

## The Influence of the Authentic Leadership of Youth Facility Representatives on the Satisfaction of Youth - Mediated by Youth Leader's Perception Satisfaction -

Joo, Seong Suk<sup>1)</sup> · Kim Jeong Il<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Director, Dream In Children and Youth Research Center

<sup>2)</sup>Adjunct Professor, Department of Social Welfare, Woosong College

**Purpose:** The purpose of this study was to verify the effect of the youth facility representative's authentic leadership on the satisfaction of the youth participating in the activity, and to investigate the effect of the youth instructor's perception satisfaction as a medium.

**Methodology:** Youth centers, youth culture centers, youth activity promotion centers, and other youth facilities that are easily accessible are selected, and 279 youth instructors and selected institutions have participated in or participated in activities within the last 6 months. It was conducted with 308 youths who are in the process.

**Findings:** A total of 587 data were used for the final analysis using a measuring tool for the authentic leadership of youth facility representatives, the impact on the satisfaction of the youth who participated in the activities, and the satisfaction perceived by youth instructors, and the following results were obtained. Firstly, the results of the research hypothesis were adopted as a result of analysis of the research hypothesis through the structural equation model in the effect of the authenticity leadership of the youth facility representatives on the perception satisfaction of the youth instructor and the satisfaction of the participating youth. Secondly, it was found that the self-awareness of the authenticity leadership of the representative of the youth facility was the highest correlation between the job self and colleagues of the youth leader's satisfaction with the perception. The relationship between the leader of youth facilities' authenticity leadership and participation in activities and the satisfaction of youth's satisfaction with the program, the facility's satisfaction, and the leader's satisfaction with the transparent relationship, and the job and the remuneration's satisfaction with the leader's satisfaction in relation to the awareness satisfaction of youth leaders' participation in activities.

Thirdly, the results of the sobel-test analysis were conducted for accurate verification of how the perceived satisfaction of the youth leader in the relationship between the leader of the youth facility and the activity participation youth satisfaction level, and it was found that the perceived satisfaction of the youth leader was significant and played a partial role in the relationship between the leader's authenticity leadership and the activity participation youth satisfaction level.

**Conclusions:** As the result of this study, it was confirmed that the awareness satisfaction level of the youth leader and the authenticity leadership of the representatives of youth facilities were the main predictors affecting the satisfaction level of the youth who participated in the activity. Also, based on the structural relationship model, it was also shown that the awareness satisfaction level of the youth leader interacting directly with the youth rather than the authenticity of the youth facility's representative. Especially, it is meaningful that the authenticity leadership of the youth facilities representatives interacted with the youth participating in the activities.

Through this research, the influence of the representative's authenticity leadership in youth facilities on the satisfaction of youth participation and awareness among youth leaders was known. However, it was difficult to find a prior study that was handled directly, so, various youth facilities presented authenticity leadership considering representatives and middle managers.

**Keywords:** Representative of Youth facilities, Authentic Leadership, Satisfaction of Activity Participation Youth, Satisfaction with perception of youth instructor

---

Corresponding Author: Kim, Jeong Il

Adjunct Professor, Department of Social Welfare, Woosong College  
59, Baekryong-ro, Dong-gu, Daejeon, 34518, Republic of Korea  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7195-9815>  
Email: [kji0525@hanmail.net](mailto:kji0525@hanmail.net)

Received: March 06, 2021    Revised: March 24, 2021    Accepted: March 25, 2021    Publication: March 31, 2021

## 청소년시설 대표의 진정성 리더십이 활동 참여 청소년의 만족도에 미치는 영향 - 청소년지도사의 인식 만족도를 매개로 -

주성숙<sup>1)</sup> · 김정일<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>드림인 아동청소년연구 소장 · <sup>2)</sup>우송정보대학 사회복지과 겸임교수

**목적:** 청소년시설 대표의 진정성 리더십이 활동 참여 청소년의 만족도에 미치는 영향을 검증하고, 청소년지도사의 인식 만족도를 매개로 한 그 효과를 알아보고자 하였다.

**방법:** 청소년들의 접근성이 용이하여 이용하기 편리한 청소년수련관, 청소년문화의집, 청소년활동진흥센터 등 청소년시설 중 30개 시설을 선정하여 청소년지도사 279명과 선정된 기관에서 최근 6개월 내에 활동에 참여한 경험이 있거나 참여 중인 청소년 308명을 대상으로 실시하였다.

**결과:** 청소년시설 대표의 진정성 리더십과 활동에 참여한 청소년의 만족도에 미치는 영향, 청소년지도사가 인식하는 만족도에 대하여 측정도구를 사용하여 총587명의 자료를 최종 분석에 사용하여 다음과 같은 결과를 얻었다.

첫째, 청소년시설 대표의 진정성 리더십이 청소년지도사의 인식 만족도와 활동 참여 청소년 만족도에 미치는 영향에서 연구가설에 대하여 구조방정식모형으로 분석한 결과 정(+)에 영향을 미치는 것으로 모두 채택되었다.

둘째, 청소년시설 대표의 진정성 리더십과 청소년지도사의 인식 만족도, 활동 참여 청소년 만족도 관계에서 변인간 모두 양호한 상관관계가 있으며, 청소년시설 대표의 진정성 리더십의 자아인식은 청소년지도사의 인식 만족도와 외의 상관관계에서 직무자체와 동료가 가장 높았다. 청소년시설 대표의 진정성 리더십과 활동 참여 청소년 만족도 상관관계에서는 투명한 관계성이 프로그램 만족, 시설 만족, 지도자 만족 모두에서 높았다. 또한 청소년지도사의 인식 만족도와 활동 참여 청소년 만족도의 상관관계에서는 직무자체와 보수, 시설 만족과 지도자 만족이 높은 것으로 나타났다.

셋째, 청소년시설 대표의 진정성 리더십과 활동 참여 청소년 만족도 간의 관계에서 청소년지도사의 인식 만족도는 유의하였으며 부분매개역할을 하는 것으로 나타났다.

**결론:** 이에 청소년지도사의 인식 만족도와 청소년시설 대표의 진정성 리더십은 활동 참여 청소년의 만족도에 영향을 주는 주요 예측요인임을 확인하였다. 또한 구조적 관계모형을 바탕으로 청소년시설 대표의 진정성 리더십의 영향력 보다는 청소년들과 직접적으로 상호작용하는 청소년지도사의 인식 만족도가 훨씬 더 큰 영향력을 가지고 있음을 알 수 있었다.

**주요어:** 청소년시설 대표, 진정성 리더십, 활동 참여 청소년 만족도, 청소년지도사의 인식 만족도

**교신저자:** 김정일

우송정보대학, 사회복지학과, 겸임교수  
대전광역시 동구 백룡로 59

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7195-9815>

Email: [kji0525@hanmail.net](mailto:kji0525@hanmail.net)

**투고일:** 2021. 03. 06.   **심사일:** 2021. 03. 24.   **게재확정일:** 2021. 03. 25.   **발행일:** 2021. 03. 31.

## I. 서론

제4차 산업혁명으로 인한 사회 변화로 교육과 청소년활동 분야에서도 새로운 기능과 패러다임의 변화, 창의적이고 혁신적인 협력과 대응 방안에 대한 필요성이 새롭게 인식되고 있다. 20세기 후반 제3차 산업혁명은 ‘컴퓨터와 인터넷’의 발달로 시간적·공간적 제한을 받지 않는 ‘e-러닝(electronic learning)’교육 시스템을 도입토록 하여, 이제는 ‘정보화’로 세계가 하나의 공동체가 되는 변화 속에서 각국은 글로벌 인재양성에 주력하고 있다. 오늘날 제4차 산업혁명의 도래로 인간을 중심으로 한 온라인과 오프라인을 연결하는 인공지능(AI), 빅데이터(Big Data), 3D프린터 등이 종합적으로 활용되면서 이제는 창의적이고 융합적인 인재가 더욱 더 필요하게 되었다[1]. 이러한 창의융합적인 인재에 대한 사회적 요구는 미래 청소년의 지도와 방향에도 큰 영향을 미치고 있다.

