

사회복지사의 셀프리더십이 자기효능감을 매개로 직무만족에 미치는 영향

The Impact of Self-leadership on Job Satisfaction by Social Workers on the Mediated Effect of Self-efficacy

김희진

건국대학교 대학원

Hee Jin Kim(hope9299@daum.net)

요약

사회복지사의 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향을 자기효능감의 매개효과 중심으로 알아보기 위하여 서울·경기지역 사회복지사 대상으로 2018.6.20. ~30 (10일) 간 조사한 492명을 대상으로 연구한 결과는 다음과 같다. 첫째 사회복지사의 셀프리더십에서 행동지향, 건설적 사고는 직무만족에 정적인(+) 영향을 미치며, 자연보상은 영향을 미치지 않는 것을 확인하였다. 둘째, 사회복지사의 셀프리더십에서 행동지향, 건설적 사고는 자기효능감에 정적인(+) 영향을 미치며, 자연보상은 영향을 미치지 않는 것을 확인하였다.

셋째, 사회복지사의 자기효능감은 직무만족에 정적인(+) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 넷째, 사회복지사의 셀프리더십의 행동지향, 건설적 사고는 자기효능감을 매개하여 직무만족에 정적인(+) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 연구결과를 토대로 하여 사회복지실천을 위한 제언 및 향후 연구 과제를 제언하였다.

■ 중심어 : | 사회복지사 | 셀프리더십 | 자기 효능감 | 직무만족 | 매개효과 |

Abstract

The study was conducted on 492 social workers in Seoul and Gyeonggi Province to find out the impact of self-leadership on job satisfaction by social workers, centering on the mediated effect of self-efficacy.

First, in the self-leadership of social workers, we confirmed that behavior-oriented and constructive thinking have a positive effect on job satisfaction, and the natural compensation has no effect.

Second, in the self-leadership of social workers, we confirmed that behavior-oriented and constructive thinking have a positive effect on self-efficacy, and the natural compensation has no effect.

Third, the self-efficacy of social workers was found to have a positive effect on job satisfaction.

Fourth, the behavior-oriented and constructive thinking of the social worker who has self-leadership were found to have a positive effect on job satisfaction by mediating self-efficacy.

Based on such research, some suggestions for social welfare practice and future research tasks are proposed.

■ keyword : | Self-leadership | Job Satisfaction | Social Workers | Self-efficacy |

I. 서론

1. 연구의 필요성

우리사회는 정보통신사회로 급격하게 변화 발전하고 있으며, 이러한 환경변화에 능동적으로 대처하여 미래의 경쟁력 제고를 위한 새로운 리더십을 요구되고 있다 [1]. 또한, 국가의 경제적 수준이 높아질수록 인간다운 삶을 영위하기 위하여 사회복지 서비스에 대한 관심이 커져 가고 있다. 시대의 변화에 따라 사회복지기관을 이끌어 나갈 수 있는 새로운 리더십이 필요하다. 스스로 목표를 설정하고 문제를 해결할 수 있는 직무수행에 자율성과 자기결정권을 확보시켜주는 리더십이 필요하다[1].

셀프리더십은 조직구성원이 직무를 수행하는데 있어 스스로 목표를 설정하고 목표달성을 위한 내적인 동기 유발 행동과 자기영역을 확대하여 직무에 대한 의미감이나 자신감을 지각하고 생각을 변화시키고 자신을 스스로 리드하는 리더십을 의미한다[2].

사회복지 현장 종사자의 인식전환이 필요한 것인데 변화된 인적자원은 구성원에 따라 조직의 유효성 효율성을 높이기 위해서 기존의 관료적 조직운영방식의 한계와 다른 리더의 역할을 주장하며, 사회복지실천 현장에도 새로운 리더십이 요구되며 이를 대체할 수 있는 방안이 셀프리더십이다[3].

사회복지자들은 조직의 목표를 달성하고 조직의 활동을 통해 사회복지서비스를 제공하고 있는 것이다. 따라서 사회복지정책이 잘 실현되기 위해서는 사회복지사들의 직무만족이 향상되어야 양질의 서비스가 제공할 수 있다.

셀프리더십과 직무만족에 관한 선행연구[4-8]는 셀프리더십은 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인하였다. 이는 대부분 교사, 간호사 등 휴먼서비스를 제공하는 조직에서는 셀프리더십이 직무만족이 긍정적인 영향을 미치는 것을 의미한다. 그러나 사회복지분야 [1][4]에서 셀프리더십의 연구는 매우 미흡한 실정이다.

사회복지기관에서 서비스를 계획하고 제공하는 역할을 수행하고 있는 사회복지사는 자신의 직무만족을 통해 지속적으로 자기효능감을 가질 수 있도록 유지시켜

주는 것이 중요하다. 사회복지의 목표가 고객에게 적절한 서비스를 효율적으로 제공하는 것이라 할 때, 사회복지서비스는 문제를 가진 개인, 가족, 사회복지사의 인간적 상호작용을 통해 전달된다. 따라서 사회복지시설에서의 복지대감에 대한 성패는 유능한 인력의 확보와 자기효능감을 효과적으로 높이 유지하는데 있다고 할 수 있다[9].

