

지역사회 청소년의 리더십기술과 조직몰입 관계분석

이채식 · 박은식

농촌자원개발연구소

Investigating the Relationship between Leadership Skills and Organizational Commitment of Community Youth

Lee, Chae Shik · Park, Eun Shik

Rural Resource Development Institute

ABSTRACT : Rearing community youth has been main factors of sustainable agriculture and rural community. The purposes of this study were to analyze the leadership skill and organizational commitment of community youth and to investigate the relationship between leadership skill and organizational commitment. The data were collected from 196 rural youth by stratified random sampling. The study was adopted t-test, ANOVA, factor analysis and correlation analysis. The major findings of this study were as follows; First, community youth married, wealthier, and expanded farming area were more likely to have leadership life skills than others. Second, community youth wealthier and expanded farming area were more likely to have organizational commitment than others. Third, group activity, being leader, learning skill, communication, self understanding, decision making, language skill among leadership skills have positively correlated with organizational commitment.

Key words : Leadership skill, Organizational commitment, Community youth

1. 서론

농촌인구의 감소와 고령화속에서 '청소년의 확보와 육성'은 지속가능한 농촌지역사회의 핵심적 과제이다. 농촌사회의 청소년은 자신의 농업생산을 담당하는 한편 지역사회 지도자적 역할을 수행하게 된다. 지역사회 청소년은 지역사회의 발전을 위한 의견을 개진하며, 다양한 갈등을 조정하기도 하며, 원만한 인간관계를 유지해나간다. 농업경영에 있어 자신의 농업만이 아니라 다른 농업인의 농업생산에 직접적으로 관여하게 된다. 또한 변화하는 농업환경에 대응하기 위한 정보수집과 학습을 통해 변화를 일구어냄으로 지역사회주민의 소득증대에도 영향을 미치게 된다. 지역사회 청소년들이 농촌사회리더이자 농업경영인으로 성장하기 위해 농업에 대한 확신과 비전 및 문제해결, 갈등관리, 대인관계, 학습능력, 사업기획 등 다양한 영역에서의 능력개발과 자질함양을 이룰 수 있어야 한다.

그동안 우리 사회는 국가적 차원에서 농업발전 및 농촌사회유지를 위한 농업인력육성사업에 정책적 노력을 기울여왔다(정명채, 민상기, 이영대, 1991). 안정적으로 농업인력을 확보하기 위해 농업경영인회나 영농4-H회를 중심으로 농업인조직을 정책적으로 지원해왔다. 그러나, 농업인력사업의 지원대상은 현재의 농업생산 및 지역사회 개발에 많은 영향을 미치는 40-50대의 기성 농업인세대에 집중된 반면 지역사회 청소년에 대한 관심은 부족하였다. 이것은 청소년기를 유예기적(moratorium)존재로 설정한 사회적 담론의 영향에 의한 것이다. 정책내용에 있어 농업생산을 확대하기 위한 정책적 지원이나 농업인교육 및 농촌지도가 활발하게 이루어진 반면 농촌개발을 위한 지역사회리더로서 능력개발과 정책적 지원이 미흡하였다. 농업인의 능력개발을 형식적 교육의 틀에서만 사고함으로 농업인의 일상적인 활동이나 조직참여가 미칠 수 있는 영향을 놓치고 있다.

사람의 일생에 있어 청소년기는 다양한 변화를 경험하면서 바람직한 성인으로서 성장하는 시기이다. 20대의 지역사회 청소년은 현실속에서 구체적 직업결정을 통해 직업에 종사하면서(최민호, 김성수, 1993) 지역사회조직의

구성원으로 참여하게 된다. 특히, 직업으로서 농업을 선택한 20대의 지역사회 청소년은 현재의 주요한 농업인이며 미래의 농업경영인과 농촌지도자로서 역할이 기대된다. 이러한 지역사회 청소년들의 지도자로서 자질 및 능력개발은 지역사회의 활력화(revitalizing)에 많은 영향을 미칠 것이다.

청소년에게 요구되는 능력은 타고 나거나(innate) 저절로 주어지는(given) 것이 아니라 지속적인 노력과 개발을 통해 길러지는 것이다. 지역사회 청소년은 미래의 불확실성 속에서 많은 변화를 경험하며 성장하게 된다. 농촌사회의 지도자로서 지역사회 청소년의 능력개발을 위해 청소년들의 일상생활과 경험에 주목할 필요가 있을 것이다. 지도자의 능력은 형식교육에서만 이루어지는 것이 아니라 자신의 생애과정을 통해 끊임없는 학습되고 생성되어지는 것이다. 청소년들에게 조직참여와 활동은 다양한 인간관계를 만들어가는 동시에 자기발전과 리더로서의 능력개발을 위한 중요한 장이 된다(오치선, 김강용, 2001, 조영철, 1985).

