개 문항, 코칭은 ‘우리 부서장은 부서원들의 능력향상에 도움을 준다’를 포함하여 4개 문항, 참여적 의사결정은 ‘우리 부서장은 부서원들이 제시하는 아이디어나 제안을 경청한다’를 포함하여 4개 문항, 관심표출은 ‘우리 부서장은 부서원들의 사적인 문제에 관심을 보인다’를 포함하여 4개 문항으로, 정보공유는 ‘우리 부서장은 조직의 결정사항들에 대하여 설명해 준다’를 포함하여 3개 문항으로 구성하였고, 설문문항들에 대해서는 5점 Likert 척도를 사용하여 측정하였다. 변수들의 신뢰도는 솔선수범은 $\alpha=.81$, 코칭은 $\alpha=.75$, 참여적 의사결정은 $\alpha=.86$, 관심표출은 $\alpha=.77$, 정보공유는 $\alpha=.80$ 로 나타났다.

2.2. Self-efficacy

자기효능감을 측정하기 위한 설문문항은 윤필현(2013)이 [40] Chen과 그의 동료들(2001)의 문항들을 [41] 참고하여 사용한 설문문항들을 기초로 이 연구에 맞게 수정하여 ‘나에게 어려운 업무가 부여된다고 하여도 나는 비교적 잘 수행할 수 있는 자신감이 있다’를 포함하여 5문항으로 구성하여 사용하였고, 설문문항들에 대해서는 5점 Likert 척도를 사용하여 측정하였다. 자기효능감의 신뢰성 검증결과 $\alpha=.85$ 로 나타났다.

2.3. Organizational citizenship behavior

조직시민행동을 측정하기 위한 설문문항은 노현우(2013)가 [42] Organ(1988)의 연구에 기초하여 사용한 설문문항들을 [43] 기초로 이 연구에 맞게 수정하여 ‘나는 상사나 동료의 일을 잘 도와주는 편이다’를 포함하여 6문항으로 구성하여 사용하였고, 설문문항들에 대해서는 5점 Likert 척도를 사용하여 측정하였다. 조직시민행동의 신뢰성 검증결과 $\alpha=.71$ 로 나타났다.

IV. Empirical Analysis

1. Selection and Feature of Sample

이 연구의 대상은 G광역시 사회복지관에서 근무하고 있는 사회복지사 230명을 분석대상으로 선정하여 설문조사를 실시하였다. 배포된 총 220부의 설문지 중 185부의 설문지가 회수되었는데, 불성실한 응답을 한 설문지를 제외하고 157부를 분석을 위한 최종 유효표본으로 선정하여 분석에 활용하였다. 이에 따른 설문응답자들에 대한 성별, 연령, 학력, 근무기간 등에 따른 인구통계학적 특성의 내용은 다음과 같다.

성별은 여자가 128명, 81.5%이고, 남자가 29명, 18.5%로 나타나 여자가 남자보다 더 많이 차지하고 있다. 연령은 40대 이상의 연령이 68명 43.3%로 가장 많이 차지하고 있으며, 30대, 54명 34.4%, 20대, 35명 22.3%의 순으로 차지하고 있는 것으로 나타났다. 학력은 대졸이 139명, 88.5%로 가장 많이 차지하고 있으며, 전문대졸 이하가 16명, 10.2%, 대학원졸이 2명 1.3%의 순으로 차지하고 있는 것으로 나타났다. 근무기간은 5년~10년 미만이 118명, 75.1%로 가장 많이 차지하고 있으며, 5년 미만이 32명, 20.5%, 10년 이상이 7명 4.4%의 순으로 차지하고 있는 것으로 나타났다.

2. Verifying the Hypothesis

2.1. Empowering leadership and Self-efficacy

표 1.에서와 같이 임파워링 리더십과 자기효능감 간의 영향관계에 대한 분석결과, 임파워링 리더십의 구성요소들이 자기효능감에 미치는 영향은 참여적 의사결정, 관심표출, 코칭, 정보공유, 솔선수범의 순으로 영향을 미치고 있는 것으로 나타나 임파워링 리더십은 자기효능감에 유의미한 영향을 미칠 것이라는 <가설 1>은 채택되었다.

