

청소년지도자가 인식하는 기관장의 리더십유형이 조직효과성에 미치는 영향: 임파워먼트의 매개효과를 중심으로*

박찬열**, 권일남***

초 록

본 연구는 청소년지도자가 인식하는 기관장의 리더십유형이 조직효과성에 어떠한 영향을 미치는지를 확인하고 그 과정에서 임파워먼트의 매개효과가 있는지를 파악해 보고자 하였다. 또한 청소년지도자 개인 특성과 청소년지도자가 속해있는 시설 특성에 따라서 기관장이 발휘하는 리더십의 특성과 함께 조직에 미치는 영향 등을 알아보려고 하였다.

연구대상은 서울, 경기, 인천에 설치되어 있는 청소년수련관, 청소년문화의집에 근무하고 있는 청소년지도자들로 우편 및 이메일을 통해 설문지를 배부하였고, 총 431부를 분석에 사용하였다.

연구결과는 다음과 같다. 첫째, 청소년지도자 개인 특성과 기관 특성에 따른 조직효과성의 차이를 분석한 결과 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동 등에서 유의한 차이를 보였다. 둘째, 청소년시설의 기관장이 발휘하는 리더십 형태 중 변혁적 리더십과 거래적 리더십은 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 셋째, 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 조직효과성에 영향을 미치는 과정에서 임파워먼트의 매개효과가 확인되었다.

연구결과를 바탕으로 한 결론은 다음과 같다. 첫째, 청소년지도자 개인 및 기관별 특성을 고려한 기관장의 리더십 대응 방안을 개발하여 제시할 필요가 있다. 둘째, 청소년시설의 특성 및 상황에 맞는 리더십을 갖춘 기관장이 채용 및 배치될 수 있도록 법적 기준을 개발하여 제시할 필요가 있다. 셋째, 청소년지도자 보수교육 및 연수 등을 통해 기관장의 임파워먼트 능력을 제고시키는 방안이 확대 될 필요가 있다. 넷째, 후속 연구로는 기관장의 리더십유형과 조직효과성의 관계에서 보다 다양한 매개변인에 대한 연구 수행, 연구 대상의 다양화, 청소년시설의 기관장뿐 아니라 청소년시설 중간관리자의 리더십에 대한 연구가 필요할 것으로 보인다.

주제어 : 기관장의 리더십유형, 조직효과성, 임파워먼트, 매개효과

* 이 논문은 박찬열(2019)의 박사학위 논문을 요약 정리하여 제시한 내용임.

** 제1저자 : 마포청소년문화의집 관장, smsm2000@hanmail.net

*** 교신저자 : 명지대학교 청소년지도학과 교수, choungji@hanmail.net

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

국가 및 지방자치단체는 청소년시설을 설치·운영하여야 하며, 국가는 이러한 청소년시설의 설치·운영에 따른 경비를 보조할 수 있도록 하고 있다(청소년활동진흥법 제11조). 청소년수련관과 청소년문화의집은 현재 대부분 지방자치 단체 등 공공에 의해 설치·운영되고 있으며 지속적인 공적예산이 투입되고 있다(여성가족부, 2017). 따라서 본래의 취지와 목적에 맞게 효율적으로 운영되는지 등 조직효과성에 대해 입증해야 할 책임이 있다. 이러한 조직효과성에 대해 Price(1968)는 목표달성 수준, Scott(2003)은 조직의 효율적인 운영에 필요한 것으로 인정되는 평가기준들에 어느 정도 부합되는지를 보여주는 지표라고 보았다.

조직효과성을 높이기 위해 청소년수련시설 종합평가편람(여성가족부, 2017)을 보면 기관장으로서 가치, 목표, 관심, 노력의 정도, 장기적인 발전에 대한 노력 등 전반적인 수준을 종합적으로 판단하도록 함으로써 기관장의 리더십을 강조하고 있다. 이는 청소년시설에서 기관장이 시설의 장기적인 발전에 대한 목표와 방향을 설정하고, 예산편성과 인사권을 관장하고 있기 때문이다. 실제 현장에서 기관장은 우선사업과 중점사업을 선정하고, 청소년이 이용하는 공간의 배치를 결정하는 등 조직구성원과 시설을 이용하는 청소년에게 많은 영향을 미치는 결정권한을 행사하고 있다.

청소년시설 기관장의 리더십에 대해 최은규(2008)는 변화하는 환경 속에서 새로운 리더십 패러다임을 만들어 가지 못하고 있을 경우 조직리더로서 역량과 자질에 문제가 나타날 수 있음을 지적하였다. 또한 박정희(2013)는 조직 존재의 의미를 확보하고, 구성원들의 동기를 촉진한다는 측면에서 청소년지도자가 파악하는 기관장의 리더십은 조직 발전과 직접 연계되어 있음을 밝혔다.

한편 청소년수련시설 운영대표자에 대한 자격으로 청소년지도사 자격 여부, 관련 분야 근무경력을 제시(청소년활동진흥법 제14조)하고 있으나 운영대표자의 역할과 갖춰야 할 리더십과 관련된 내용은 전무하고 동시에 일부 시설에서는 법에 근거한 기본적인 사항도 지키지 못하는 문제를 안고 있다.

기관장의 중요성을 보면 남기에(2008)는 기관장의 리더십이 조직효과성에 유의미한 영향을 미친다는 연구결과를 제시하였으며, 박설학(2013)도 기관장의 리더십이 직무

만족 및 조직몰입 등 조직효과성에 영향을 미친다는 연구결과를 제시하였다. 결국 청소년시설의 공공성 제고를 위한 차원에서 볼 때 기관장의 리더십 역량을 강조하는 이유는 조직의 운영과 발전에 큰 영향을 줄 것으로 예상되기 때문이다.

리더십의 정의는 그 개념을 정의하려고 시도했던 사람들만큼이나 많은데 리더십에 대한 연구자들이 리더십의 정의를 그들의 개인적인 관점이나 그들이 관심을 두고 있는 연구의 관점에 따라 정의하고 있기 때문이다(Yukl, 2002). Burns(1978)는 리더십을 조직원의 동기를 자극하고 끌어들이 만족시키기 위해 제도적, 심리적 자원 등을 동원할 때 발휘하는 것이라고 하였으며, Bass(1985)는 조직의 상황이나 조직 구성원들의 인식을 구조화하거나 재구조화하기 위해서 구성원 간의 교류에 영향을 주는 과정을 리더십이라고 정의하였다. 기관장은 현장에서 직접 청소년을 지도하는 청소년지도자가 능동적으로 역할을 하도록 리더십을 발휘할 필요가 있다.

그런데, 리더십을 발휘하는 조건이나 방법에는 다양한 변인이 관계가 될 수 있을 것이다. 이 중 이주호(2012)는 사회복지사가 인식하는 기관장의 리더십과 관련한 연구에서 사회복지 조직의 효과적인 서비스 제공을 위한 선행조건으로 임파워먼트를 제시하였으며, 양정남·정민숙·정현주(2008)는 임파워먼트가 사회복지사의 서비스 질에 정적인 영향을 미친다는 연구결과를 제시하였다.