셀프리더십과 자기효능감의 연구[4][10][11]는 셀프리더십은 자기효능감에 긍정적인 영향을 주며, 셀프리더십, 자기효능감 직무만족의 연구[12-14]는 셀프리더십이 자기효능감을 매개하여 직무만족도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다.

사회복지분야에서 셀프리더십이 직무만족에 미치는 [1][4][15], 자기효능감과 직무만족[16][17], 셀프리더십이 자기효능감과 직무만족도에 대한연구[1]는 매우 미흡하여 이에 대한 연구가 필요하다

따라서 본 연구는 사회복지사들의 셀프리더십과 직무만족도의 인과관계에서 자기 효능감의 매개효과를 구명하는 것을 연구의 목적으로 한다.

2. 연구의 문제

본 연구는 사회복지사의 셀프리더십이 자기효능감을 매개하여 직무만족에 미치는 영향을 파악하는 것을 목적으로 연구문제를 설정하였다.

연구문제 1 사회복지사의 셀프리더십은 직무만족도에 어떠한 영향을 미칠 것인가?

연구문제 2 사회복지사의 셀프리더십은 자기효능감에 어떠한 영향을 미칠 것인가?

연구문제 3 사회복지사의 자기효능감은 셀프리더십이 직무만족도에 미치는 영향에서 매개효과를 미칠 것인가?

II. 이론적 배경

1. 셀프리더십의 개념

셀프 리더십은 타고난 것이 아니라 스스로 자신에게

영향력을 행사하는 과정에서 직무나 과업을 수행하는데 필요한 동기부여와 자기주도를 달성하기 위해 스스로 자신에게 영향력을 행사하는 것을 의미한다[1]. 이는 자신이 개인적인 목적을 달성하는 데 자신에게 동기를 줄 수 있도록 자신의 유형을 개발하는 것이 중요하다[18]. 셀프리더십은 개인 스스로의 생각과 행동을 변화시켜서 자신에게 영향력을 발휘하는 리더십을 의미한다. 이러한 셀프 리더십은 상사가 부하에게 영향을 미치는 일반적인 리더십과 다르게 자기가 스스로에게 영향을 미치는 행위 및 인지전략을 일컫고, Kerr[19]의 자기관리의 개념을 포함하고 있다.

셀프리더십은 개인의 특성으로서 누구나 가지고 있지만 개인에 따라서 그 잠재력에는 큰 차이를 나타내며, 교육이나, 학습에 의해 고무되고 발전되고 유지할 수 있는 개념이다[20]. 또한, Neck et al[21]은 직무를 수행하는데 필요한 자기주도와 동기부여를 일깨워주기 위해 자신에게 영향력을 행사하는 과정이라 정의했다.

양필석[22]은 과거의 전통적인 관리기능과 셀프 리더십의 명확한 차이는 외부의 통제와 내부의 자율이다. 정보화 시대의 리더 들은 과업을 수행하기 위해 필요한 전문적인 기술을 부하에게 의존하는 것이 아니라 급변하는 환경변화에 대처하기 위하여 개인 스스로의 영향력을 행사하기 위해 사고와 행동 전략을 자신이 스스로 이끌어 가는 책임 있는 행동이다. 셀프 리더십 이론은 전통적 리더십과는 차별성이 있으며 조직의 경쟁력을 향상시키는데 개인 스스로의 숨어있는 능력이 조직의 성패를 가를 수 있으며 조직의 성과를 향상시키는데 유용한 개념이라고 할 수 있다. 즉, 셀프 리더십은 누구나 발휘될 수 있으며 노력의 정도에 따라서 그 성과는 차이가 있다[6][23].

2. 셀프리더십과 직무만족의 관계

직무만족은 조직의 구성원이 업무를 통하여 만족하는 정도를 의미한다. Neck & Houghton[24]은 조직의 구성원이 내면에 보유한 셀프리더십 행동이 자기 스스로의 자율성의 증가를 의미하므로 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 보고하였다.

셀프리더십과 직무만족의 선행연구는 휴먼서비스를

하는 교사분야의 연구를 살펴보면, 유아교사[4], 초등학교교사[5][6], 중등학교교사[7] 과 같이 교사들의 셀프리더십은 직무만족을 향상시키고, 셀프리더십과 직무만족은 관련성이 높은 것으로 나타났다. 특히 셀프리더십의 건설적 사고, 혁신성, 자기기대가 직무만족에 영향을 결정하는 중요한 요소라고 보고하였다[5]. 중학교 교사는 스스로 목표를 설정하고 성과에 따라 자기보상을 하는 자기관리가 핵심적으로 직무자체에 대한 성취감이 직무만족으로 연결되는 것으로 볼 수 있다. 병원간호사[8], 프리셉터[9]의 셀프리더십과 직무만족을 연구한 결과 셀프리더십이 높을수록 직무만족이 높은 것으로 나타났다[8]. 이는 스스로 목표를 설정하고 성과에 따라 내적 보상을 실시하는 것이 직무에 대한 긍정적인 태도와 만족감을 갖은 것으로 볼 수가 있다.