2.2. Self-efficacy and Organizational citizenship behavior

표 1.에서와 같이 자기효능감과 조직시민행동 간의 영향관계에 대한 분석결과, 자기효능감은 조직시민행동에 유의미한 영향을 미치고 있는 것으로 나타나 자기효능감은 조직시민행동에 유의미한 영향을 미칠 것이라는 <가설 2>는 채택되었다.

2.3. Empowering leadership and Organizational citizenship behavior

표 1.에서와 같이 임파워링 리더십과 조직시민행동 간의 영향관계에 대한 분석결과, 임파워링 리더십의 구성요소들이 조직시민행동에 미치는 영향은 참여적 의사결정, 관심표출, 코칭, 솔선수범, 정보공유의 순으로 영향을 미치고 있는 것으로 나타나 임파워링 리더십은 조직시민행동에 유의미한 영향을 미칠 것이라는 <가설 3>은 채택되었다.

Table 1. Test of hypothesis

Variables		β	t	p	F	R ²
leading by example	self- efficacy	.152	2.755	000***	15.127	.447
coaching		.270	3.531	000***		
participative decision making		.512	6.139	000***		
showing concern		.443	5.125	000***		
informing		.170	2.901	000***		
self- efficacy	organizational citizenship behavior	.419	4.785	000***	20.312	.422
leading by example	organizational citizenship behavior	.215	2.985	000***	19.822	.356
coaching		.235	3.227	000***		
participative decision making		.388	4.129	000***		
showing concern		.323	3.884	000***		
informing		.201	2.225	000***		

*:p<.05 **p<.01 ***p<.001

2.4. Mediation Effects of Self-efficacy

사회복지사의 자기효능감이 임파워링 리더십과 조직시민행동 간의 관계에서 매개역할을 하는지에 대한 분석을 위해서 계층적 회귀분석을 실시하였다. 표. 2에서와 같이 자기효능감의 매개효과에 대한 분석결과, 자기효능감은 임파워링 리더십과 조직시민행동과의 관계에서 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 따라서 자기효능감은 임파워링 리더십과 조직시민행동과의 관계를 매개할 것이다라는 <가설 4>는 채택되었다.

Table 2. Test of hypothesis

independent variable	stage	β	F	R ²
empowering leadership	stage 1	.373***	36.285	.206
	stage 2	.480***	29.919	.183
	stage 3	.325***	45.013	.228

***:p<.001

V. Conclusion

이 연구는 사회복지분야에서 사회복지조직에서의 임파워링 리더십과 자기효능감 그리고 조직시민행동에 대한 구조적인 관계를 분석하여 사회복지사의 자기효능감과 조직시민행동을 높일 수 있는 시사점을 제시하는 것을 연구의 목적으로 하였다. 이를 위해서 연구모형과 가설을 설정하여 설문조사를 통한 실증분석을 하였다 분석결과, 임파워링 리더십의 하위요인인 술선수범, 코칭, 참여적 의사결정, 관심표출, 그리고 정보공유는 자기효능감과 조직시민행동 유의미한 정(+)의 영향을 미치는

것으로 나타났다. 그리고 자기효능감은 임파워링 리더십과 조직시민행동과의 관계에서 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 이러한 분석결과에 기초한 시사점은 다음과 같다.

첫째, 임파워링 리더십과 관련한 그동안의 선행연구들의 결과를 확인하였는데 이론적 의의가 있으며, 나아가 임파워링 리더십이 조직시민행동에 미치는 영향관계와 자기효능감에 대한 매개효과에 대해서 그동안 찾아보기 어려운 사회복지분야를 대상으로 검증하였는데 이론적 의의가 있다.