21세기 시대적 변화 요구에 따라 청소년을 바람직한 방향으로 성장시키며 도덕과 윤리를 지닌 민주시민으로 함양시키는 리더십 중의 하나가 바로 진정성 리더십이다. 진정성 리더십은 리더가 명확한 자아인식과 내재화된 올바른 도덕성을 기반으로 여러 구성원과 투명한 관계를 형성하여 유지하고, 개방적 의사소통과 균형 잡힌 의사결정을 이루어내며, 리더 자신의 가치관과 신념에 따라 일관되게 행동하는 리더십을 의미한다[2]. 또한 진정성 리더십은 리더가 조직구성원으로 하여금 조직변화를 긍정적으로 받아들이고 스스로가 변화를 주도하여 자신의 업무를 능동적으로 수행하도록 동기를 부여하고 촉진시키는 리더십이다[3]. 새롭게 요구되고 있는 청소년 시설 대표의 진정성 리더십은 청소년의 내적 향상을 위한 지도와 함께 소통과 이해를 강조하고 사회 환경에 맞춰 청소년지도사의 새로운 지도철학을 전달할 수 있는 리더십이라 할 수 있다 [4].

진정성 리더십과 관련된 기존의 선행연구들은 관련 변인으로 직무만족[5], 직무성과[6], 조직유효성[7]등과 같은 구성원의 내적 차원의 변인들에 관점을 두거나 노인요양시설[8], 외식 프랜차이즈[9]와 같은 영리 추구 조직에 한정하여 연구를 진행한 사례가 대부분이다. 진정성 리더십 선행연구에서는 청소년과 연관된 교육 목적과 실제 청소년과 관련된 시설이나 활동을 중심으로 연구가 진행된 사례는 쉽게 찾아보기 어려운 것이 사실이다.

한편, 청소년시설의 청소년지도사는 직접적으로 청소년들을 지도하는 업무를 담당하기 때문에 많은 시간 청소년들과 시간을 보내고 상호작용을 하게 된다. 따라서 청소년지도사의 인식 만족도와 같은 심리적인 변인이 청소년에게 영향을 미칠 것임을 예측할 수 있다. 청소년지도사의 열악한 근무환경과 활동시설의 영세성 및 재정적 취약성 등은 청소년 활동을 질적으로 저하시킬 뿐 아니라, 청소년지도사의 사기 및 지도역량 감소와 연동되어 활동 참여 청소년 만족도에 부정적인 영향을 미칠 수 있다[10]. 청소년지도사는 다양한 문제로 인하여 스트레스를 받게

되고, 그러한 스트레스를 적절히 해소하지 못할 경우 정서적 소진의 상태에 이르게 되고, 그 결과 청소년시설 활동에 참여하는 청소년들에게 무감한 상태가 되어 프로그램의 원활한 진행에 부정적인 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 그럼에도 불구하고 청소년시설의 청소년지도사의 인식 만족도와 같은 심리적인 부분이 청소년에게 미치는 영향을 직접 분석한 연구결과는 지금까지 찾아보기 어렵다.

따라서 본 연구는 리더십의 여러 유형 중에서 청소년시설 대표가 갖는 진정성 리더십이 청소년지도사의 인식 만족도와 청소년 시설을 이용하는 활동 참여 청소년의 만족도에 미치는 영향을 살펴보고, 진정성 리더십과 활동 참여 청소년 만족도의 관계에서 청소년지도사의 인식 만족도가 갖는 매개효과를 분석하려는데 목적을 두고 있다.

연구가설은 다음과 같다.

가설 1: 청소년시설 대표의 진정성 리더십은 청소년지도사의 인식 만족도와 활동 참여 청소년의 만족도에 영향을 미칠 것이다.

가설 2: 청소년시설 대표의 진정성 리더십은 청소년지도사의 인식 만족도와 활동 참여 청소년 만족도와의 변인 간의 상관관계가 있을 것이다.

가설 3: 청소년지도사의 인식 만족도는 청소년시설 대표의 진정성 리더십과 활동 참여 청소년 만족도 관계에서 매개효과로 작용 할 것이다.

## II. 연구방법

### 1. 연구대상

청소년들의 접근성이 용이하여 이용하기 편리한 청소년수련관, 청소년문화의집, 청소년활동진흥센터 등을 선정, 충북, 세종, 충남의 세 지역의 청소년시설 중 30개 시설을 선정하여 현재 그 곳에서 근무하고 있는 청소년지도사 308명과 선정된 기관에서 최근 6개월 내에 활동에 참여한 경험이 있거나 참여 중인 청소년 308명을 대상으로 실시하였다. 자료 수집은 온라인 방식과 우편발송으로 2019. 4. 22. ~ 5. 3 간에 걸쳐 진행하였으며, 대상자 수는 G\*Power 3.0 프로그램을 이용하여, 변수 간의 인과관계 분석에 필요한 중간 효과 크기(effect size)=.15, 유의수준( $\alpha$ )=.05, 검정력( $1-\beta$ )=.95로 하였을 때 적합하지 않은 설문지 29부를 제외한 청소년지도사 279명과, 청소년 308명으로 집계되어 연구를 실시하였다. 다음의 <표 1>과 같다.

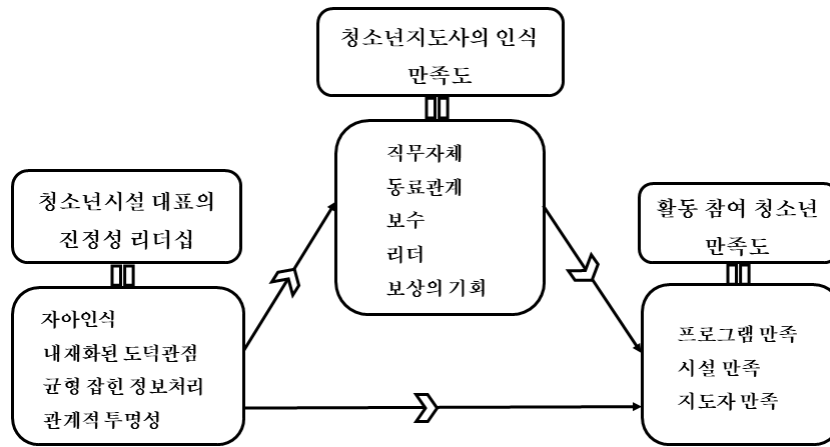
〈표 1-1〉 충북, 세종, 충남 지역의 청소년시설 및 관련 현황

지역	시설 유형	참여시설 (개)	청소년지도사 (명)	활동 참여 청소년 (명)
충북	청소년수련관	6	62	75
	청소년문화의집	7	45	93
	청소년활동진흥센터	1	25	0
소계		14	132	168
세종	청소년수련관	1	11	15
	청소년문화의집	2	12	5
	청소년활동진흥센터	1	5	10
소계		4	28	30
충남	청소년수련관	10	119	100
	청소년문화의집	1	7	10
	청소년활동진흥센터	1	22	0
소계		12	148	110
합계		30	308	308