사회복지사[1][15]의 셀프리더십과 직무만족도의 관계는 셀프리더십이 직무만족에 정의 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다. 이는 셀프리더십은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

이상의 선행연구고찰을 통해서 셀프리더십의 연구는 교사(유아, 초등학교, 중등학교)와 간호사(병원, 요양병원) 등 인간을 상대로 하는 직종에서 셀프리더십의 연구가 수행되었다. 따라서 사회복지사를 대상으로 한 연구가 매우 미진한 것으로 나타나서 사회복지사의 셀프리더십과 직무만족의 관계를 연구할 필요성이 제기되었다.

3. 셀프리더십과 자기효능감, 직무만족의 관계

자기효능감은 어떤 주어진 상황적 요구를 감당하기 위해 필요한 개인이 갖는 인지적 자원, 동기부여, 여러 가지 행동을 동원할 수 있는 자신의 능력이며, 이는 목표달성을 위해 필요한 행동과정을 조직하고 실행할 수 있는 개인적 능력에 대한 신념이므로 셀프리더십의 결과변수라 할 수 있다[25]. 따라서 셀프리더십의 전략은 자기효능감에 정(+)적 영향을 미치며, 셀프리더십을 통해서 자기효능감을 높일 수 있다[10].

셀프리더십과 자기효능감의 연구[26]에서 셀프리더십은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미치는 것을 보고하였다. 이는 셀프리더십에서 자기존중, 자기목표설정, 리

허설 순으로 자기효능감에 영향을 미치는 것으로 분석하였다. 초등교사 대상으로 셀프리더십을 훈련한 실험에서 셀프리더십은 초등교사의 효능감을 증진시키는 것으로 나타났다[4]. 본 연구 셀프리더십은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

이는 셀프리더십 훈련은 스스로의 자율성과 통제의 증가를 통해서 교사의 효능감을 높일 수 있는 것을 확인하였다.

간호대학생의 셀프리더십과 자기효능감의 연구에서 간호대 학생들은 자기 스스로 성취목표를 설정하여 연습을 하는 셀프리더십이 자기효능감에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 해석하였다[11]. 항공사 승무원의 셀프리더십의 행동지향 전략과 건설적 사고 전략은 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 자연보상 전략은 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[12].

선행연구를 고찰한 결과 인간을 대상으로 하는 직종에서 셀프리더십은 자기 스스로의 자율성과 책임감으로 자신을 통제하는 셀프리더십은 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다.

사회복지사의 자기효능감은 직무만족의 업무체계에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다[10]. 이는 사회복지시설의 급여체계가 취약함에도 불구하고 개인 스스로의 행동에서 성공에 필요한 행동을 하므로 자기효능감이 높은 사람이 업무에 대한 불만이 적으며, 통제력이 높아져서 자기효능감이 업무체계에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 호텔 베이커리의 셀프리더십은 자기효능감에 유의한 영향을 미치고, 자기효능감은 직무몰입의 정서적 몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 셀프리더십은 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다[27]. 이는 셀프리더십의 건설적 사고 전략은 자기효능감에 영향을 미치고, 자기효능감은 조직몰입의 정서적 몰입에 영향을 미친다.

본연구의 자기효능감은 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향에서 매개효과가 있을 것이다.

또한 셀프리더십의 건설적 사고전략이 조직몰입의 정서적 몰입에 유의한 영향을 미치는 결과는 호텔 베이커리의 자기효능감이 셀프리더십과 조직몰입에서 매개 역할을 하는 것으로 해석할 수 있다. 항공사 객실 승무

원의 셀프리더십에서 행동지향 전략과 건설적 사고 전략은 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치며, 자기효능감은 직무성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[12]. 임상간호사의 자기효능감, 자율성, 직무만족도간의 관계에서 자기효능감이 높을수록 직무만족도가 높아지는 간호사의 관련요인으로 파악되고 있다[14].

사회복지 분야는 강영식[28]의 자기효능감, 직무만족의 관계 연구가 유일하며, 이 분야의 연구가 매우 미미한 실정이다. 이러한 맥락에서 사회복지기관의 조직목적과 운영상 특수성을 존재하고 있음을 고려해 볼 때, 자기효능감은 사회복지사의 행동의 변화를 시키고 클라이언트와의 관계 지속을 위한 점에서 사회복지사의 직무만족은 중요한 의미를 갖는다고 할 수 있을 것이다.

본 연구에서는 사회복지사의 셀프리더십, 임파워먼트, 자기효능감, 직무만족도의 구조적 관계를 서술하고, 가능한 모델을 도출해내는 연구를 진행하고자 한다.

III. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 서울, 경기지역의 24개 사회복지시설에서 계통추출방법으로 24개 시설을 선정하여 사회복지시설에 근무하는 사회복지사를 대상으로 2018.6.20. ~ 6.30 까지 10일간 전수조사를 실시하였다. 조사방법은 선정된 사회복지시설을 방문하여 설문지 550부를 배포하였으며, 회수된 520부(회수율 94.55%) 중에서 응답이 편중되었거나 무응답 설문지 28부를 제외한 492부를 분석에 활용하였다.

응답자의 일반적 특성에서, 성별은 여성 278명(56.5%), 남성 214명(43.5%), 학력 중졸이하 14명(2.4%), 고졸 110명(22.4%), 대졸 264명(53.7%), 대학원 이상 104명(21.4%), 연령 20대 138명(28.0%), 30대 134명(27.2%), 40대 86명(17.5%), 50대 이상 134명(27.2%), 월 소득 200만원 미만 286명(58.1%), 200-300만원 144명(29.3%), 300만원이상 6명(1.2%)로 구성되었다.

2. 연구모형 및 가설

본 연구는 사회복지사의 셀프리더십이 자기효능감을 매개로하여 직무만족에 미치는 영향을 검증하기 위한 연구모형은 [그림 1]과 같다.

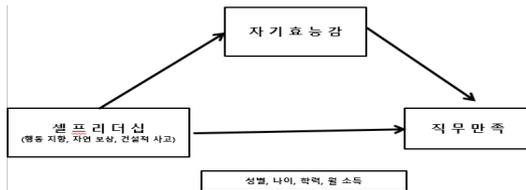


그림 1. 연구모형

연구문제와 연구모형을 토대로 하여 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

연구가설 1. 셀프리더십은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

연구가설 2. 셀프리더십은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

연구가설 3 자기효능감은 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향에서 매개효과가 있을 것이다.

3. 측정도구

3.1 독립변수 : 셀프리더십

셀프리더십의 측정도구는 Prussia et al[29]이 개발하고 고형일[30]이 수정 보완하여 사용한 척도를 사용하였다. 셀프리더십은 행동지향 전략 6문항, 자연보상 전략 6문항, 건설적 사고 8문항 총 20문항으로 구성되어 있다. 기존연구에서 Cronbach's α 값은 .826으로 나타났으나[30], 본 연구에서는 행동지향 .881, 자연보상 .843, 건설적 사고 .830 전체 .937로 나타났다.

3.2 매개변수 : 자기효능감

자기효능감에 대한 측정도구는 Chen et al[31]이 개발한 8개 문항으로 구성하였으며, 김연선[32]이 사용한 자기효능감 척도를 사용하였다. 김연선[32]연구에서 Cronbach's α 값은 .826으로 나타났으나 본 연구에서

는 .901로 나타났다.

3.3 종속변수 : 직무만족

직무만족은 Meyer et al.[33], Wu and Norman [34]이 직무만족을 6개 설문항목 개발한 척도를 김연선 [32]의 연구에 사용한 문항을 본 연구목적에 적합하도록 보완하여 사용한다. 본 연구의 신뢰도는 .881로 나타났다.

4. 자료 분석

본 연구에서 수집한 자료는 SPSS V. 22로 다음과 같은 방법으로 분석한다. 첫째, 일반현황은 빈도분석으로 빈도와 비율을 사용한다. 둘째, 변수의 경향성을 알아보기 위하여 평균, 편차를 사용한다. 셋째, 변수의 신뢰도는 Cronbach's α 를 사용한다. 넷째, 변수간의 인과관계분석은 위계적 회귀분석을 사용한다. 다섯째, 매개효과 분석은 Baron & Kenny[38]의 절차로 검증하고 Sobel test로 검증한다.

IV. 연구결과

1. 주요변수의 기술통계 및 상관분석

연구모형에 포함된 주요 변수에 대한 기술통계는 셀프리더십의 행동지향 전략의 평균 4.037점 (SD .492), 자연보상 전략의 평균 4.048점 (SD .544), 건설적 사고 전략의 평균 4.025점 (SD .486)으로 셀프리더십의 하위변인의 평균은 높은 것으로 확인 되었다. 자기효능감은 평균 3.950점 (SD .535), 직무만족은 평균 3.898점 (SD .600)으로 높게 나타났다.

이들 변수들의 왜도는 -.423 ~ -.235 첨도는 -1.041 ~ .186으로 나타나서 모두 절대값이 2이하이므로 정규분포 적용에는 문제가 없는 것으로 나타났다 [35-37].

표 1. 기술통계 및 상관분석 (N=492)

	행동지향	자연보상	건설적사고	자기효능감	직무만족
행동지향	1				
자연보상	.743***	1			
건설적사고	.728***	.722***	1		
자기효능감	.367***	.347***	.307**	1	
직무만족	.415***	.361***	.446***	.312***	1
평균	4.037	4.048	4.025	3.950	3.898
SD	.492	.544	.486	.535	.600
왜도	-.423	-.235	-.403	-.291	-.279
첨도	.186	-.806	-.270	-.396	-1.041

2. 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향

사회복지사의 셀프리더십이 직무만족에 미치는 d영향을 분석하기 위하여 통제변수와 셀프리더십을 단계적으로 투입하여 위계적 회귀분석 결과는 [표 2] 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향과 같다.