임파워먼트는 청소년지도자의 인적자원개발의 관점에서 매우 중요한 의미를 갖는다. 신유근(1999)은 임파워먼트는 조직 구성원들이 사명감을 갖도록 하고, 개인의 업무수행 능력을 향상시키며, 구성원 스스로 의사결정권을 갖게 하여 성취감을 느끼게 하고, 환경 변화에 대응하는 적응력을 높일 수 있다는 점에서 조직에 중요한 의미를 가진다는 의견을 제시하였다.

임파워먼트는 20세기의 다양한 사회운동과 관련된 사회과학 분야의 연구에서 시작되었으며, 시민 권리운동, 인권운동, 노동운동 등 사회운동의 과정에서 임파워먼트 개념이 생겨나 정치, 경제, 사회, 교육 분야 등 다양한 분야에서 활발한 연구들이 진행되었다(장재문, 2004). 임파워먼트에 대해 Fiedler(1993)는 권한 이양을 통한 힘의 부여이며, 이를 통해 구성원들이 무엇을 할 수 있는 능력을 증가시키는 것이라고 보았고, Randolph(1995)는 유용한 지식과 내적 동기 부여를 갖추고 있는 파워를 인정해주는 것을 임파워먼트로 정의하였다. Spreitzer(1995)는 임파워먼트의 구성요소를 의미성, 역량, 자기 결정력, 영향력으로 보았는데, 임파워먼트는 관리 효과성이나 혁신과 같은 조직 구조적 차원에 영향을 준다고 보았다.

한편, 장연(2014)은 변혁적 리더십, 거래적 리더십과 조직효과성의 관계에서 임파

워먼트가 매개 역할을 한다는 의견을 제시하였고, 이민성(2013)은 정보담당 공무원을 대상으로 한 연구에서 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 직무만족, 조직몰입에 영향을 주는 과정에서 임파워먼트의 매개효과를 제시하였다. 남기민·남기예(2008)와 박설학(2013)은 종합사회복지관 관장의 변혁적 리더십과 직무만족, 조직몰입과의 관계에서 임파워먼트의 매개효과가 있다는 연구결과를 제시하였다. 이상의 연구들을 고려할 때 기관장의 청소년지도자에 대한 임파워먼트는 조직효과성에 영향을 줄 수 있을 것으로 예상해 볼 수 있다.

청소년 분야와 관련한 임파워먼트의 연구에서 이장범(2012)은 가출 청소년, 이수연(2011)은 비행청소년, 전종미(2010)는 다문화가정 청소년 등 취약계층 청소년을 임파워먼트의 주된 대상으로 하여 연구를 진행하였으나, 청소년지도자를 임파워먼트 대상으로 한 연구는 많이 이루어지지 않고 있다.

이에 본 연구는 기관장의 리더십유형이 조직효과성에 어떠한 영향을 미치는지를 확인하고 그 과정에서 임파워먼트의 매개효과를 확인하고자 함에 연구목적이 있다.

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 서울, 경기, 인천에 소재하고 있는 청소년수련관 73개소, 청소년문화의 집 78개소 등 총 151개소에 근무하고 있는 청소년지도자를 대상으로 2018년 6월 7일부터 2018년 7월 6일까지 설문지를 우편과 이메일로 배부하였다. 그중 청소년수련관 34개소, 청소년문화의집 40개소 등 총 74개 시설에서 485부가 회수되어 누락되거나 응답이 불성실한 설문지 54부를 제외하고 총 431부를 분석에 사용하였다.

2. 조사도구

1) 인구사회학적 변인

연구 대상자의 개인 변인은 성별, 연령, 최종학력, 직위, 근무부서, 청소년관련 자격증 보유, 고용형태, 재직 중인 청소년시설 근무경력, 청소년 관련 기관 총 근무경

청소년지도자가 인식하는 기관장의 리더십유형이 조직효과성에 미치는 영향: 임파워먼트의 매개효과를 중심으로

력, 월평균수입 등 10개의 문항으로 구성하였다. 연구 대상자가 속한 기관변인은 시설 위치, 시설 유형, 운영주체, 전체 상근직원 수, 조직 형태, 성과포상제도, 기관장의 청소년 관련 업무 총 근무경력 등 7개 문항으로 구성되어 있다.

2) 리더십 변인

리더십유형은 변혁적 리더십과 거래적 리더십으로 구분하였으며 청소년지도자가 인식하는 청소년시설 기관장의 리더십을 측정하기 위해 Bass & Avolio(2000)가 개발하고 장연(2014)이 수정한 척도를 사용하였다. 변혁적 리더십은 총 18개 문항이 분석에 사용되었으며 Cronbach α 값은 .956으로 나타났다. 거래적 리더십은 총 8개 문항이 분석에 사용되었고 Cronbach α 값은 .635로 나타났다.

3) 임파워먼트 변인

임파워먼트의 매개효과를 측정하기 위해 Spreitzer(1995)가 개발하고, 한복환(2010)이 수정한 척도를 사용하였다. 임파워먼트는 총 12개 문항이 분석에 사용되었다. 요인은 4개로 분리되었고, 임파워먼트의 Cronbach α 값은 .898로 나타났다.

4) 조직효과성 변인

조직효과성을 측정하기 위해 하위 변인으로 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동을 사용하였으며, 직무만족은 MSQ, 조직몰입은 Meyer & Allen(1984), 조직시민행동은 Organ(1988)이 개발하고 한복환(2010)이 수정한 문항을 사용하였다. 직무만족은 11개 문항이 분석에 사용되었고 직무만족의 Cronbach α 값은 .879로 나타났다. 조직몰입은 총 7개 문항이 분석에 사용되었고 조직몰입의 Cronbach α 값은 .653으로 나타났다. 조직시민행동은 총 12개 문항이 분석에 사용되었으며 요인은 3개로 분리되었고, Cronbach α 값은 .878로 나타났다.

3. 분석방법

연구의 가설을 검증하기 위해 수집된 자료를 코딩하여, 오류를 검토 후 SPSS 22.0을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

첫째, 조사대상자의 개인 특성과 대상자가 속해 있는 기관 특성을 확인하기 위해, 빈도분석, 평균, 표준편차 등의 기술 통계를 실시하였다.

둘째, 조사대상자 개인 특성과 기관 특성에 따른 리더십유형, 임파워먼트, 조직효과성의 차이를 확인하기 위해 독립 표본 t 검증과 일원배치분산분석을 실시하였다.

셋째, 변수에 대한 타당도와 신뢰도를 확인하기 위해 요인분석을 실시하여 동질적인 변수로 구성되어 있는지를 확인하였으며, 측정변수들의 내적일관성을 확인하기 위해 Cronbach α 값을 통해 신뢰도 분석을 실시하였다.

넷째, 변수 간의 관계를 파악하기 위해 상관관계 분석을 실시하였다.