둘째, 임파워링 리더십을 통해서 사회복지관의 구성원인 사회복지사들의 자기효능감과 조직시민행동 수준을 높여줄 수 있다는 검증결과가 의미하는 것은 조직관리에 있어서 임파워링 리더십의 적용이 필요한 수단이 된다는 것을 확인하는 결과의 의미가 있다.

셋째, 사회복지관에서 임파워링 리더십이 적용될 수 있는 조직문화의 형성과 관리자들이 임파워링 리더십을 적절하게 발휘하기 위해서는 관리자 스스로가 임파워링 리더십의 구성요소들에 대한 수준을 높이기 위한 노력이 이루어져야 할 것이다. 지금까지의 이 연구는 나름의 이론적 의의와 정책적 시사점을 가지고 있으나, 보다 많은 사회복지사들을 연구대상자로 선정하지 못함으로 인하여 연구결과와 일반화에는 한계가 있다. 따라서 향후 연구에서는 이러한 한계점이 극복되는 차원에서 연구가 진행되기를 기대한다.

REFERENCES

[1] Son, Kyu Hwan. "A Study on the influence of Empowering-Leadership to Creativity and Job attitude: mediating effects of Organizational Cultur." Graduate School of Kum-oh National University, p.1, 2011.

[2] Lee, Seung Il. "The Effects of Empowering Leadership on Innovative Behavior of Organizational Members and Organizational Citizenship Behavior." Graduate School of Chosun University, 2006.

[3] Kang, Eun gu. "A Study on the influence of Empowering Leadership to Creativity: Moderating Effect of Leader-Member Exchange." Graduate School of Kum-oh National University, 2011.

[4] Kim, Ki Heung. "Study of The Influence of Empowering Leadership on Follower's Creativity-Mediating Role of Intrinsic Motivation, Trust on Superior and Knowledge Sharing-." Graduate School of Dongguk University, 2013.

[5] Kim, Joong Beom. "The Effects of Personal Absorptive Capacity on The Relationship between