먼저 독립변수의 다중공선성의 문제는 분산팽창인자(Variance Inflation Factor) 가 1.161에서 3.195의 범주 안에 있으므로 모두 10.0이하로 다중공선성이 없는 것으로 판단된다. 모형 1의 적합도는 유의한 것으로 나타났다.(F =12.342, p<.001). 성별과 연령은 부적인 영향을 소득은 정적인 영향을 미치며, 통제변수가 직무만족도를 설명하는 능력은 9.2%이다. 다음으로 모형 1에 셀프리더십을 투입한 결과 유의하게 나타났다((F =29.178, p<.001).

통제변인에서 월 소득 ($\beta = .295, p<.001$)은 직무만

표 2. 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향

		모형 1			모형 2			VIF
		B	β	t	B	β	t	
통제변수	(상수)	3.892		26.954	1.040		3.799	
	성별	-.118'	-.098	-2.185	-.062	-.051	-1.253	1.161
	연령	.030	.059	1.311	.037	.072	1.686	1.257
	학력	-.153***	-.189	-3.795	-.054	-.067	-1.467	1.430
	소득	.240***	.332	6.331	.213	.295***	6.190	1.561
셀프리더십	행동지향				.325	.267***	4.133	2.870
	자연보상				-.031	-.029	-4.19	3.195
	건설적사고				.323	.262***	4.086	2.822
통계량	R ²	.092			.297			
	ΔR^2				.205			
	F	12.342***			29.178***			

*** p<.001 성별 남자=1여자=0,

족에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었으며, 성별, 학력, 연령은 직무만족에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 사회복지사의 월 소득 수준이 높아질수록 직무만족이 높아지는 경향이 있으며, 성별, 학력, 연령은 직무만족에 유의한 영향을 주지는 않는 것으로 해석할 수 있다.

다음으로 셀프리더십은 행동지향 전략 ($\beta = .267, p<.001$), 건설적 사고 전략($\beta = .262, p<.001$)은 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 자연보상은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

이는 사회복지사가 행동지향 전략과 건설적 사고로 직무에 임하면 직무만족이 긍정적으로 향상되며, 자연보상 전략은 직무만족에 영향을 미치지 않는 것으로 해석할 수 있으며, 모형의 설명력(R²)은 29.7%로 나타났다.

3. 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향에서 자기효능감의 매개효과 검증

Baron과 Kenny[36]가 제안한 절차에 따라 사회복지사의 셀프리더십과 직무만족의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 분석하기 위해 3단계 분석을 실시한 결과는 [표 3]과 같다. 먼저 1단계에서 독립변수인 사회복지사의 셀프리더십이 매개변수인 자기효능감에 영향을 미치는지 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시한 결과 유의하다(F = 25.990, p<.001).

이는 일반적 특성에서는 성별($\beta = -.150, p<.001$),

연령($\beta = .305, p < .001$), 소득($\beta = -.183, p < .001$)은 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 학력은 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 셀프리더십에서는 행동지향 전략($\beta = .161, p < .001$), 건설적 사고 전략($\beta = .161, p < .001$)은 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면에 자연보상 전략은 영향을 미치지 않으며, 모형은 통제변수를 제외하고 셀프리더십이 자기효능감을 설명하는 능력은 10.4%의 설명력(R^2)이 있다. 2 단계에서 통제변수와 독립변수인 사회복지사의 셀프리더십이 종속변수인 직무만족에 미치는 영향은 유의하다($F = 29.138, p < .001$). 이는 통제변수에서 월 소득 $\beta = .295, p < .001$ 은 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 성별, 연령, 학력은 직무만족에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 셀프리더십에서는 행동지향 전략($\beta = .267, p < .001$), 건설적 사고 전략($\beta = .262, p < .001$)은 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면에 자연보상 전략은 영향을 미치지 않으며, 모형은 통제변수를 제외하고 셀프리더십이 직무만족도의 설명력(R^2)이 20.5% 있다. 3 단계에서 통제변수와 독립변수인 셀프리더십과 매개변수인 자기효능감을 동시에 투입해 종속변수인 직무만족에 미치는 영향을 확인한 결과, 매개변수인 자기효능감($\beta = .216$)은 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 독립변수인

셀프리더십에서 행동지향 전략이 직무만족에 미치는 영향력이 유의미하게 증가($\beta = .267 > \beta = .232$)하였으며, 건설적 사고 전략이 직무만족에 미치는 영향력이 유의미하게 증가($\beta = .295 > \beta = .262$)하여서 자기효능감이 셀프리더십과 직무만족의 관계에서 부분매개 하는 것을 확인할 수 있었다.

반면에 자연보상 전략은 유의미하게 감소하지 않아서 매개효과가 나타나지 않았다. 그리고 통제변수를 제외하고 셀프리더십과 자기효능감이 직무만족도의 설명력(R^2)은 23.9%로 나타났다. 마지막으로 매개모형의 유의성을 Sobel test 결과는 행동지향 전략($\beta = .035, p < .05$)과 건설적 사고($\beta = .035, p < .05$)는 유의한 부분매개효과가 나타났다.