다섯째, 리더십유형이 조직효과성에 미치는 영향과 그 과정에서 임파워먼트의 매개효과를 확인하기 위해 회귀분석을 실시하였다.

III. 분석결과

1. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자에 대한 일반적 특성은 <표 1>과 같다. 총 431명 중 성별로는 남자가 143명(33.2%), 여자 288명(66.8%)으로 나타났으며, 연령별로는 20대 156명(36.2%), 30대 169명(39.2%), 40대 이상이 106명(24.6%)이었다. 최종학력은 전문대 졸업 이하 59명(13.7%), 대학교 졸업 299명(69.4%), 대학원 졸업 이상이 73명(16.9%)이었다. 직위는 중간관리자 91명(21.1%), 담당자 340명(78.9%)이었으며, 근무부서는 청소년사업부서 304명(70.5%), 평생교육부서 51명(11.8%), 운영지원부서 76명(17.6%)이었다. 청소년 관련 자격증 소지자는 377명(87.5%), 미소지자는 54명(12.5%)이었다. 고용형태는 정규직 309명(71.7%), 계약직 122명(28.3%)이었다. 재직 중인 청소년시설에서의 근무경력은 1년 미만 101명(23.4%), 1년 이상 3년 미만 100명(23.2%), 3년 이상 5년 미만 72명(16.7%), 5년 이상 10년 미만 90명(20.9%), 10년 이상 68명(15.8%)이었다. 청소년 관련 기관 총 근무경력은 1년 미만 51명(11.8%), 1년 이상 3년 미만 78명(18.1%), 3년 이상 5년 미만 83명(19.3%), 5년 이상 10년 미만 102명(23.7%), 10년 이상 117명(27.1%)이었다. 월평균 수입은 200만원 미만은 145명(33.6%), 201만원~250만원 134명(31.1%), 251만원~300만원 63명(14.6%), 301만원 이상이 89명(20.6%)이었다.

조사대상자가 속한 기관의 특성은 <표 2>와 같다. 조사대상자가 재직 중인 시설 위치는 서울 189명(43.9%), 경기도 220명(51.0%), 인천 22명(5.1%)이었다. 시설 유형은 청소년수련관 310명(71.9%), 청소년문화의집 121명(28.1%)이었으며, 운영주체는 직영, 지자체 출연 204명(47.3%), 민간위탁 227명(52.7%)이었다. 전체 상근직원 수는 5명 이내 22명(5.1%), 6명~10명 51명(11.8%), 11명~20명 105명(24.4%), 21명~30명 135명(31.3%), 31명 이상 118명(27.4%)이었고, 조직형태는 기관장-담당자 31명(7.3%), 기관장-중간관리자-담당자 152명(35.8%), 기관장-중간관리자-실무책임자-담당자 242명(56.9%)이었다. 재직기관의 성과포상제도에 대해서는 있음 242명(56.1%), 없음 189명(43.9%)이었다. 기관장의 청소년 관련 업무 총 근무경력은 5년 미만 16명(3.7%), 5년~10년 미만 32명(7.4%), 10년 이상~20년 미만 151명(35.0%), 20년 이상 114명(26.5%), 잘 모르겠음 118명(27.4%)으로 나타났다.

<표 1> 조사대상자의 인구사회학적 특성

구분		빈도(명)	퍼센트
성별	남	143	33.2
	여	288	66.8
연령	20대	156	36.2
	30대	169	39.2
	40대 이상	106	24.6
최종학력	전문대 졸 이하	59	13.7
	대학 졸	299	69.4
	대학원 졸 이상	73	16.9
직위	중간관리자(팀장, 부장)	91	21.1
	담당자	340	78.9
근무부서	청소년사업부서	304	70.5
	평생교육부서	51	11.8
	운영지원부서	76	17.6
청소년관련 자격증 보유	유	377	87.5
	무	54	12.5
고용형태	정규직	309	71.7
	계약직	122	28.3
재직 중인 청소년시설 근무경력	1년 미만	101	23.4
	1년 이상 3년 미만	100	23.2
	3년 이상 5년 미만	72	16.7
	5년 이상 10년 미만	90	20.9
	10년 이상	68	15.8

구분		빈도(명)	퍼센트
청소년관련기관 총 근무경력	1년 미만	51	11.8
	1년 이상 3년 미만	78	18.1
	3년 이상 5년 미만	83	19.3
	5년 이상 10년 미만	102	23.7
	10년 이상	117	27.1
월평균 수입	200만원 미만	145	33.6
	201만원~250만원	134	31.1
	251만원~300만원	63	14.6
	301만원~	89	20.6

〈표 2〉 조사대상자 소속 기관의 특성

구분		빈도(명)	퍼센트
시설 위치	서울	189	43.9
	경기	220	51.0
	인천	22	5.1
시설 유형	청소년수련관	310	71.9
	청소년문화의집	121	28.1
운영 주체	직영, 지자체출연 재단법인	204	47.3
	민간위탁	227	52.7
전체 상근직원 수	5명 이내	22	5.1
	6명~10명	51	11.8
	11명~20명	105	24.4
	21명~30명	135	31.3
	31명 이상	118	27.4
조직형태	기관장-담당자	31	7.3
	기관장-중간관리자-담당자	152	35.8
	기관장-중간관리자-실무책임자-담당자	242	56.9
성과포상제도	있음	242	56.1
	없음	189	43.9
기관장의 청소년관련업무 총 근무경력	5년 미만	16	3.7
	5년이상 10년 미만	32	7.4
	10년 이상 20년 미만	151	35.0
	20년 이상	114	26.5
	잘 모르겠음	118	27.4

2. 상관관계 분석

본 연구에서는 요인분석 후 변수들 간의 관련성을 파악하기 위해 상관관계 분석을 실시하였으며, 다중공선성은 보이지 않는 것으로 나타났다.

상관관계 분석 결과를 세부적으로 살펴보면 <표 3>과 같다.

첫째, 리더십유형의 하위 변수 간의 상관관계를 살펴보면 변혁적 리더십의 하위 변수인 카리스마의 경우 동기부여, 지적자극 개별고려와는 모두 정적인 상관관계를 나타냈다. 동기부여는 지적자극, 개별고려, 조건보상과 정적 상관관계가 있으나, 예외관리와는 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 지적자극은 개별고려, 조건보상과는 정적상관관계를, 예외관리와는 부적상관관계를 나타냈다.

거래적 리더십의 하위 요인인 조건보상은 다른 변수들과 정적 상관관계가 나타났으나, 예외관리와는 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 예외관리는 리더십 하위변수와 모두 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

둘째, 리더십유형의 하위 변수와 매개변수의 상관관계를 살펴보면 변혁적 리더십의 하위변수는 임파워먼트의 의미성, 자기결정력, 영향력 등과 정적 상관관계를 나타냈으며, 거래적 리더십의 하위 변수 중 조건보상은 임파워먼트의 하위 변수와 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

셋째, 리더십유형과 조직효과성의 하위 변수간의 상관관계를 살펴보면 변혁적 리더십은 심리적 만족, 충성행동 등과 정적인 상관관계가 있으며, 동기부여는 환경적 만족, 심리적 만족, 정서적 몰입, 충성행동 등과 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 거래적 리더십의 하위변수인 개별고려는 환경적 만족, 보상적 만족, 심리적 만족과 정적 상관관계가 있으며, 조직몰입의 정서적 몰입과 조직시민행동의 충성행동에도 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 다만 예외관리는 심리적 만족과 부적 상관관계를 나타냈다.