- Empowering Leadership and Innovative Work Behavior.” Graduate School of Pukyong National University, 2013.
- [6] Choi, Suk Bong · Kim, Jung Eun · Chang, Soo Duck. “The Effects of Empowering Leadership on the Innovative Behavior-Creativity as a Mediator and Innovative Support as a Moderator-.” Journal of Human Resource Management Research, Vol. 20, No. 3, pp.209-229, 2013, 9.
- [7] Kwon, Jung Eon·Kwon Sang jib. “A Mediation Effect of Self-Efficacy between Empowering Leadership and Innovative Behavior.” Journal of Corporate Training, Vol. 17, No. 1, pp.83-103, 2015, 6.
- [8] Chah, Dong Ok·Kim, Jeong Sik. “The Relationship between Empowering Leadership and Job Involvement and Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior.” Journal of Organization and management, Vol. 35, No. 1, pp.171-198, 2011, 2.
- [9] Zhao Xian. “A Study on the Effects of Empowering Leadership on Organizational Effectiveness: Focus on the mediating role of Empowerment.” Graduate School of Dankook University, 2012.
- [10] Kim, Yong Soon. “A Study on the Relationships among Empowering Leadership, Positive Psychological Capital, Psychological Ownership and Organizational Citizenship Behavior.” Journal of Tourism Leisure, Vol. 25, No. 3, pp.189-203, 2013, 3.
- [11] Lee, Ho Sun · Ryu, Eun. Byung Gon · Xian Zhao. “The Effects of Empowering Leadership on Organizational Citizenship Behavior - Focus on the Mediating Role of Psychological Empowerment-.” Journal of Human Resource Management Research, Vol. 20, No. 3, pp.31-49, 2013, 9.
- [12] Ye, Ji Eun·Chi, Sung Ha·Chin, Hyun. “A Study on the Relationship between Empowering Leadership and Work Engagement- Investigating Mediating Effects of Self-Efficacy and Meaningfulness.” Korea Journal of Business Administration, Vol. 26, No. 2, pp.435-452, 2013, 2.
- [13] Arnold, J. J., S. Arad, J. A. Rhoades, F. Drasgow. “The Empowering Leadership Questionnaire: The Construction and Validation of a New Scale for Measuring Leader Behaviors.” Journal of Organizational Behavior, Vol. 21, No. 3, pp.249-268, 2010, 3.
- [14] Son, Kyu Hwan, *op. cit.*, p.70, 2011.
- [15] Arnold, *op. cit.*, 2000.
- [16] Kim, Ki Heung, *op. cit.*, 2013.
- [17] Lee Choong Sik. “The effect of IT project manager's Empowering Leadership on Team Performance: The mediating role of Knowledge Sharing ,Team Efficacy, Absorptive capacity.” Graduate School of Yonsei University, 2010.
- [18] Kim, Seong Hoon. “A Test of The Relationship between LMX and Job Performance: Self-Concept and Subordinative's Resistanceas Mediators and Empowering Leader Behaviors as a Moderator.” Graduate School Jeju National University, 2012.
- [19] Wang, Zhi Cheng. “Psychological Empowerment, Affective Commitment and Organizational Citizenship Behavior mediate the Relationship between Empowerment Leadership and Turnover Intention.” Graduate School of Chungnam National University, 2014.
- [20] Bandura. “Social foundations of thought and action: A social cognitive theory.” Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc, 1986.
- [21] Organ, D. W. “Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome.” Lexington, MA: Lexington Books, 1988.
- [22] Organ, D. W. & Ryan, K. “A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior.” Personnel Psychology. Vol. 48, pp.775-802, 1995.
- [23] Lee, Seung Il, *op. cit.*, 2006.
- [24] Lee Choong Sik, *op. cit.*, 2010.
- [25] Kang, Eun gu, *op. cit.*, 2011.
- [26] Son, Kyu Hwan, *op. cit.*, 2011.
- [27] Chah, Dong Ok·Kim, Jeong Sik, *op. cit.*, 2011.
- [28] Kim, Seong Hoon, *op. cit.*, 2012.
- [29] Zhao Xian, *op. cit.*, 2012.
- [30] Kim, Ki Heung, *op. cit.*, 2013.
- [31] Kim, Yong Soon, *op. cit.*, 2013.
- [32] Kim, Joong Beom, *op. cit.*, 2013.
- [33] Ye, Ji Eun·Chi, Sung Ha·Chin, Hyun, *op. cit.*, 2013.
- [34] Lee, Ho Sun · Ryu, Eun. Byung Gon · Xian Zhao, *op. cit.*, 2013.
- [35] Choi, Suk Bong · Kim, Jung Eun · Chang, Soo Duckop, *op. cit.*, 2013.
- [36] Kwon, Jung Eon·Kwon Sang jib, *op. cit.*, 2015.
- [37] Arnold, *op. cit.*, 2000.
- [38] Lee, Seung Il, *op. cit.*, 2006.

- [39] Kim, Seong Hoon, *op. cit.*, 2012.
- [40] Yoon Pil Hyoun. "Team leader's transformational leadership and team member's personal effectiveness-The mediating role of self-efficacy and group potency-." Graduate School of Chung Ang University, 2013.
- [41] Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. "Validation of a New General Self-Efficacy Scale." *Organizational Research Methods*, Vol. 4, No. 1, pp.62-83, 2001.
- [42] Noh, Hyun Woo. "Effects of Emotional Laborers' Personal Characteristics and Perceived Organizational Support on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior-Focused on the Call Center Agents-." Graduate School of Any Chung Ang University, 2013.
- [43] Organ, *op. cit.*, 1988.

Authors



Korea university graduate school social welfare master 1998
Wonkwang university graduate school social welfare doctor 2005.2
chosun college of science and technology social welfare professor social

welfare practice especially child welfare.