이 연구는 지역사회 청소년의 리더십개발에 관심을 두고 있으며, 리더십기술 개발에 있어 지역사회조직에 대한 애정이나 헌신 등이 어떠한 관계를 맺고 있는지를 실증적으로 분석하고자 하였다. 이를 위해 기존의 리더십 논의와는 다른 관점에서의 청소년 리더십기술의 개념 및 구성요인에 대해 논의하는 한편, 지역사회 청소년의 주요 특성에 따른 리더십기술과 조직몰입의 차이를 밝히고자 하였다. 또한 청소년 리더십기술을 구성하는 주요 요인들과 조직몰입간의 관계를 실증적으로 분석하였다.

II. 이론적 배경

1. 청소년 리더십기술

전통적인 리더십이론은 기업이나 관료조직을 중심으로 발달되어 왔다. 리더는 위인이나 타고난 존재임을 설정한 영웅이론(great man), 리더의 특성이나 행동을 밝히고자 한 특성이론(trait)이나 행동이론(behaviour), 효과적 리더십에 대한 상황이론(contingency)들은 기본적으로 리더(leader)와 추종자(follow)를 구분하고 있다. 조직목표를 달성하기 위해 리더가 어떠한 특징을 가져야 하며, 주어진 상황과 추종자의 특징을 고려하여 어떻게 어떠한 리더십을 효과적으로 발휘하여 성취할 것인가에 맞춰져있다. 이러한 연구들은 바람직한 리더의 특성이나 자질 혹은 효과적 리더십 발휘를 위한 능력을 어떻게 길러나갈 수 있는가에 대한 실천적인 문제를 남겨두고 있다.

Fertman & Linden(1999a, 1999b)은 청소년리더십을 제기하면서 “모든 청소년이 학습 할 수 있고, 개발 할 수 있는 기술과 태도의 집합체”로 정의하였다. Karnes &

Bean(1997)은 청소년리더십은 “다른 사람에게 어떠한 행동하도록 영향을 미치지 않는다 하더라도 자기 자신을 이끌거나 다른 사람과 함께 일해 나가는 능력”으로 정의한 바 있다. 청소년리더십은 사람에게 영향을 미치며 긍정적인 변화를 일으키는 리더십능력을 발휘하는 것(Scales, Benson, Mannes, 2002)이며, 공동의 목적이나 비전을 위해 다른 사람을 이끌거나 함께 일해 나가는 능력으로 이해되기도 한다(Rutgers Cooperative Extension, 2003). 이러한 논의를 종합해보면 청소년리더십은 공동의 목적을 위해 다른 사람을 이끌거나 함께 일해 나가는 능력이자 타인에게 영향을 미치지 않는다 하더라도 스스로의 잠재능력을 개발하고 이끌어가는 능력으로 정의할 수 있다.

청소년 리더십개발은 리더의 자질이나 능력개발을 위해 요구되는 리더십 역량과 기술에 주목하고 있다(Hamel & Prahalad, 1994, Katz, 1955). Hamel & Prahalad(1994)은 리더십이 단일한 기술들이 아니라 여러 기술들의 총합이며, 이러한 기술들은 개인적 기술들을 포함하는 학습의 합체라고 주장하였다. 예를 들어 리더십기술은 문제해결능력, 그룹 활동의 계획, 다른 집단과의 협동 및 연계화, 회의의 주제, 효과적인 의사소통, 자신의 능력이해와 개발, 리더십의 이해, 사회적 변화의 이해 등의 기술들의 총합이다. 청소년이 일상생활을 살아가는데 있어 필요한 생활기술의 영역에 리더십을 접목시킨 Miller(1975)는 리더십기술을 “실제 생활에서 리더로서 역할을 수행하기 위해 요청되는 다양한 생활기술의 자기평가적(self-assessed)이며, 조직과 관련된 구체적 (organization-specific)부분”이라고 하였다. Body(1991)는 리더십기술을 “상호의존적인 사회를 살아가기 위해 유용하게 사용되는 능력”으로 정의하고, 커뮤니케이션 기술, 대응기술, 인간관계기술, 문제해결기술, 의사결정기술 등이 포함된다고 하였다. Dormody & Seevers(1995)는 청소년이 개발해야 할 구체적인 리더십기술로 커뮤니케이션, 의사결정, 인간관계, 학습능력, 조직관리, 자기이해, 그룹활동 등을 제시하였다. Mckinley, Birkenholz & Stewart(1993)은 대인관계, 행정, 자기관리, 커뮤니케이션 등 4개 요인으로 제시하였으며, Astroth(1995)는 청소년의 리더십기술 영역을 의사결정, 책임성, 인간관계, 봉사정신, 친화력기술 등 5개 영역으로 구성하였다. 이처럼 리더십기술은 청소년의 리더십개발을 위해 필요한 여러 가지 기술들의 총합으로, 문제해결능력, 의사결정능력, 커뮤니케이션, 집단활동, 자기이해 등이 포함된다고 할 수 있다. 또한 리더십기술은 특별한 교육과정이나 활동을 통해서만 개발되어지는 것이 아니라 청소년이 살아가는 평범한 일상생활 속에서 가정이나 친구, 지역사회와의 다양한 관계형성과 상호작용속에서 자연스럽게 경험하고 학습되어진(이채식, 2005).