넷째, 매개변수인 임파워먼트의 하위 변수 간의 관계를 살펴보면 의미성, 역량, 자기결정력, 영향력은 상호 간에 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 매개변수의 하위 변수와 조직효과성의 하위 변수간의 상관관계에서 임파워먼트의 하위변수는 환경적 만족, 심리적 만족, 정서적몰입, 양심이타행동, 대인관계행동, 충성행동 등과 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

〈표 3〉 주요 변인의 상관관계 분석

구분	카리스마	동기 부여	지적 자극	개별 고려	조건 보상	예외 관리	의미성	역량	자기 결정력	영향력	환경 만족	보상 만족	심리 만족	정서 몰입	유지 몰입	양심 이타 행동	대인 관계 행동	충성 행동
반역적 리더십																		
가례적 리더십	.753*	.726*	.672*	.764*														
	.656*	.808*																
	.633*	.726*	.634*	.764*														
	-.301*	-.283*	-.311*	-.182*	-.110													
	.254*	.344*	.341*	.311*	.284*	-.110												
임파워먼트	.130*	.181*	.161*	.186*	.200*	.03	.431*											
	.161*	.312*	.218*	.327*	.303*	-.05	.388*	.460*										
	.141*	.310*	.239*	.377*	.284*	.014	.339*	.406*	.646*									
	.177*	.295*	.234*	.307*	.330*	-.05	.321*	.356*	.393*	.296*								
직무 만족	.267*	.336*	.279*	.400*	.438*	-.05	.226*	.101	.217*	.182*	.534*							
	.327*	.448*	.386*	.408*	.402*	-.140	.521*	.389*	.584*	.444*	.520*	.415*						
조직 몰입	.249*	.308*	.304*	.324*	.327*	-.04	.351*	.231*	.330*	.329*	.395*	.417*	.530*					
	.03	.088	.01	.04	.164*	.167*	.040	.03	.107	.08	.202*	.281*	.06	.360*				
조직 시민 행동	.101	.185*	.165*	.215*	.176*	-.01	.378*	.416*	.358*	.408*	.261*	.184*	.425*	.428*	.08			
	.249*	.255*	.283*	.278*	.276*	-.10	.267*	.295*	.344*	.317*	.389*	.277*	.469*	.405*	.101	.503*		
충성 행동	.304*	.389*	.380*	.365*	.332*	-.12	.418*	.300*	.364*	.421*	.409*	.329*	.543*	.602*	.137*	.556*	.503*	

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

3. 리더십유형에 따른 조직효과성 분석

청소년지도자가 인식하는 기관장의 리더십유형에 따른 조직효과성을 확인하기 위해 회귀분석을 실시했으며, 분석 결과는 다음과 같다.

1) 기관장의 리더십유형과 조직효과성의 영향

기관장의 변혁적 리더십이 조직효과성에 미치는 영향은 <표 4-)>와 같다. 기관장의 변혁적 리더십이 청소년지도자의 직무만족에 미치는 영향의 설명력은 19.9%로 나타났다. 회귀 모형에 대한 분석에서 F값은 106.262이며, 1% 수준에서 유의적인 모형이라는 것을 확인하였다. 분석 결과 변혁적 리더십은 직무만족에 유의한 수준에서 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 변혁적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향의 설명력은 5.0%로 나타났다. 회귀 모형에 대한 분석에서 F값은 22.207이며, 1% 수준에서 유의적인 모형이라는 것을 확인하였다. 분석 결과 변혁적 리더십은 조직몰입에 유의한 수준에서 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 변혁적 리더십이 조직시민행동에 미치는 영향의 설명력은 13.8%로 나타났다. 회귀 모형에 대한 분석에서 F값은 68.485이며, 1% 수준에서 유의적인 모형이라는 것을 확인하였고 분석 결과 변혁적 리더십은 조직시민행동에 유의한 수준에서 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 4> 변혁적 리더십이 조직효과성에 미치는 영향의 회귀분석 결과

종속변수	독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의수준
		B	표준오차	β		
직무만족	(상수)	1.739	.147		11.844	.000
	변혁적 리더십	.399	.039	.446	10.308	.000
	$R^2 = .199, F=106.262, P=.000.$					
조직몰입	(상수)	2.394	.145		16.471	.000
	변혁적 리더십	.183	.038	.224	4.765	.000
	$R^2 = .050, F=22.707, P=.000.$					
조직시민행동	(상수)	2.746	.121		22.602	.000
	변혁적 리더십	.265	.032	.371	8.276	.000
	$R^2 = .138, F=68.485, P=.000.$					

기관장의 변혁적 리더십이 조직효과성에 미치는 영향은 <표 5>와 같다. 거래적 리더십이 직무만족에 미치는 영향의 설명력은 7.3%로 나타났다. 회귀 모형에 대한 분

석에서 F값은 33.986이며, 1% 수준에서 유의적인 모형이라는 것을 확인하였고 거래적 리더십은 직무만족에 유의한 수준에서 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 거래적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향의 설명력은 8.0%로 나타났다. 회귀 모형에 대한 분석에서 F값은 37.306이며, 1% 수준에서 유의적인 모형이라는 것을 확인하였고 거래적 리더십은 조직몰입에 유의한 수준에서 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 거래적 리더십이 조직시민행동에 미치는 영향의 설명력은 2.4%로 나타났다. 회귀 모형에 대한 분석에서 F값은 10.731이며, 1% 수준에서 유의적인 모형이라는 것을 확인하였고 거래적 리더십은 조직시민행동에 유의한 수준에서 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

〈표 5〉 거래적 리더십이 조직효과성에 미치는 영향의 회귀분석 결과

종속변수	독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의수준
		B	표준오차	β		
직무만족	(상수)	2.251	.170		13.263	.000
	거래적 리더십	.319	.055	.271	5.830	.000
	$R^2 = .073, F=33.986, P=.000.$					
조직몰입	(상수)	2.150	.154		13.976	.000
	거래적 리더십	.303	.050	.283	6.108	.000
	$R^2 = .080, F=37.306, P=.000.$					
조직시민행동	(상수)	3.285	.139		23.646	.000
	거래적 리더십	.147	.045	.156	3.276	.001
	$R^2 = .024, F=10.731, P=.001.$					