## 2. 연구모형

청소년시설 대표의 진정성 리더십과 활동 참여 청소년 만족도와 청소년지도사의 인식 만족도를 직접 다룬 선행연구는 거의 찾아보기 어려우므로 구성원 또는 청소년 만족도에 미치는 영향 관계를 다룬 선행연구 윤은중[11]의 연구와 리더십과 직무만족의 영향 관계를 다룬 선행연구 이광수[12]와 홍성관[13]의 연구를 참고하여 이 모형을 개발하였다. 또한 청소년시설의 청소년 지도사는 직접적으로 청소년을 지도하기 때문에 그들의 직무만족이 활동 참여 청소년 만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 보고 한 길은배 외[10]와 정익중 외[14]의 연구결과를 참고하여 모형을 확정하였다.

청소년시설 대표의 진정성 리더십과 활동 참여 청소년 만족도에 청소년지도사의 인식 만족도의 매개효과 검증에 위한 연구모형은 다음의 [그림 1-1]과 같이 제시 될 수 있다.



[그림 I-1] 연구모형

진정성리더십, 인식만족도, 청소년만족도의 개념을 추가하여야 함

### 3. 측정도구

#### 가. 청소년시설 대표의 진정성 리더십

진정성 리더십은 리더가 도덕적·윤리적 가치를 갖고, 본인 스스로 진실된 모습과 일관된 행동을 하며, 타인의 의견을 경청하고, 긍정적인 분위기를 만들어 조직 구성원이 조직에 몰입하도록 하는 리더의 행위이다[15]. 청소년시설 대표의 진정성 리더십에 관한 측정도구로는 Walumbwa *et al.*[16]이 개발한 진정성 리더십문항(ALQ:Authentic Leadership Questionnaire)을 남차현[9]과 박상길[17]이 번역하고 타당성 검증을 마친 설문 문항을 사용하였다. 진정성 리더십의 구성요소는 자아인식 4문항, 내재화된 도덕관점 4문항, 그리고 균형 잡힌 정보처리 3문항, 관계적 투명성 5문항으로 총 16문항으로 각 문항은 Likert의 5점 척도(1점 전혀 그렇지 않다, 2점 그렇지 않다, 3점 보통이다, 4점 그렇다, 5점 매우 그렇다)를 사용하였다. <표 1-2>와 같다.

본 연구에서 사용된 청소년시설 대표의 진정성 리더십에 대한 Cronbach's  $\alpha$ 는 <표 1-3>에서와 같이 자아인식, 내재화된 도덕관점, 균형 잡힌 정보처리, 관계적 투명성 모두 기준치인 0.6 이상으로 나타나고 있어 양호한 것을 확인하였다.

〈표 1-2〉 청소년시설 대표의 진정성 리더십에 관한 측정도구

번호	문항
1	우리 시설 대표는 다른 사람과의 상호 관계를 향상시키기 위해 피드백을 요청한다.
2	우리 시설 대표는 다른 사람이 자신의 능력을 어떻게 생각하는지 정확히 안다.
3	우리 시설 대표는 중요한 쟁점에 대한 자신의 입장을 재고해야 할 시점이 언제인지를 알고 있다.
4	우리 시설 대표는 자신의 특정한 행동이 다른 사람에게 어떤 영향을 주는 지 잘 이해하고 있다.
5	우리 시설 대표는 자신이 말하고자 하는 바를 정확히 표현한다.
6	우리 시설 대표는 실수를 했을 때 이를 솔직히 인정한다.
7	우리 시설 대표는 다른 사람들이 그들의 생각을 솔직히 드러내도록 격려한다.
8	우리 시설 대표는 어렵더라도 진실을 밝힐 수 있다.
9	우리 시설 대표는 감정을 느끼는 대로 정확히 표현한다.
10	우리 시설 대표는 자신의 행동과 일치 하는 신념을 지니고 있음을 보여준다.
11	우리 시설 대표는 자신의 핵심가치에 기반하여 결정을 한다.
12	우리 시설 대표는 내가 나의 핵심가치와 일치하는 입장을 취할 것을 요구 한다.
13	우리 시설 대표는 의사결정에 어려움이 있더라도 높은 수준의 윤리규범을 따른다.
14	우리 시설 대표는 자신이 견지하고 있는 입장에 반대하는 의견을 듣고자 한다.
15	우리 시설 대표는 결정을 내리기 전에 관련 자료를 분석한다.
16	우리 시설 대표는 결론을 내리기 전에 다양한 의견에 귀를 기울인다.

〈표 1-3〉 청소년시설 대표의 진정성 리더십 문항 및 신뢰도

하위요인	문항번호	문항 수	Cronbach's $\alpha$
자아인식	1, 2, 3, 4	4	.92
내재화된 도덕관	5, 6, 7, 8	4	.92
균형잡힌 정보처리	9, 10, 11	3	.87
관계적 투명성	12, 13, 14, 15, 16	5	.90
전체	-	16	.96

#### 나. 청소년지도사의 인식 만족도

청소년지도사가 인식하는 만족도는 각 개인이 직무와 관련하여 경험하는 좋고 나쁜 감정의 총체 또는 감정의 불균형 상태에서 기인되는 하나의 태도이고, 본인의 직무 또는 직무경험을 스스로 평가하여 얻게 되는 긍정적인 정서 상태를 의미한다[18]. 청소년지도사의 인식 만족도에

관한 측정도구로는 Smith, Kendall과 Hulin[19]에 의해 개발된 직무기술지수(JDI: Job Descriptive Index)를 변안한 도구를 사용하였다. JDI의 하위척도들은 직무자체, 보수, 동료, 기관(조직), 전문(리더) 등 5가지 요소로 최미송[20]과 하중래[21]의 연구에서 타당성과 신뢰성이 검증된 도구를 사용하였다. 청소년지도사의 인식 만족도는 전체 21문항으로 직무자체 4문항, 동료관계 3문항, 보수 4문항, 리더 5문항, 보상의 기회 5문항으로 구성하였다. 청소년지도사의 인식 만족도 각 문항은 Likert의 5점 척도(1점 전혀 그렇지 않다, 2점 그렇지 않다, 3점 보통이다, 4점 그렇다, 5점 매우 그렇다)를 사용하였다. <표 1-4>와 같다.