V. 결론 및 제언

1. 결론 및 논의

본 연구는 사회복지사의 셀프리더십이 자기효능감을 매개로 직무만족에 미치는 영향을 검증하는 것을 목적으로 한다. 서울·경기지역 사회복지사 대상으로 2018.6.20.~30 (10일) 간 조사한 492명을 대상으로

표 3. 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향에서 자기효능감의 매개효과

	독립 → 매개 셀프리더십 자기효능감			독립 → 종속 셀프리더십 직무만족도			독립, 매개 → 종속 셀프리더십 자기효능감 직무만족도		
	B	S E	β	B	S E	β	B	S E	β
모형 1	(상수)	4.304	.123	3.892	.144		3.892	.144	
	성별	-.187**	.046	-.118*	.054	-.098	-.118*	.054	-.098
	연령	.142**	.020	.030	.023	.059	.030	.023	.059
	학력	-.092**	.034	-.127	-.153**	.040	-.189	.040	-.189
	소득	-.104**	.032	-.161	.240***	.038	.332	.240***	.038
모형 2	(상수)	2.481	.248	1.040	.274		.440	.294	
	성별	-.162*	.045	-.062	.050	-.051	-.023	.049	-.019
	연령	.140**	.020	.305	.037	.022	.072	.037	.022
	학력	-.025	.034	-.035	-.054	.037	-.067	-.048	.036
	소득	-.118**	.031	-.183	.213***	.034	.295	.242***	.034
	행동지향	.175***	.071	.161	.325***	.079	.267	.283***	.077
	자연보상	.042	.068	.043	-.031	.075	-.029	-.042	.073
	건설적사고	.177**	.072	.161	.323***	.079	.262	.280***	.078
	자기효능감							.242	.049
									.216
		.170/.273			.092 / .297			.092/.319	
		.104			.205			.239	
		24.859*** / 25.990***			12.342*** / 29.138***			12.342*** / 29.814***	

p<.05 **p<.01 ***p<.001 성별 남자=1, 여자=0

연구한 결과는 다음과 같다.

첫째 사회복지사의 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향은 월 소득 ($\beta = .295$)은 직무만족에 유의한 영향을 미치며, 성별, 학력, 연령은 직무만족에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

이는 사회복지사의 월 소득 수준이 높아질수록 직무만족이 높아지는 경향이 있는 않는 것으로 해석할 수 있다. 다음으로 셀프리더십은 행동지향 전략 ($\beta = .267$), 건설적 사고 전략($\beta = .262$)은 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 자연보상은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이런 결과는 선행연구[12-16]과 일치하여 본 연구를 지지하였다. 즉 사회복지사가 행동지향 전략과 건설적 사고로 직무에 임하면 직무만족이 긍정적으로 향상되며, 자연보상 전략은 직무만족에 영향을 미치지 않는 것으로 해석할 수 있다.

이는 사회복지사의 셀프리더십의 수준이 높을수록 자신의 직무에서 의미성을 갖고 자율적으로 업무를 수행하여 자신의 역량성을 향상시킬 수 있다는 것을 의미한다.

둘째, 사회복지사의 셀프리더십이 자기효능감에 미치는 영향은 유의하다. 이는 성별($\beta = -.150$), 연령($\beta = .305$), 소득($\beta = -.183$)은 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 학력은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 셀프리더십에서는 행동지향 전략 ($\beta = .161$), 건설적 사고 전략($\beta = .161$)은 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면에 자연보상 전략은 영향을 미치지 않는다.

이런 결과는 선행연구[13][21][23]과 일치하여 본 연구를 지지하였다. 이는 사회복지사의 셀프리더십의 행동지향 전략과 자연보상 전략은 사회복지사의 자기영향력을 발휘하여 자기효능감에 영향을 미치는 것을 의미한다.

셋째, 사회복지사의 자기효능감은 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향에서 매개효과는 자기효능감($\beta = .216$)은 직무만족에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 셀프리더십에서 행동지향 전략이 직무만족에 미치는 영향력이 유의미하게 감소($\beta=.267$)하였으며, 건설적 사고 전략이 직무만족에 미치는 영향력이 유의미하게 감소($\beta=.295 < .262$)하여서 자기효능감이 셀프

리더십과 직무만족의 관계에서 부분매개 하는 것을 확인할 수 있었다. 반면에 자연보상 전략은 유의미하게 감소하지 않아서 매개효과가 나타나지 않았다.

이런 결과는 선행연구[15][16]과 일치하여 본 연구를 지지하였다. 이는 사회복지사의 셀프리더십은 자기효능감에 영향을 미쳐서 자기효능감이 직무만족에 매개영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다.

이와 같은 연구결과를 토대로 하여 사회복지실천을 위한 제언 및 향후 연구 과제를 제언하였다.

2. 연구의 시사점

이상과 같이 연구결과를 통해 본 연구의 시사점을 다음과 같이 제시할 수 있다.