2) 기관장의 리더십유형과 임파워먼트의 영향

청소년지도자가 인식하는 기관장의 리더십유형에 따른 임파워먼트의 영향을 확인하기 위해 회귀분석을 실시했으며, 분석 결과는 〈표 6〉과 같다. 변혁적 리더십이 임파워먼트에 미치는 영향의 설명력은 13.7%로 나타났다. 회귀 모형에 대한 분석에서 F값은 67.917이며, 1% 수준에서 유의적인 모형이라는 것을 확인하였으며 변혁적 리더십은 임파워먼트에 유의한 수준에서 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 거래적 리더십이 임파워먼트에 미치는 영향의 설명력은 5.1%로 나타났다. 회귀 모형에 대한 분석에서 F값은 22.902이며, 1% 수준에서 유의적인 모형이라는 것을 확인하였으며 거래적 리더십은 임파워먼트에 유의한 수준에서 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

〈표 6〉 리더십유형이 임파워먼트에 미치는 영향의 회귀분석 결과

종속변수	독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의수준
		B	표준오차	β		
임파워먼트	(상수)	2.485	.144		17.232	.000
	변혁적 리더십	.313	.038	.370	8.241	.000
	R ² = .137, 수정된 R ² = .135, F=67.917, P=.000.					
	(상수)	2.885	.163		17.752	.000
	거래적 리더십	.251	.052	.225	4.786	.000
	R ² = .051, 수정된 R ² = .048, F=22.902, P=.000.					

3) 기관장의 임파워먼트와 조직효과성의 영향

청소년지도자가 인식하는 기관장의 임파워먼트에 따른 조직효과성을 확인하기 위해 회귀분석을 실시했으며, 분석 결과는 〈표 7〉과 같다. 기관장의 임파워먼트가 직무만족에 미치는 영향의 설명력은 27.3%로 나타났다. 회귀 모형에 대한 분석에서 F값은 160.936이며, 1% 수준에서 유의적인 모형이라는 것을 확인하였고 임파워먼트는 직무만족에 유의한 수준에서 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 기관장의 임파워먼트가 조직몰입에 미치는 영향의 설명력은 9.0%로 나타났다. 회귀 모형에 대한 분석에서 F값은 42.252이며, 1% 수준에서 유의적인 모형이라는 것을 확인하였고 임파워먼트는 조직몰입에 유의한 수준에서 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 기관장의 임파워먼트가 조직시민행동에 미치는 영향의 설명력은 31.8%로 나타났다. 회귀 모형에 대한 분석에서 F값은 200.087이며, 1% 수준에서 유의적인 모형이라는 것을 확인하였다. 임파워먼트는 조직시민행동에 유의한 수준에서 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

〈표 7〉 임파워먼트가 조직효과성에 미치는 영향의 회귀분석 결과

종속변수	독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의수준
		B	표준오차	β		
직무만족	(상수)	1.209	.161		7.508	.000
	임파워먼트	.552	.044	.522	12.686	.000
	R ² = .273, 수정된 R ² = .271, F=160.936, P=.000.					
조직몰입	(상수)	2.023	.164		12.344	.000
	임파워먼트	.288	.044	.299	6.500	.000
	R ² = .090, 수정된 R ² = .088, F=42.252, P=.000.					

종속변수	독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의수준
		B	표준오차	β		
조직시민행동	(상수)	1.997	.124		16.047	.000
	임파워먼트	.475	.034	.564	14.145	.000
R ² = .318, 수정된 R ² = .316, F=200.087, P=.000.						

4) 리더십유형과 조직효과성에 대한 임파워먼트 매개효과 분석

변혁적 리더십과 조직효과성과의 관계에서 임파워먼트의 매개효과를 검증하기 위하여 Baron과 Kenny의 4단계 회귀분석을 이용하였다.

1단계에서는 독립변수인 기관장의 리더십유형이 매개변수인 임파워먼트를 종속변수로 하여 유의미한 영향을 미치는지 확인하기 위해 회귀분석을 실시하였다.

2단계에서는 독립변수인 기관장의 리더십유형이 조직효과성에 유의미한 영향을 미치는지 확인하기 위해 회귀분석을 실시하였다.

3단계에서는 독립변수인 기관장의 리더십유형과 매개변수인 임파워먼트를 순차적으로 투입하여 종속변수에 미치는 영향을 분석하였다.

4단계에서는 독립변수인 기관장의 리더십유형이 종속변수인 조직효과성에 미치는 직접 효과와 전체 효과를 비교하여 임파워먼트의 매개효과를 확인하였다.

매개효과가 있기 위해서는 각 단계마다 회귀식이 유의미해야 하며 3단계에서 독립변수와 매개변수를 동시에 투입할 때 독립변수의 β 값이 독립변수만 투입하는 2단계의 β 값보다 작아야 한다.

변혁적 리더십과 조직효과성과의 관계에서 임파워먼트의 매개효과를 검증한 결과는 <표 8>과 같다. 변혁적 리더십과 직무만족과의 관계에서 임파워먼트의 매개효과를 검증한 결과, 1단계에서 독립변수인 변혁적 리더십이 매개변수인 임파워먼트에 유의한 영향을 미치고 있고, 2단계에서 독립변수인 변혁적 리더십은 종속변수인 직무만족에 유의한 영향을 미치고 있다. 3단계에서 종속변수와 매개변수를 단계적으로 투입한 결과 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있음도 확인했다. 또한 β 값이 2단계 .446에서 3단계 .292로 작아진 것을 확인했으므로 임파워먼트는 변혁적 리더십이 직무만족에 영향을 미치는 과정에서 부분 매개하고 있음을 확인했다.

변혁적 리더십과 조직몰입과의 관계에서 임파워먼트의 매개효과를 검증한 결과, 1단계에서 독립변수인 변혁적 리더십이 매개변수인 임파워먼트에 유의한 영향을 미치고 있고, 2단계에서 독립변수인 변혁적 리더십은 종속변수인 조직몰입에 유의한 영향

청소년지도자가 인식하는 기관장의 리더십유형이 조직효과성에 미치는 영향: 임파워먼트의 매개효과를 중심으로

을 미치고 있다. 3단계에서 종속변수와 매개변수를 단계적으로 투입한 결과 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있음도 확인했다. 또한 β 값이 2단계 .224에서 3단계 .131로 작아진 것을 확인했으므로 임파워먼트는 변혁적 리더십이 조직몰입에 영향을 미치는 과정에서 부분 매개하고 있음을 확인했다.

변혁적 리더십과 조직시민행동과의 관계에서 임파워먼트의 매개효과를 검증한 결과, 1단계에서 독립변수인 변혁적 리더십이 매개변수인 임파워먼트에 유의한 영향을 미치고 있고, 2단계에서 독립변수인 변혁적 리더십은 종속변수인 조직시민행동에 유의한 영향을 미치고 있다. 3단계에서 종속변수와 매개변수를 단계적으로 투입한 결과 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있음도 확인했다. 또한 β 값이 2단계 .371에서 3단계 .188로 작아진 것을 확인했으므로 임파워먼트는 변혁적 리더십이 조직시민행동에 영향을 미치는 과정에서 부분 매개하고 있음을 확인했다.