<표 1-4> 청소년지도사의 인식 만족도에 관한 측정도구

번호	문 항
1	나는 일에 대해 흥미를 느끼고 있다.
2	나는 일에 대해 성취감을 갖고 있다.
3	나는 창의적인 업무를 하고 있다.
4	나는 도전적인 업무를 하고 있다.
5	나의 동료들은 나에게 도움을 준다.
6	동료들과 함께 일하는 것이 즐겁다.
7	나의 동료들은 책임감이 있다.
8	현 직장에서는 다른 곳보다 더 많은 수당을 주는 편이다.
9	지금 받고 있는 보수는 나에게 의욕을 준다.
10	현재 나의 보수는 흡족하다.
11	현재 내가 받는 보수는 내가 제공하는 노력에 비해 대단히 공정하다.
12	현 기관의 장은 관련 업무에 해박하다.
13	현 기관의 장은 지성적이다.
14	현 기관의 장은 필요시 항상 도움을 준다.
15	현 기관의 장은 나에게 조언을 구한다.
16	현 기관의 장은 모든 동료들을 공정하게 대한다.
17	현 기관에서는 노력한 만큼 대가가 있다.
18	보상이 공정하게 이루어지고 있다고 생각한다.
19	보상을 위한 근무평가가 공정하게 이루어지고 있다고 생각한다.
20	보상제도가 현재에 비해 좋게 개선될 것이라고 생각한다.
21	일을 열심히 한 성과가 보상에 많은 영향을 미친다고 생각한다.



본 연구에서 사용된 청소년지도사의 인식 만족도에 대한 Cronbach's  $\alpha$ 는 <표 1-5>와 같이 직무자체, 동료관계, 보수, 리더, 보상의 기회 모두 기준치인 0.6 이상으로 양호한 것을 확인하였다.

<표 1-5> 청소년지도사의 인식 만족도 문항 및 신뢰도

하위요인	문항번호	문항 수	Cronbach's $\alpha$
직무자체	1, 2, 3, 4	4	.73
동료	5, 6, 7	3	.77
보수	8, 9, 10, 11	4	.72
리더	12, 13, 14, 15, 16	5	.66
보상의 기회	17, 18, 19, 20, 21	5	.70
전체	-	21	.91

#### 다. 활동 참여 청소년 만족도

활동 참여 청소년의 만족도란 의도된 청소년활동 프로그램에 참여해 보는 청소년이 기대에 비취 어느 정도의 만족을 확보했느냐하는 수준을 의미한다. 청소년시설 활동 참여 청소년 만족도를 측정하기 위해서 본 연구에서는 임영식 등[22]이 개발한 청소년 만족도에 관한 척도를 본 조사에 맞게 수정하여 사용하였다. 활동 참여 청소년 만족도의 하위 요인으로는 프로그램 만족 18문항, 시설 만족 8문항, 지도자 만족 8문항 전체 36문항으로 구성하여 <표 1-6>에 제시하였다. 활동 참여 청소년 만족도의 각 문항은 Likert의 5점 척도(1점 전혀 그렇지 않다, 2점 그렇지 않다, 3점 보통이다, 4점 그렇다, 5점 매우 그렇다)를 사용하였다.

본 연구에서 사용된 활동 참여 청소년 만족도에 대한 Cronbach's  $\alpha$ 는 <표 1-7> 프로그램 만족, 시설 만족 모두 기준치인 0.6 이상으로 나타나고 있어 양호한 것을 확인하였다.

〈표 1-6〉 청소년시설 활동 참여 청소년 만족도에 관한 측정도구

	번호	문항
프로그램 만족	1	그 프로그램에 참여하고자 하는 욕구가 강했다.
	2	그 프로그램에 적극적으로 참여하였다.
	3	프로그램 내용이 충실하였다.
	4	프로그램 서비스에 만족하였다.
	5	시설이나 장비를 잘 활용하여 프로그램을 운영하였다.
	6	프로그램에 참여함으로써 친구들과 친밀하게 지냈다.
	7	나에게 필요한 프로그램이었다고 생각된다.
	8	나의 소질 계발에 도움을 주었다.
	9	프로그램은 창의력에 도움이 되었다.
	10	프로그램은 협동심 계발에 도움이 되었다.
	11	프로그램에 참여한 이후 나의 성격에 변화가 있었다.
	12	그 프로그램에 대한 사전 안내와 홍보를 받아보았다.
	13	다양한 내용의 프로그램이었다.
	14	프로그램에 참가하는 비용에 대해 만족하였다.
	15	시설이나 장비가 프로그램을 진행하기에 충분하게 준비되어 있었다.
	16	나와 주변 다른 청소년들의 의견이 반영되었다.
	17	원하는 프로그램을 선택하여 활용할 수 있었다.
	18	프로그램에 대하여 전반적으로 만족한다.
시설 만족	1	일상생활에서 내가 참여했던 청소년시설이 필요하다고 생각된다.
	2	청소년시설의 모든 시설 이용 시 사용수칙의 준수에 만족한다.
	3	청소년시설의 편의시설이 사용하기에 편리하였다.
	4	청소년시설의 모든 시설이 편리하게 잘 배치되어 있다.
	5	공간을 활용하기에 편리하게 되어 있다.
	6	전반적으로 청소 및 관리가 잘 되어 있다.
	7	청소년시설의 냉·난방 시설이 좋다.
	8	프로그램을 실시한 곳의 위치가 적당하였다.

〈표 1-7〉 활동 참여 청소년 만족도 문항 및 신뢰도

하위요인	문항번호	문항 수	Cronbach's α
프로그램 만족	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18	18	.85
시설 만족	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	8	.82
전체	-	26	.91

**라. 청소년시설 대표의 진정성 리더십, 청소년지도사의 인식 만족도, 활동 참여 청소년 만족도의 확인적 요인분석**

본 논문에서 연구문제 검증을 위하여 확인적 요인분석을 하여 내적 일관성 및 타당성을 확인하였다. 구조방정식모델은 내생변수(종속변수)에 영향을 주는 여러 변수 간의 상호 영향관계를 찾고, 설명하는 모델로 변수의 증가 및 감소를 통하여 다양한 설명이 가능하기 때문에 연구의 실증 방법으로 선택하였다. 따라서 구조방정식모델을 이용하기 위해 전체 요인을 동시에 확인적 요인분석을 실시하였고, 경로를 형성하였다. 측정모델은 잠재변수와 이를 측정해 주는 관측변수 간의 관계를 나타내는 모델[23][24]이므로 제일 먼저 측정모델의 확인적 요인분석을 실시하였다. 확인적 요인분석(CFA: Confirmatory Factor Analysis)은 이론적 배경을 기반으로 변수들 간의 기존 연구결과 관계를 설정하고, 요인분석을 이용하여 그 관계가 성립하는지 여부를 실증하는데 사용한다[25]. 각각의 구조모델에서 사용 될 측정모델에 대하여 각각 확인적 요인분석을 실시하였다. 청소년시설 대표의 진정성 리더십, 청소년지도사의 인식 만족도, 활동 참여 청소년 만족도 요인에 대한 확인적 요인분석의 측정모형에 대한 적합도 지수 <표 1-8>은  $\chi^2=152.758(p=.000, df=51)$ , GFI=.926, AGFI=.886, CFI=.961, NFI=.943, IFI=.962, TLI=.950, RMR=.033, RMSEA=.071로 나타났다. 일반적으로 GFI, AGFI, CFI, NFI, IFI, TLI 등은 0.8-0.9이상이면 양호한 것으로 보고, RMR은 0.05이하이면 양호, RMSEA는 0.8 이하이면 양호한 것으로 보고 있다. 본 연구에서 확인적 요인분석을 위한 모형의 적합도 지수들은 우수한 편으로 판단하였다.