사회복지기관에서 사회복지사의 셀프리더십은 자기효능감과 직무만족에 정의 영향을 미치며, 또한 자기효능감은 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향에서 매개영향을 미치는 것을 확인하였다. 사회복지기관 리더와 관계는 긍정적인 요인이 되어 인적자원의 성장요인으로 작용하며 사회복지사의 자기효능감은 역량강화를 시키며 이는 자신감으로 표현될 수 있다. 또한 사회복지기관의 목표달성에도 밀접한 연관이 될 수 있다.

이는 사회복지사의 셀프리더십이 사회복지기관의 경쟁력을 향상을 위한 변인으로 활용할 수 있음을 확인한 점에서 중요한 시사점을 보이고 있다.

따라서 사회복지기관은 셀프리더십 교육 및 훈련을 강화하여 사회복지사의 셀프리더십과 자기효능감을 강화할 수 있도록 다음과 같이 제언한다.

첫째, 사회복지사의 셀프리더십의 강화를 위한 방안 마련이 필요하다. 이를 위해서 사회복지사 협회 등 관련 기관은 사회복지사의 직무교육에 셀프리더십을 강화하는 프로그램 마련이 필요하며, 특히 행동지향과 건설적 사고에 대한 교육과목의 강화가 필요하다.

둘째 사회복지서비스가 매년 증가하고 있으므로 정부에서는 사회복지서비스의 질의 향상을 위한 정책 마련으로 사회복지사의 셀프리더십에 대한 교육을 위한 제도적 장치를 마련하기를 촉구한다.

셋째, 자기효능감은 상사의 리더십과 관계없이 셀프리더십에 영향을 받는다. 즉 사회복지기관의 업무수행

능력의 향상은 사회복지사의 자기관리와 자신의 노력에 의해서 결정된다. 따라서 기관장은 사회복지사의 셀프리더십교육을 받을 수 있도록 최대한 협조가 필요하다.

참 고 문 헌

[1] 김희진, 심재연, “사회복지사의 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향연구- 임파워먼트의 매개효과와, 성별 조절효과 중심으로-,” 21세기사회복지연구, 제14권, 제2호, pp.5-24, 2017.

[2] C. C. Manz and Sims, “Super-leadership : Beyond the Myth of Heroic Leadership,” Organizational Dynamics: Spring, Vol.19, pp.385-600 2006.

[3] 김두영 *사회복지사의 셀프리더십이 조직성과에 미치는 영향* 대구한의원 대학원, 박사학위논문, 2015.

[4] 강명숙, 김정섭, “초등학교 교사를 위한 셀프 리더십 프로그램이 교사효능감 및 직무만족도에 미치는 영향,” 직업교육연구, 제33권, 제1호, pp.29-51, 2014.

[5] 김수자, *셀프리더십 훈련프로그램이 유아교육기관 교사들의 셀프리더십과 직무만족도에 미치는 영향* 경성대학교 대학원, 석사학위논문, 2006.

[6] 이란희, *초등학교 교사의 셀프리더십과 직무만족의 관계 : 서울시 초등학교 교사를 중심으로*, 한국교원 대학교 교육대학원, 석사학위논문, 2016.

[7] 김한성, *중학교 교사의 셀프리더십과 직무만족도의 관계*, 숭실대학교 교육대학원, 석사학위논문, 2002.

[8] 김지영, 홍주영, “병원간호사의 셀프-리더십과 직무스트레스 및 직무 만족도,” 간호행정학회지, 제13권, 제2호, pp.184-190, 2007.

[9] 정미화, 고명숙, “프리셉터의 셀프리더십이 역할인식과 직무만족에 미치는 영향,” 간호행정학회지, 제18권, 제2호, pp.146-154, 2012.

[10] C. C. Manz and C. P. Neck, “Mastering Self-Leadership : Empowering Yourself for Personal Excellence,” 3rd ed., Pearson Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ, 2004.

[11] 최연희, 정창숙, “간호대학생의 셀프리더십, 자기효능감 및 임파워먼트의 관계,” 한국산학기술학회논문지, 제16권, 제7호, pp.4604-4613, 2016.

[12] 김희수, 김영국, 한상현, “항공사 객실승무원의 셀프

리더십이 자기효능감과 직무성과에 미치는 영향 : FSC 항공사를 중심으로,” 관광학연구, 제40권, 제9호, pp.169-186, 2016.

[13] 조성호, 한광식, 이명호, “호텔베이커리 종사자의 셀프리더십이 자기효능감 및 조직몰입에 미치는 영향,” 한국조리학회지, 제22권, 제3호, pp.66-78, 2016.

[14] 이명희, *임상 간호사의 자기효능감, 자율성, 직무만족도간의 관계 연구*, 고려대학교 교육대학원, 석사학위논문, 1997

[15] 박희서, “사회복지종사자들의 셀프리더십과 임파워먼트 직무만족도 간의 인과관계에 관한 연구,” 한국컴퓨터정보학회지논문지, 제7권, 제9호, pp.181-188, 2012.