〈표 8〉 변혁적 리더십과 조직효과성과의 관계에서 임파워먼트 매개효과 검증

독립변수	종속변수	단계	β	t	R ²	F	매개효과		
변혁적 리더십	직무만족	1	.370	7.746***	.137	69.917***	부분매개		
		2	.446	10.308***	.197	106.262***			
		3	.292	6.954***	.344	113.533***			
			.414	9.850***					
		조직몰입	1	.370	7.746***	.137		69.917***	부분매개
			2	.224	4.765***	.050		22.707***	
	3		.131	2.671**	.105	24.995***			
			.251	5.095***					
	조직시민 행동		1	.370	7.746***	.137	69.917***	부분매개	
			2	.371	8.276***	.138	68.485***		
		3	.188	4.484***	.349	114.552***			
			.494	11.775***					

** p <.01, *** p <.001

〈표 9〉 거래적 리더십과 조직효과성과의 관계에서 임파워먼트 매개효과 검증

독립변수	종속변수	단계	β	t	R ²	F	매개효과
거래적 리더십	직무 만족	1	.225	4.786***	.051	22.902***	부분매개
		2	.271	5.830***	.073	33.986***	
		3	.162	3.885***	.298	90.659***	
			.486	11.687***			

독립변수	종속변수	단계	β	t	R ²	F	매개효과
	조직몰입	1	.225	4.786***	.051	22.902***	부분매개
		2	.283	6.108***			
		3	.227	4.929***	.135	34.418***	
		.248	5.393***				
	조직시민 행동	1	.225	4.786***	.051	22.902***	완전매개
		2	.156	3.276***	.024	10.731***	
3		.031	0.753	.319	100.226***		
		.557	13.606***				

*** p < .001

거래적 리더십과 조직효과성과의 관계에서 임파워먼트의 매개효과를 검증한 결과는 <표 9>와 같다. 거래적 리더십과 직무만족과의 관계에서 임파워먼트의 매개효과를 살펴보면, 1단계에서 독립변수인 거래적 리더십이 매개변수인 임파워먼트에 유의한 영향을 미치고 있고, 2단계에서 독립변수인 거래적 리더십은 종속변수인 직무만족에 유의한 영향을 미치고 있다. 3단계에서 종속변수와 매개변수를 단계적으로 투입한 결과 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있음도 확인했다. 또한 β 값이 2단계에서 .271에서 3단계 .162로 작아진 것을 확인했으므로 임파워먼트는 거래적 리더십이 직무만족에 영향을 미치는 과정에서 부분 매개하고 있음을 확인했다.

거래적 리더십과 조직몰입과의 관계에서 임파워먼트의 매개효과를 살펴보면, 1단계에서 독립변수인 거래적 리더십이 매개변수인 임파워먼트에 유의한 영향을 미치고 있고, 2단계에서 독립변수인 거래적 리더십은 종속변수인 조직몰입에 유의한 영향을 미치고 있다. 3단계에서 종속변수와 매개변수를 단계적으로 투입한 결과 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있음을 확인했다. 또한 β 값이 2단계 .283에서 3단계 .227로 작아진 것을 확인했으므로 임파워먼트는 거래적 리더십이 조직몰입에 영향을 미치는 과정에서 부분 매개하고 있음을 확인했다.

거래적 리더십과 조직시민행동과의 관계에서 임파워먼트의 매개효과를 살펴보면, 1단계에서 독립변수인 거래적 리더십이 매개변수인 임파워먼트에 유의한 영향을 미치고 있고, 2단계에서 독립변수인 거래적 리더십은 종속변수인 조직시민행동에 유의한 영향을 미치고 있다. 3단계에서 종속변수와 매개변수를 단계적으로 투입한 결과 종속변수인 조직시민행동에는 유의한 영향을 미치지 못하지만 임파워먼트에는 유의한 영향을 미치고 있음을 확인했다. 또한 β 값이 2단계 .156에서 3단계 .031로 작아진 것

을 확인했으므로 임파워먼트는 거래적 리더십이 조직시민행동에 영향을 미치는 과정에서 완전 매개하고 있음을 확인했다.

IV. 결론

1. 결론

연구 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 변혁적 리더십은 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 변혁적 리더십과 직무만족의 관계에 대해 청소년지도자를 대상으로 한 최은규(2008), 교사를 대상으로 한 김동춘·송미선(2005), 사회복지사를 대상으로 한 김영춘(2010)의 연구결과와 일치한다. 또한 변혁적 리더십이 조직몰입에 유의한 정적 영향을 미친다는 연구결과는 변혁적 리더십과 조직몰입이 정적 영향 관계가 있다는 Meyer & Allen(1991), O'Reilly & Chatman(1986), 성영태(2006)의 연구와도 일치한다. 또한 변혁적 리더십이 조직시민행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 연구결과는 변혁적 리더십이 조직시민행동에 정적 영향을 미친다는 김재봉(2006), 손경애(2008), 한복환(2010)의 연구결과와 일치한다.

변혁적 리더십의 하위 요인별로 살펴보면 동기부여와 개별고려는 직무만족에 유의한 영향을 미치지만 카리스마와 지적자극은 직무만족에 유의한 영향이 없는 것으로 나타났다. 이는 변혁적 리더십의 카리스마 리더십을 발휘하는 리더들의 부하들은 직무만족이 높았다는 Howell & Frost(1990)의 연구와 카리스마 리더십은 직무만족에 정적인 영향을 미친다는 이광수(2012)의 연구와는 다른 결과이다.

변혁적 리더십과 직무만족과의 관계에서 동기부여와 개별고려는 유의한 영향을 미쳤으나, 카리스마와 지적자극은 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 변혁적 리더십과 조직몰입과의 관계에서 동기부여는 유의한 영향을 미쳤고, 카리스마, 지적자극, 개별고려는 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 또한 변혁적 리더십과 조직시민행동과의 관계에서 하위요인인 지적자극과 개별고려는 유의한 영향을 미쳤지만, 카리스마와 동기부여는 유의한 영향을 미치지 못한 것으로 나타났다. 카리스마는 종속변수 모두에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

둘째, 거래적 리더십은 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동에 유의한 정적 영향을 미

치는 것으로 나타났다. 이는 거래적 리더십이 조직몰입에 영향을 미친다는 김성철(2006), 이혜진(2014)의 연구결과와 일치하였으며 은행에 종사하는 직원을 대상으로 한 연구에서 거래적 리더십의 예외관리가 조직몰입에 영향을 미치는 반면 조건보상은 전혀 영향을 미치지 못한다는 한복환(2010)의 연구와는 일치하지 않았다. 또한 거래적 리더십이 조직시민행동에 영향을 미친다는 Koh, Steers, Terborg (1995)의 연구결과와 일치하였다.