진정성 리더십의 하위요인은 자아인식, 내재화된 도덕관점, 투명한 관계성, 균형 잡힌 정보처리로 설정하였으며, 청소년지도사의 인식 만족도는 직무자체, 동료, 보수, 리더, 보상의 기회로 설정하였다. 또한 활동 참여 청소년 만족도는 프로그램 만족, 시설 만족, 지도자 만족으로 구성하였다. 분석 결과는 <표 1-9>와 같으며, 표준요인적재량이 최하 0.603~최고 0.944로 도출되었으며, 유의도는  $p=0.001$ 수준에서 유의하며( $C.R. \geq 1.96$ ), SMC(Squared Multiple Correlations= $R^2$ , 다중상관계수제공근)에서 계수 0.4이상을 기준으로 하며, 본 연구에서는 0.4 미만의 측정요인은 없는 것으로 나타났다.

<표 1-8> 전체 변인의 확인적 요인분석 연구모형 적합도

$\chi^2(p)$	df	GFI	AGFI	CFI	NFI	IFI	TLI	RMR	RMSEA
152.758 (p=0.000)	51	.926	.886	.961	.943	.962	.950	.033	.071

〈표 1-9〉 확인적 요인분석의 연구모형 결과

경로		표준화 계수	표준 오차	t- value	P	S.M.C	개념 신뢰도	AVE
청소년시설 대표의 진정성 리더십	→ 자아인식	.642	FIX	-	-	.412	.957	.850
	→ 내재화된 도덕관점	.898	.090	13.153	.000	.807		
	→ 균형잡힌 정보처리	.911	.101	13.285	.000	.831		
	→ 관계적투명성	.944	.093	13.578	.000	.890		
청소년 지도사의 인식 만족도	→ 직무자체	.795	FIX	-	-	.631	.951	.795
	→ 동료	.805	.077	15.734		.647		
	→ 보수	.906	.065	18.447		.821		
	→ 리더	.777	.080	15.030	.000	.604		
	→ 보상의 기회	.865	.071	17.347	.000	.748		
활동참여 청소년 만족도	→ 프로그램만족	.603	FIX	-	-	.464	.885	.724
	→ 시설 만족	.852	.151	10.364	.000	.726		
	→ 지도자 만족	.730	.140	9.680	.000	.532		

#### 4. 자료 분석

본 연구는 이론적 배경에서 제시된 변수인들 간의 관계를 파악함으로써 인과관계를 검증하기 위하여, SPSS 22.0과 AMOS 22.0 통계프로그램을 사용하여 분석하였다. 분석 순서는 다음과 같다.

첫째, 응답자의 일반적 특성은 실수와 백분율 평균, 표준편차를 산출하기 위하여 빈도분석을 실시하였다.

둘째, 연구모형에 대한 구성개념의 타당성은 확인적 요인분석(CFA: Confirmatory Factor Analysis)을 실시하여 분석하였고, 신뢰도의 경우 Cronbach's  $\alpha$  분석을 실시하여 기준 값 0.6 이상으로 설정하여 신뢰성 판단하였다.

셋째, 타당성과 신뢰성이 검증된 변수에 대해 변수 간 상관관계 분석을 통하여 관계성 여부를 확인하였다.

넷째, AMOS 22.0프로그램을 이용하여 구조방정식모형(SEM: Structural Equation Modeling)을 통한 연구 문제에 대한 검증을 실시하였다.

### Ⅲ. 연구결과

#### 1. 청소년시설 대표의 진정성 리더십이 활동 참여 청소년 만족도와 청소년지도사의 인식 만족도에 미치는 영향

본 연구모형을 구성하고 있는 이론변수는 3개이며, 이중 외생변수 1개, 내생변수 2개로 구성되어 있다. 외생변수는 청소년시설 대표의 진정성 리더십이며, 내생변수는 청소년지도사의 인식 만족도와 활동 참여 청소년 만족도이다. 주 효과 가설이 검정되었는데, AMOS 22.0을 이용하여 구조방정식모형을 분석하였다. 연구모형의 분석에는 공분산 행렬(covariance matrix)이 이용되었으며 최우도추정(MLE: Maximum Likelihood Estimation)에 의한 추정법이 이용되었다.

##### 가. 연구모형의 분석

본 연구에 이용된 연구단위 간의 구조방정식 모형 분석결과는 다음과 같다. 연구모형의 적합도는 <표 2-1>에 제시된 바와 같이  $\chi^2=152.758(p=.000, df=51)$ , GFI=.926, AGFI=.886, CFI=.961, NFI=.943, IFI=.927, TLI=.950, RMR=.033, RMSEA=.068로 나타났다. 따라서 본 연구에서 확인적 요인분석을 위한 모형의 적합도 지수들은 우수한 편으로 판단하였다.

<표 2-1> 연구모형 적합도

$\chi^2(p)$	df	GFI	AGFI	CFI	NFI	IFI	TLI	RMR	RMSEA
152.758 (p=0.000)	51	.926	.886	.961	.943	.927	.950	.033	.068

##### 나. 연구가설 검증

본 연구의 가설에 대한 검정은 경로계수의 확인을 통해 수행된다. 또한 방향성(+, -)이 제시된 경우와 제시되지 않은 경우에 있어 검정상의 차이가 존재한다. 연구가설에 방향성이 제시되지 않는 경우는 이론적 추론이나 광범위한 관찰에 근거하여 영향력의 방향을 명시하기 어려울 때 세워야 하는 연구가설이지만, 이론적 추론이나 광범위한 관찰에 근거하여 영향력의 방향을 ‘정(+)의 영향’이라고 명시할 수 있는 경우에는 연구가설에 방향성에 대한 내용을 포함하고 이를 단측 검정해야 한다[26]. 본 연구가설의 검증결과는 다음 <표 2-2>와 같다.

〈표 2-2〉 연구모형의 가설 검증 결과

가설	경로	표준화 계수	표준 오차	t-value	P	가설 결과
1	청소년시설 대표의 진정성 리더십 → 청소년 지도사의 인식 만족도	.411	.045	6.871***	.000	채택
2	청소년 지도사의 인식 만족도 → 활동 참여 청소년 만족도	.719	.061	8.512***	.000	채택
3	청소년시설 대표의 진정성 리더십 → 활동 참여 청소년 만족도	.121	.029	2.238*	.025	채택

\*\*\*:  $p < .05$ , \*\*:  $p < .01$ , \*\*\*:  $p < .001$

가설 1. ‘청소년시설 대표의 진정성 리더십은 활동 참여 청소년의 만족도와 청소년지도사의 인식 만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다’라는 가설로 경로계수가 .411( $t$ -값=6.871,  $p < .001$ )로 나타나 가설이 채택되었다.

가설 2. ‘청소년시설 대표의 진정성 리더십이 청소년지도사의 인식 만족도와 활동 참여 청소년 만족도와의 변인 간의 상관관계에 정(+)의 영향을 미칠 것이다’라는 가설로 경로계수가 .719( $t$ -값=8.512,  $p < .001$ )로 나타나 가설이 채택되었다.

가설 3. 청소년지도사의 인식 만족도는 청소년시설 대표의 진정성 리더십과 활동 참여 청소년 만족도 관계에서 매개효과는 정(+)의 영향을 미칠 것이다’라는 가설로 경로계수가 .121( $t$ -값=2.238,  $p < .05$ )로 나타나 가설이 채택되었다.

## 2. 청소년시설 대표의 진정성 리더십과 청소년지도사의 인식 만족도, 활동 참여 청소년의 만족도와의 변인 간의 상관관계

본 연구에서는 측정변수들 간의 관련성을 분석하기 위하여 변수 간 공분산 계산에 의해 가장 폭넓게 사용되는 Pearson 상관계수를 사용하여 상관분석을 실시하였다. 분석결과는 다음의 <표 2-3>과 같이 나타났다.