[16] 최인섭, *사회복지전문요원의 직무만족과 직무성과 결정요인에 관한 연구*, 경성대학교 대학원, 박사학위논문, 2000.

[17] 김지아, *항공서비스 전공 여대생이 지각한 신체적 매력의 자기효능감과 전공만족도에 미치는 영향 : 자기효능감의 매개효과를 중심으로*, 세종대학교 관광대학원, 석사학위논문, 2014.

[18] 김미선, *유아 셀프리더십 프로그램의 효과에 관한 연구*, 숙명여자대학교, 대학원석사학위 청구논문, 2005.

[19] N. L. Kerr, “Motivation losses in small group: a social dilemma analysis,” Journal of personality and social Psychology, Vol.45, pp.818-825, 1983.

[20] 정태연, 김미애, 양희옥, “항공사 객실 승무원의 셀프리더십과 심리적 임파워먼트 및 직무만족의 구조적 관계 분석 관광경영연구,” Vol.56, pp.363-388, 2013.

[21] 이상동, *호텔종사자의 변혁적 리더십과 셀프리더십이 임파워먼트와 조직 성과에 미치는 영향*, 동의대학교 대학원, 박사학위논문, 2008.

[22] 양필석, *핵심자기평가가 조직유효성에 미치는 영향: 셀프리더십과 심리적 임파워먼트의 매개효과를 중심으로*, 울산대학교 대학원, 박사학위논문, 2008.

[23] 이민호, *지방공무원의 셀프리더십이 혁신행동에 미치는 영향 : 임파워먼트의 매개효과를 중심으로*, 단국대학교 대학원, 박사학위논문, 2011.

[24] C. P. Neck and J. D. Houghton, “Two decades of self-leadership theory and research,” Journal of Managerial Psychology, Vol.21, No.4, pp.270-295, 2006.

[25] 김미숙, 자기효능감과 집단효능감의 상호작용성과 및 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구, 서울대학교,

- 석사학위논문, 2007.
- [26] 이정윤, 강은주, 한주희, “셀프리더십이 조직구성원의 임파워먼트, 자기효능감, 혁신성에 미치는 영향,” 한국산학기술학회논문지, 제11권, 제11호, pp.4273-4281, 2011.
- [27] 조성호, 한광식, 이명호, “호텔베이커리 종사자의 셀프리더십이 자기효능감 및 조직몰입에 미치는 영향,” 한국조리학회지, 제22권, 제3호, pp.66-78, 2016.
- [28] 강영식, “사회복지사의 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향,” 사회복지정책, Vol.26, pp.123-138, 2006.
- [29] 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, pp.523-538, 1998.
- [30] 고희일, *의료기관 종사자의 셀프리더십이 서비스품질에 미치는 영향 : 심리적 임파워먼트와 조직시민행도의 매개효과를 중심으로*, 울산대학교 대학원, 박사학위논문, 2010.
- [31] G. Chen, S. M. Gully, and D. Eden, “Validation of a new general self-efficacy scale,” Organizational Research Method, Vol.4, No.1, pp.62-83, 2001.
- [32] 김연선, “셀프리더십의 유형에 따른 팀워크, 직무만족 및 조직몰입과의 관계에 관한 연구: 특급호텔 wine & Dining을 중심으로,” 한국콘텐츠학회논문지, 제9권, 제7호, pp.353-360, 2009.
- [33] J. P. Meyer and N. J. Allen, “Affective and continuance commitment to the organization: evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations,” Journal of applied Psychology, Vol.75, No.6, pp.710-720, 1990.
- [34] L. Wu and I. J. Norman, “An investigation of job satisfaction, organizational commitment and role conflict and ambiguity in a sample of chinese undergraduate nursing students,” Nurse Education Today, Vol.26, No.4, pp.304-314.
- [35] S. G. West, J. F. Finch, and P. J. Curran, Structural equation models with nonnormal VARIABLES: Problem and remedies, Structural equation modelling: concepts, issues, and application, Hoyle, Rhed. Thousand Oaks Sage Publication, 1995.
- [36] 구동모, *기초 조절 매개효과분석, 연구방법론*, 도서출판, 창명, 2017.
- [37] 홍세희, “특별기고: 구조방정식 모형의 적합도지수 산정기준과 그 근거,” 한국심리학회지: 임상, 제19권, 제1호, pp.161-177, 2000.
- [38] R. M. Baron and D. A. Kenny, “The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations,” Journal of Personality and Social Psychology, Vol.51, No.6, pp.1173-1182, 1986.

저 자 소 개

김 희 진(Hee Jin Kim)

정회원



- 2014년 : 건국대학교 공공인재대학 졸업
 - 2016년 : 건국대학교 일반대학원 석사 졸업
 - 2019년 : 세한대학교 일반대학원 경영학(경영복지) 졸업
 - 현재 : 건국대학교 박사과정 재학중
 - 현재 : 승의여자대학교 가족복지과 겸임교수
 - 현재 : 한마음복지센터 센터장
- <관심분야> : 리더십, 다문화