셋째, 리더십유형이 조직효과성에 영향을 미치는 과정에서 임파워먼트의 매개 역할에 대한 분석결과, 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 조직효과성에 영향을 미치는 관계에서 임파워먼트의 매개효과가 확인되었다. 변혁적 리더십과 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동과의 관계에서 임파워먼트는 부분매개효과가 있는 것으로 확인되었다. 거래적 리더십과 직무만족, 조직몰입과의 관계에서 임파워먼트의 부분 매개효과가 확인되었고, 거래적 리더십과 조직시민행동과의 관계에서 임파워먼트의 완전 매개효과가 확인되었다. 이러한 결과는 남기민·남기예(2008)와 박설학(2013)이 종합사회복지관 관장을 대상으로 변혁적 리더십과 직무만족, 조직몰입과의 관계에서 임파워먼트의 매개효과가 있다는 연구결과와 일치한다. 반면 김관선(2002)이 일반 기업을 대상으로 한 연구에서 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 조직몰입에 영향을 미치는 과정에서 임파워먼트의 매개효과가 없는 것으로 나타난 연구결과와는 일치하지 않는다. 특히 청소년시설과 유사한 곳에서는 임파워먼트의 매개효과가 나타난 반면 다른 시설은 반대의 결과를 보이기도 하였다.

2. 논의

본 연구는 청소년시설 기관장의 리더십유형에 대한 실증적 연구가 부족한 상황에서 청소년지도자가 인식하는 기관장의 리더십유형과 조직효과성 간의 관계를 파악하고, 그 과정에서 임파워먼트의 매개효과를 실증적으로 확인하였다. 이를 통해 청소년시설의 조직효과성을 제고하는 과정에서 기관장의 리더십 방향을 제시하였으며 임파워먼트를 매개로 조직효과성을 향상시킬 수 있는 기초자료를 제공하였다는 점에서 의미가 있다. 무엇보다 청소년지도자가 인식하는 기관장의 리더십유형에 따라 조직효과성에 영향이 있음을 확인하였고, 동시에 임파워먼트의 매개효과가 제시됨에 따라 본 연구를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 청소년시설의 기관장은 청소년지도자 개인 특성 및 기관 특성을 고려한 리더십 발휘가 필요하다. 기관장은 자신의 리더십유형과 기관특성 및 구성원들의 개인 특성을 파악하여 적절한 리더십 발휘를 통해 조직효과성을 제고할 필요가 있다. 또한 본 연구에서는 기관장의 리더십유형과 임파워먼트 등 조직효과성에 미치는 다양한 변인 간의 관계를 제시했다. 이를 바탕으로 특성 및 상황에 맞는 리더십을 고려하여 적재적소에 필요한 기관장이 채용 및 배치될 수 있도록 기준을 정하고 실행할 필요가 있다.

둘째, 기관장의 리더십유형이 임파워먼트 등 조직효과성에 중요한 영향을 나타내고 있음에 비추어 청소년시설의 특성 및 상황에 맞는 리더십을 갖춘 기관장이 채용 및 배치될 수 있도록 법적 기준을 개발하여 제시할 필요가 있다.

셋째, 청소년지도사 보수교육 및 연수 등을 통해 기관장의 임파워먼트 능력을 제고하도록 하는 교육의 구체성이 확보돼야 한다. 기관장의 리더십유형과 조직효과성과의 사이에서 임파워먼트의 매개효과가 확인되었다. 따라서 청소년시설 기관장을 대상으로 임파워먼트에 대한 전문적이고, 실질적인 교육을 통해 청소년시설의 조직효과성을 높일 수 있는 방안을 마련해야 한다. 현재 청소년지도자연수센터에서는 청소년지도사 보수교육을 운영하고 있으며, 기관운영 관리자를 대상으로 별도의 연수과정도 편성하여 운영하고 있다. 하지만 연수교육과정에서 리더십, 임파워먼트 등에 대한 교육이 아직 부족하고, 일부는 기능 중심의 교육과정을 운영되고 있다. 따라서, 기관장을 대상으로 한 연수 등에서 임파워먼트 능력을 향상시킬 수 있는 구체적인 교육과정을 개발하고, 운영할 필요가 있다. 그뿐만 아니라 기관장 스스로도 자신이 속한 기관 및 지도자의 특성을 고려한 리더십의 발휘와 임파워먼트에 대해 관심을 가지고, 이를 향상시키기 위한 노력이 필요하다.

넷째, 기관장 및 리더십에 대한 연구가 활성화돼야 한다. 연구를 진행하는 과정에서 유사한 사회복지시설 등에 비해 기관장에 대한 연구와 자료가 충분하지 못해서 연구에 어려움이 있었다. 청소년시설의 역사가 짧고, 최근 10년간 급속한 양적 성장을 이룬 것에 비해 상대적으로 기관장 및 리더십에 대한 연구는 부족했던 것으로 보인다. 기관장은 많은 권한과 영향력을 가지고 있으므로, 이에 대한 연구도 활발히 이루어져야 할 것이다.

다섯째, 연구 대상과 범위의 확대가 필요하다. 청소년시설에는 청소년수련원, 청소년야영장, 유스호스텔, 특화시설 등 다양한 유형의 청소년수련시설이 있고, 보호나 복지 분야로 확대하면 청소년쉼터와 청소년상담복지센터 등도 있으므로 향후 연구에서

는 연구 대상을 다른 기관으로 확대할 필요가 있다. 또한 청소년시설의 기관장뿐 아니라 청소년시설 중간관리자의 리더십에 대한 연구가 필요하다. 중간관리자는 기관장과 실무지도자의 매개자이기도 하고, 기관장의 임파워먼트의 대상이기도 하다. 따라서 이들 중간관리자의 리더십에 대한 연구도 필요하다.

참고문헌

- 권일남·정철상·김진호 (2008). 「청소년활동지도론」, 서울: 학지사.
- 김관선 (2002). 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구-임파워먼트의 매개효과를 중심으로, 조선대학교 박사학위논문.
- 김동춘·송미선 (2005). 유치원 원장의 변혁적 지도성과 조직효과성과의 관계, 「열린유아교육연구」, 6(10), 291-310.
- 김성철 (2006). 사회복지사가 지각한 기관장의 서번트 리더십이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구-노인복지관을 중심으로, 송실대학교 박사학위논문.
- 김영춘 (2011). 군 고급제대 지휘관의 전략적 리더십이 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향, 동양대학교 박사학위논문.
- 김재봉 (2006). 조직시민행동에 영향을 미치는 요인에 대한 연구, 「산업경제연구」, 13(1), 337-356.
- 남기민·남기에 (2008). 사회복지조직 최고관리층의 변혁적 리더십과 조직효과성 간의 관계, 「한국사회복지행정학회」, 10(3), 95-128.
- 남기에 (2008). 노인복지관 관장의 변혁적 리더십과 조직효과성 간의 관계-임파워먼트 및 팔로어십의 매개효과를 중심으로, 청주대학교 박사학위논문.
- 박설학 (2013). 장애인거주시설장의 리더십과 사회복지사의 직무만족 및 조직몰입 간 관계 : 임파워먼트의 매개효과를 중심으로, 위덕대학교 박사학위논문.
- 박정희 (2013). 청소년지도자가 인식한 청소년수련관장의 리더십과 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향, 순천향대학교 박사학위논문.
- 손경애 (2008). 대학총장의 변혁적·거래적 리더십과 직무효과성의 관계: 대학교수들의 인식을 중심으로, 「한국사회복지사학」, 41, 7-42.
- 신유근 (1999). 「신조직환경론」, 서울: 다산출판사.
- 양정남·정민숙·정현주 (2008). 신뢰, 임파워먼트, 조직몰입이 서비스 질에 미치는 영향