한편, 이러한 상관계수에서 0.8 이상이면 두 변수가 거의 같다고 할 수 있고 다중공선성의 문제를 야기 시킬 수 있는 가능성이 있기 때문에 변수의 제거를 심각히 고려해야 하는데, 한 집중타당성 또는 수렴타당성은 요인적재량(엄밀히 말하면,  $\lambda$ 적재량)에 대한  $t$ -값의 유의성분 연구에서 사용되는 변수에 대한 상관관계에서는 이러한 변수가 없는 것으로 나타났다. 또한 AVE에 대한 검토를 통해 평가된다. 따라서 모든 요인적재량에 대한  $t$ -값이 모두 통계적으로 유의한 것으로 나타났으며, 상관계수에서는 청소년지도사의 직무 만족도의 보수와 보상기회의 상관관계

〈표 2-3〉 변인 간의 상관관계 분석 결과

		청소년시설 대표의 진정성 리더십		청소년지도사의 인식 만족도			활동 참여 청소년 만족도		
		자아 인식	내재화된 도덕관점	동료	보수	상사	보상의 기회	프로그램 만족	지도자 만족
자아인식		1							
청소년시설 대표의 진정성 리더십									
내재화된 도덕관점		.602**	1						
균형잡힌 정보처리		.544**	.725**	1					
관계적 투명성		.609**	.743**	.763**	1				
직무자체		.305**	.286**	.267**	.307**	1			
동료		.339**	.260**	.295**	.316**	.742**	1		
보수		.414**	.260**	.304**	.319**	.697**	.713**	1	
상사		.352**	.250**	.315**	.299**	.603**	.633**	.733**	1
보상의 기회		.399**	.366**	.377**	.370**	.664**	.673**	.796**	.645**
활동 참여		.246**	.260**	.269**	.303**	.381**	.370**	.404**	.419**
청소년 만족		.305**	.250**	.292**	.344**	.521**	.491**	.622**	.480**
지도자 만족		.234**	.275**	.270**	.291**	.420**	.341**	.460**	.382**
								.520**	.625**

\*\* . 상관계수는 0.01 수준(양쪽)에서 유의합니다.

수 값이 가장 높은 값인 0.796을 나타내고 있으며, 이를 제공한 값은 0.633으로 나타났다. 이때, 각 구성개념의 하위요인에 대한 모든 AVE 값이 0.633보다 높게 나타나 판별타당성과 개념타당성을 확보하였다고 볼 수 있다[27].

본 연구에서는 확인적 요인분석 및 신뢰도 분석, 상관분석을 실시하여 측정항목에 대해 개념타당성 및 신뢰성을 평가하였다. 그 결과, 모든 측정항목의 집중타당성과 내적일관성이 성립되었으며, 판별타당성 및 법칙타당성도 성립이 되어 본 연구의 측정항목은 개념타당성과 신뢰성이 충분한 것으로 판단할 수 있다.

청소년지도사가 인식하는 만족도 하위 요인 중 직무자체와 가장 상관이 높은 청소년시설 대표의 진정성 리더십의 하위 요인은 자아인식( $\gamma=.305, p<.05$ )으로 나타났으며, 동료와 상관이 높은 진정성 리더십의 하위 요인도 자아인식( $\gamma=.339, p<.05$ )으로 나타났다. 다음으로 보수( $\gamma=.414, p<.05$ ), 상사( $\gamma=.352, p<.05$ ), 보상기회( $\gamma=.399, p<.05$ )와도 자아인식은 가장 높은 상관계수를 나타내는 것을 확인하였다. 활동 참여 청소년 만족도와 진정성 리더십에 대한 상관분석 결과 프로그램 만족도와 상관이 가장 높은 진정성 리더십 변수로는 관계적 투명성( $\gamma=.303, p<.05$ )으로 나타났으며, 시설만족( $\gamma=.344, p<.05$ )과 지도자만족( $\gamma=.291, p<.05$ )은 관계적 투명성과 상관이 가장 높은 것을 확인하였다.

청소년지도사가 인식하는 만족도 중 직무자체 만족과 보수( $\gamma=.404, p<.05$ )는 활동 참여 청소년 만족도의 시설 만족( $\gamma=.622, p<.05$ )과 지도자 만족( $\gamma=.460, p<.05$ )과 상관이 가장 높은 것으로 확인하였다.

### 3. 청소년지도사의 인식 만족도의 청소년시설 대표의 진정성 리더십, 활동 참여 청소년 만족도 간의 매개효과

청소년지도사의 인식 만족도는 청소년시설 대표의 진정성 리더십과 활동 참여 청소년 만족도의 관계에서 매개효과 작용을 하는지를 살펴보았다. 이러한 매개효과를 평가하기 위해 본 연구에서는 구조방정식을 이용하여 가설을 검증하였다.

구조방정식 모형은 회귀분석과 달리 간접효과와 총 효과를 도출해 낼 수 있는 장점을 지니고 있다. 간접효과는 독립변수가 하나 이상의 매개변수를 통해 종속변수에 영향을 미치는 것으로 매개변수의 표준화 추정치를 서로 곱해서 산출한다. 총 효과는 직접효과와 매개효과를 통한 간접효과를 합한 값이고 간접효과가 없을 때는 직접효과가 곧 총 효과가 된다[28]. 최종모형은 효과분해(effect decomposition)를 통해 직접효과(direct effect)와 간접효과(indirect effect) 그리고 총 효과(total effect)를 다음과 같이 <표 2-4>에서 살펴보았다.



〈표 2-4〉 연구단위 간의 직접효과, 간접효과, 총효과 검증결과

경로		직접효과	p	간접효과	p	총효과	p	S.M.C
청소년 시설 대표의 진정성 리더십	→ 활동 참여 청소년 만족도	.121	.016	.296	.002	.417	.002	.603

가설 3의 청소년지도사의 인식 만족도는 청소년시설 대표의 진정성 리더십과 활동 참여 청소년 만족도에 유의한 매개효과로 작용 할 것이다'는 직접효과(경로계수=.121, p<.05), 간접효과(경로계수=.296, p<.01), 총 효과(경로계수=.417, p<.01)로 청소년지도사의 인식 만족도는 청소년시설 대표의 진정성 리더십과 활동 참여 청소년 만족도의 관계에서 통계적으로 유의한 매개 역할을 나타내는 것으로 확인되었다.

한편 본 연구에서는 매개효과 검증을 보다 정확하기 검증하기 위해 Sobel-test 분석을 실시하였다. 이 방법은 독립변수의 매개변수에 대한 비표준화 계수 a, 표준오차 sa와 매개변수의 종속 변수에 대한 비표준화 계수 b, 표준오차 sb를 이용하여 매개효과의 유의성을 z값을 통해 검증하는 방법이다..