- 연구, 「한국지역사회복지학」, 24.
- 여성가족부 (2017). 「2017 청소년백서」, 서울: 여성가족부.
- 여성가족부 (2017). 「2017 청소년수련시설 종합평가편람」, 서울: 여성가족부.
- 여성가족부 (2018). 「제6차 청소년정책 기본계획」, 서울: 여성가족부.
- 이광수 (2012). 조직문화가 변혁적 리더십과 조직효과성에 미치는 영향-성남시 행정기관을 중심으로, 경원대학교 박사학위논문.
- 이민성 (2013). 정보 담당공무원의 변혁적·거래적 리더십이 조직 유효성에 미치는 영향: 심리적 임파워먼트의 매개효과를 중심으로, 가천대학교 박사학위 논문.
- 이수연 (2011). 자원봉사활동 참여경험이 비행청소년의 임파워먼트에 미치는 영향. 사회적 지지를 매개변수로 하여, 경기대학교 박사학위논문
- 이장범 (2012). 가출 청소년의 우울과 사회적 지지가 임파워먼트에 미치는 영향, 명지대학교 박사학위논문.
- 이주호 (2012). 사회복지사가 인식한 기관장의 거래적 및 서번트 리더십이 조직시민행동에 미치는 영향-심리적 임파워먼트의 매개효과를 중심으로, 대구가톨릭대학교 박사학위논문.
- 이혜진 (2010). 사회복지관장의 리더십 유형이 종사자의 조직투입에 미치는 영향에 관한 연구-복지관장 감성지능의 조절효과를 중심으로, 한성대학교 박사학위논문.
- 장연 (2014). 중간관리자 리더십 유형이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 원광대학교 박사학위논문.
- 전종미 (2010). 다문화가정 청소년의 임파워먼트에 관한 연구-다문화가정과 일반가정에 대한 비교, 성신여자대학교 박사학위논문.
- 최은규 (2008). 청소년수련시설 기관장의 리더십유형이 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구, 선문대학교 박사학위논문.
- 한복환 (2010). 리더십 유형이 조직유효성에 미치는 임파워먼트의 매개적 효과에 관한 실증적 연구-금융산업을 중심으로, 조선대학교 박사학위논문.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J.(1990). Manual for the multifactor leadership questionnaire, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J.(1997). Full Range Leadership Development Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire. Palo Alto, CA: Mind Garden.
- Bass, B. M.(1990). From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share th Vision. Organizational Dynamics, Winter, 19-36.

- Bass, B. M.(1985). Leadership and performance beyond expectations. New York, N. Y. : The Free Press.
- Burns, J. M.(1978). Leadership. Harper & Row: New York, NY, 3-22.
- Fiedler, A. M.(1993). The effect of vision congruence on employee empowerment, commitment, satisfaction, and performance. Unpublished Doctoral Dissertation. Florida International University.
- Howell, J. M., Frost, P. J.(1989). A laboratory study of charismatic leadership. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 43, pp.243-269.
- Koh, W. L., Steers, R. M., & Terborg, J. R.(1995). The Effect of Transformational Leadership on Teacher Attitudes and Student Performance in Singapore. Journal of Organizational Behavior, 16, 319-333.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J.(1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review , 1, 61-89.
- O'Reilly, C. A. & Chatman, J.(1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Pro-social Behavior. Journal of applied Psychology, 17, 492-499.
- Price, J. L.(1968). Organizational Effective: An Inventory of Propositions. Recharad D. Irwin.
- Randolph, W. A.(1995). Navigating the journey to empowerment, Organizational Dynamics, Spring,vol. 23, no. 4, Pp. 19-50
- Scott, W. R.(2003). Organizations: Rational, Nature and Open Systems. 5th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Spreitzer, G. M.(1995). Psychological empowerment in the workplace. Academy of Management Journal , 38(5), 1442-1465.
- Yukl. G.(2002). Leadership in organizations. Fifth ed. Upper Saddle River. NJ; prentice-Hall Inc.

Abstract

A Study on the Organizational Effectiveness of Directors' Leadership Style Perceived by Youth Workers - Focused on the Mediating Effect of Empowerment -

Park, Chanyeol·Kwon, Ilnam

This study focuses on defining what effects on the Organizational Effectiveness of Directors' Leadership Style Perceived by Youth Workers, and in the process, verifying the mediating effect of empowerment.

This paper aimed to study Directors' leadership characteristics and their effects on organizations depending on Youth Workers' individual characteristics and their associated Youth facilities.

The subjects under research were Youth Workers working in Youth facilities located in Seoul, Kyeonggi, or Incheon areas of the Republic of Korea. Surveys were distributed through mail or e-mail, and 431 responses were used in the study analysis.

The results of this study are summarized as the following:

First, analyzing differences in organizational effectiveness depending on Youth Workers' individual characteristics and organizational characteristics revealed a notable difference in components such as job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship. In particular, individual characteristics was analyzed to have a significant impact on organizational effectiveness.

Second, among leadership forms that Directors of Youth facilities exert, transformational leadership and transactional leadership were shown to significantly impact job satisfaction, organizational commitment, and

organizational citizenship.

Third, in the process of transformational and transactional leadership styles impacting organizational effectiveness, the mediating effect of empowerment was found.

The conclusions from the above study results are the following.

First, Directors' leadership styles vary depending on Youth Workers' individual characteristics and organizational characteristics to counteract, there is a need to develop and present Directors' leadership response methods that take into account Youth Workers' individual and organizational characteristics.

Second, reflecting the study results of Directors' characteristics such as leadership styles and empowerment playing an impactful role in organizational effectiveness, there is a need to invent and advocate governmental laws that require standards to appoint and situate Directors that match the characteristics and situation of the corresponding Youth facility.

Third, the study results showed that in transformational and transactional leaderships, the empowerment of Directors play an important role in promoting Youth Workers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship. Therefore, there need to exist secure educational specificity and concreteness that can further enhance Directors' empowerment abilities through Youth Workers' conservative education and training

Fourth, for future studies, research of various mediating workers outside from the relationship of Directors' leadership styles and organizational effectiveness, diversity in research subjects, and research in not only leadership of Directors for Youth facilities, but also the leadership of middle managers are suggested to be needed.

Keywords : Directors' leadership styles, empowerment, mediating effect, organizational effectiveness

투고일 : 2019. 03. 07. 심사일 : 2019. 03. 22. 게재확정일 : 2019. 03. 31.