Sobel test에 이용되는 z값을 구하는 공식은 아래 [그림 2-1]에 제시하였으며, 분석결과는 다음의 <표 2-5>와 같다.

$$z = \frac{a*b}{\sqrt{(b^2*s_a^2 + a^2*s_b^2)}}$$

〔그림 2-1〕 Sobel test에 이용되는 z값을 구하는 공식

〈표 2-5〉 청소년지도사의 인식 만족도와 청소년시설 대표의 진정성 리더십의 매개효과 검증(Sobel-Test)

변수의 경로 단계			매개효과 (Z-value)	매개유형		
청소년시설 대표의 진정성 리더십	→	청소년지도사의 인식 만족도	→	활동 참여 청소년 만족도	5.346*** (p<.001)	부분매개

Sobel-test 분석 결과를 정리한 <표 2-5>에 따르면, 청소년지도사의 인식 만족도는 청소년시설 대표의 진정성 리더십과 활동 참여 청소년 만족도 간의 관계에 대한 매개효과는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

청소년지도사의 인식 만족도는 청소년시설 대표의 진정성 리더십과 활동 참여 청소년 만족도 간의 관계에서 대한 매개효과는 Z=5.346(p<.001)으로 나타나 통계적으로 유의한 매개효과가

있는 것으로 나타났다. 따라서 청소년지도사의 인식 만족도는 청소년시설 대표의 진정성 리더십과 활동 참여 청소년 만족도 관계에서 부분매개 역할을 하는 것으로 판단할 수 있다.

#### IV. 결론 및 제언

본 연구는 청소년시설 대표의 진정성 리더십이 활동 참여 청소년 만족도에 미치는 영향에서 청소년지도사의 인식 만족도의 매개효과가 어떠한지 분석한 결론은 다음과 같다.

첫째, 청소년시설 대표의 진정성 리더십과 청소년지도사의 인식 만족도는 활동 참여 청소년 만족도에 모두 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 청소년지도사의 인식 만족도 수준이 높을수록 활동에 참여하는 청소년과의 긍정적 관계형성과 그들의 만족도 향상에 영향을 미쳤다는 것을 알 수 있다. 이를 위해서 청소년시설 대표는 조직의 성과만이 아닌 조직 구성원과 청소년 모두에게 진정성 있는 사명을 기반으로 청소년시설의 지속가능한 성장과 발전을 위해서 진정성 리더십을 발휘하여야 한다.

둘째, 청소년시설 대표의 진정성 리더십과 청소년지도사의 인식 만족도, 활동 참여 청소년 만족도는 모두 유의한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 청소년지도사의 업무가 대부분 동료나 상사 또는 청소년과의 상호관계 속에서 영향을 주고받으면서 운영되기 때문이다. 청소년시설의 핵심은 사람이 중심임을 인식하고 청소년지도사 그들이 가진 능력을 발휘할 기회를 제공하고, 역량을 개발시켜 일과 직장에서 삶의 성취감과 보람을 느낄 수 있는 조직문화로 변화해야 한다.

셋째, 청소년지도사의 인식 만족도는 청소년시설 대표의 진정성 리더십과 활동 참여 청소년의 만족도에서 매개효과 작용을 하는 것으로 나타났으며, 청소년시설 대표의 진정성 리더십이 활동 참여 청소년의 만족도에 직접적으로 미치는 영향력보다 청소년지도사의 인식 만족도가 매개하여 활동 참여 청소년의 만족도에 미치는 영향력이 훨씬 더 큰 것으로 나타났다. 청소년지도사의 만족도 향상은 결국 조직성과, 즉 청소년시설 활동에 대한 긍정적 효과로 이어질 수 있으며, 청소년지도사의 만족도를 높일 수 있는 구체적인 방안이 될 수 있기 때문에 청소년지도사의 인식 만족도에 따른 긍정적 변화는 청소년시설 활동 참여 청소년들의 만족도를 극대화시켜줄 수 있는 요인임을 알 수 있었다.

끝으로 본 연구가 갖는 의의는 청소년시설 대표의 진정성 리더십, 청소년지도사의 인식 만족도, 활동 참여 청소년의 만족도 등의 세 가지 주제에 대한 연구를 진행하였다는 것이다. 특히 청소년시설 활동에 참여하는 청소년들과 많은 상호작용을 하는 청소년지도사의 인식 만족도를 매개변인으로 하여 그 효과를 가진다는 결과는 본 연구가 밝힌 매우 큰 의의라고 볼 수 있다. 또 청소년활동의 효과에만 초점을 맞추지 않고, 다양한 상황의 과정을 통해 청소년 스스로가

주성숙·김정일 / 청소년시설 대표의 진정성 리더십이 활동 참여 청소년의 만족도에 미치는 영향 - 청소년지도사의 인식 만족도를 매개로 -

경험하고 느끼는 것으로, 청소년의 자발적이며 주도적인 관점이 반영된 프로그램 만족, 시설 만족, 지도자 만족 등 각각의 하위변인을 통하여 청소년의 다변화된 요구와 충족을 해결하고, 이를 반영함으로써 새로운 관점을 제공하고자 하였다.

한편 충북, 세종, 충남의 청소년시설 청소년수련관, 청소년문화의집, 청소년활동진흥센터에서 운영되는 활동에 한정하여 대상을 표집 하였으므로 일반화시키는데 한계가 있으며, 다양한 유형의 시설 및 대상의 확대가 전제가 되는 연구가 필요하다.

## 참고문헌

1. Song Kyung-jin translation (2016). The fourth industrial revolution. Seoul: New present Publisher. 25-251. (송경진 번역 (2016). 4차 산업 혁명. 서울: 메가스터디북스. 25-251)
2. Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *The Leadership Quarterly*, 15(6), 801-823.
3. 이성호, 최석봉 (2018). 진정성 리더십이 조직변화몰입 및 변화지향 행동에 미치는 영향과 긍정심리자본의 매개효과. *대한경영학회지*, 31(8), 1483-1507. (Seong Ho Lee, Suk Bong Choi. (2018). The Effect of Authentic Leadership on Commitment to Organizational Change and Change-oriented Behavior: The Mediating Effect of Positive Psychological Capital. *Korean Journal of Business Administration*, 31(8), 1483-1507)
4. 장여옥 (2016). 윤리적 리더십과 공감적 리더십이 청소년시설 대표의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. *한국청소년학회*, 23(2), 175-197. (Yo Ok Chang (2016). The Effects of Ethical Leadership and Resonant Leadership on Job Satisfaction and Turnover Intention of Youth Workers. *Korean Journal of Youth Studies*, 23(2), 175-197)
5. 차재원, 김은정, 정규엽 (2017). 진정한 리더십이 종업원의 조직열의, 직무만족, 창의성, 그리고 직무성과에 미치는 영향: 프랜차이즈 호텔을 중심으로, *프랜차이즈경영연구*, 8(4), 21-32. (Jae-Won Cha, Eun-Jung Kim, Kyoo-Yup Chung (2017). Effect of Authentic Leadership on Organizational Engagement, Job Satisfaction, Creativity, and Job Performance in Franchising Hotels, *Journal of Franchise Management*, 8(4), 21-32)
6. 이정훈, 차정의 (2015). 진정성 리더십이 직무성과와 이직의도에 미치는 영향: 조직동일시의 매개효과를 중심으로. *한국콘텐츠학회*, 15(12). (Jung-Hun Lee, Jeong-Ik Cha (2015). Effects of Authentic Leadership on Subordinates "Job Performance and Turnover Intention: Subordinates" Organizational Identification as a Mediating Role. *Journal of The Korea Contents Association*. 15(12). 421-435)
7. 김재봉 (2018). 리더십, 조직공정성과 심리적 임파워먼트가 직무성과에 미치는 영향. *한국융합학회*, 9(12), 265-272. (Kim, Jae-boong (2018). Effects of Leadership, Organizational Justice and Psychological Empowerment on Job Performanc. *Journal of The Korea Convergence Society*, 9(12), 265-272)
8. 이영균, 김영태 (2014). 노인요양시설장의 리더십 유형이 직무만족에 미치는 영향 연구. *한국 공공관리학회*, 28(2), 1-33. (Young-Gyun Lee, Young-Tae Kim (2014). A Study on the Influence of Leadership Types of Senior Nursing Facility Heads on Job Satisfaction. *Korean Public*

Management Review, 28(2), 1-33)

9. 남차현 (2012). 진정리더십이 외식 산업의 조직유효성에 미치는 영향-상사에 대한 신뢰의 조절 효과를 중심으로. 관광 연구 37. 165-185. (Cha-hyun Nam (2012). The Effects of Authentic Leadership on Organizational Effectiveness in Food-Service Industry - Focusing on the Moderating Effect of Trust to Leader. Tourism Research 37. 165-185)
10. 길은배, 문성호, 이미리 (2007). 청소년지도사의 근로환경실태와 개선 방안. 청소년학연구, 14(1), 237-261. (Eun Bae Khil, Sung Ho Moon, Mee Ry Lee (2007). A study on the work environments of the youth workers. Korea Youth Research Association, 14(1), 237-261)
11. 윤은중 (2004). 청소년수련활동의 효과 분석: 활동 만족도와 인식된 자기변화에 초점. 박사학위논문. 중앙대학교. (Yun, Eun-jong (2004). An Analysis of the Effects of the Youth Training Activities with specific reference to the trainees' satisfaction and perceived self-changes. Doctoral dissertation. Chung-Ang University)
12. 이광수 (2012). 조직문화가 변혁적 리더십과 조직효과성에 미치는 영향: 성남시 행정기관을 중심으로. 박사학위논문. 경원대학교. (Lee, Kwang Su (2012). A Study on the Effects of Organizational Culture on the Transformational Leadership and Organizational Effectiveness - Focusing on the government agencies in Sungnam-si -. Doctoral dissertation. Gachon University)
13. 홍성관 (2008). 리더십유형이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 육군 연대 및 대대를 중심으로. 박사학위논문. 전북대학교. (Seong-Kwan Hong (2008). A study on the effect of leadership style on job satisfaction and organizational commitment - focused on army regiment and battalions -. Doctoral dissertation. Chonbuk National University)
14. 정익중, 이경립, 이정은 (2010). 종사자 소진이 지역아동센터의 서비스 성과에 미치는 영향. 한국지역사회복지학회지, 33, 23-46. (Chung, Ick-Joong, Lee, Kyung-Rim, Lee, Jeong-Eun (2010). The Effect of the Workers' Burnout on Service Outcomes in Community Child Centers. Journal of community welfare, 33, 23-46)
15. 윤인한, 장영철 (2015). 건설현장소장의 진성리더십이 현장직원의 조직시민행동, 종업원 몰입에 미치는 영향과 조직후원인식의 매개 효과. 인적자원관리연구, 22(2), 65-86. (In-han Yoon, Young-cheol Jang (2015). Examining the Effects of Project Manager's Authentic Leadership on Field Staffs' Organizational Citizenship Behavior and Employee Engagement - Based on the Mediating Effects of Field Staffs' Perceived Organizational Support -. Human Resource Management Research, 22(2), 65-86)
16. Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. Journal of Management, 34(1), 89-126.

17. 박상길 (2016). 진성리더십이 조직변화몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 집단 효능감의 매개 효과를 중심으로. 박사학위논문. 호남대학교. (Sang-gil Park (2016). A Study of Effects on the Authentic leadership of Organizational Change Commitment. Doctoral dissertation. Honam University)
18. 김옥희 (2011). 노인돌보미의 직무만족이 조직몰입에 미치는 요인 연구. 노인복지연구, 52, 279-304. (Ok Hee Kim (2011). An Analysis of the Job Satisfaction of the Elderly Helpers Influencing to Organizational Commitment: difference between two helper groups. Korean Journal of Gerontological Social Welfare, 52, 279-304)
19. Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. (1969). The measurement of satisfaction in work and behavior. Chicago: Rand McNally.
20. 최미송 (2016). 청소년지도사의 역량과 직무환경이 직무만족도에 미치는 영향. 석사 학위논문. 대구한의대학교. (Misong Choi (2016). The Competence of Youth Workers and Job Environment Impact on Job Satisfaction. Master's Thesis. Daegu Haany University)
21. 하중래 (2014). 청소년지도사의 직무만족 잠재계층 유형분석과 변인 간 차이에 관한 연구. 박사학위논문. 명지대학교. (Ha Jung Rae (2014). Study on the Difference of Related Variables among Job Satisfaction Latent Classes of Youth Leaders. Doctoral dissertation. Myongji University)
22. 임영식, 문성호, 정경은 외 (2009). 청소년인증수련활동 영역별 효과성 척도개발. 한국청소년학회, 16(5), 75-97. (Young Sik Lim, Sung Ho Moon, Kyoung Eun Chung, Tae Shin Kang, Hel Len Ko, Ho Young Moon, Ok Sik Park, Gyu Pil Cho, Eun Seol Jin (2009). Development of a Youth Accredited Activity Effectiveness Scale, Korean Journal of Youth Studies 16(5), 75-97)
23. 이학식, 임지훈 (2015). SPSS 22.0 메뉴얼. 서울: 집현재. (Hak-Sik Lee, Ji-Hoon Lim (2017). Structural equation modeling with AMOS 24. Seoul: Jibhyeonjae Publisher)
24. 이학식, 임지훈 (2015). 구조방정식모형 분석과 AMOS 22.0. 서울: 집현재. (Song Ji-jun (2015). SPSS / AMOS statistical analysis method required for thesis writing. Seoul: 21st Century Publishing)
25. 김계수 (2009). (AMOS / LISREL) 잠재성장모델링과 구조방정식모형 분석. 서울: 한나래아카데미. (Kim Gye-soo (2009). (AMOS/LISREL) Latent growth modeling and structural equation model analysis. Seoul: Hannarae Publisher)
26. 이학식, 임지훈 (2015). SPSS 22 메뉴얼 (사회 과학-컴퓨터를 이용한 통계적 방법). 서울: 집현재. (Hak-Sik Lee, Ji-Hoon Lim (2015). SPSS 22 Manual(Social sciences-Statistical methods Computer programs). Seoul: Jibhyeonjae Publisher)
27. 정경미, 송제홍 (2017). 교사가 지각한 학교장의 변혁적 리더십, 교사의 숙달목표 성향 및 반성의 관계: 교사효능감의 매개효과. 한국교육심리학회, 31(3), 369-387. (Gyeongmi Jeong,

Jaehong Song (2017). The Relationship Among Teacher's Perception of Principal's Transformational Leadership, Their Mastery Goal Orientation, and Teacher Reflection - The Mediation Effect of Teacher Efficacy. *The Korean Journal of Educational Psychology*, 31(3), 369-387)

28. 우종필 (2012). 구조방정식모델 개념과 이해 AMOS 4.0-20.0 공용. 서울: 한나래아카데미. (Woo Jong-pil (2012). Structural equation model concept and understanding: Amos 4.0~20.0 common. Seoul: Hannarae Publisher)