2. 청소년 리더십개발과 조직몰입

조직은 공동의 목표를 추구하기 위해 구성원들이 상호 작용하여 효율적인 달성을 이루고자 한다. 이러한 과정에서 청소년은 서로의 의견의 나누면서 경쟁도하고, 갈등적 상황에 타협과 조정을 경험하기도 한다. 또한 원만한 대인관계를 통해 타인에 대한 이해와 자기 발견 및 이해를 이루기도 한다. 청소년조직은 청소년들이 사회구성원으로서 자신들에게 주어진 생활 영역에 조직적이고 적극적으로 참여할 수 있도록 촉진시키는 기능을 수행할 뿐만 아니라 청소년들이 조직 속에서 공동의 목적을 지향하며 서로 상호·협동하면서 남을 배려하고 자신의 역할과 과업을 성실히 수행하는 사회성을 습득하여 나가는데 매우 중요한 요소라고 할 수 있다(오치신, 김강용, 2001). 따라서 청소년조직은 청소년이 긍정적이고 건전한 개발을 하도록 노력해야하며, 지역사회에서 기대하는 바람직한 구성원으로 사회화하는 기능을 한다(Pittman, 1990). 청소년은 조직을 통해 욕구충족의 기대, 조직의 목표달성, 청소년과 조직의 상호작용의 기회확대 등을 이룰 수 있다.

청소년들이 자신이 속한 조직에 대한 애착과 헌신정도는 조직몰입을 통해 설명될 수 있다. 조직몰입(organizational commitment)은 자신이 속한 조직에 대한 개인의 태도나 행동의지의 결합이다. 청소년은 자신과 조직의 가치관을 동일시함으로써 심리적인 애착이나 소속욕구를 유발하며 조직의 정체성을 소유하거나 헌신하게 되는 것이다. 조직몰입은 “조직에 대한 충성심, 조직을 위해 노력을 다하려는 마음, 조직에 대한 구성원의 자기동일시, 조직에 남아 있으려는 강한 욕구나 집착” 등으로 정의될 수 있다(김창규, 1998).

사회학적 접근에서는 조직몰입을 조직과 구성원간의 유인 혹은 공헌의 상호작용의 결과로 파악하고 있다(김창규, 1998). 조직과 구성원은 서로 무엇인가를 요구하는 동시에 다른 것을 제공하는 관계로 조직의 유인(inducement)과 개인의 공헌(contribution)의 관점에서 분석하였다. Hrebiniak & Alutto(1972)는 March & Simon의 공헌과 유인의 균형이론 및 Becker의 부가이론(side-bet)이론을 접합하여 조직몰입은 ‘임금이나 지위, 현재보다 더 우호적인 동료가 있다 하더라도 현재 조직을 떠나지 않겠다는 의사’라고 하였다(김창규, 1998). 조직몰입의 유형에 있어 Etzioni(1975)는 조직체의 방향에 순응하는 모델을 통해 도덕적 몰입, 타산적 몰입, 소외적 몰입 등 세 가지유형으로 구분하였다. Kanter(1968)는 조직이 구성원에게 부과하는 행위의 요구사항이 다르기 때문에 생긴다고 하면서 조직에 남아 헌신하겠다는 근속몰입, 조직에 있어서 사회적 관계에 대한 애착으로서 응집몰입, 바람직한 방향으로 조직의 규범에 대한 것으로 통제몰입 등으로 구분하였다.

Buchanan(1974)는 개인과 조직간의 심리적인 결속관계의 형태로 보면서 자신과 조직의 목표에 대한 동일시, 조직에 대한 몰입 또는 관여(involvelement), 조직에 대한 충성심 등 3개의 구성요소로 이루어져 있다고 하였다. Mowday, Porter & Steers(1979)등은 조직이 추구하는 가치와 목표에 대한 강한 신뢰와 수용으로서 동일시(identification), 조직을 위해 애쓰려는 의사로서의 애착(attachment), 조직의 구성원으로서 남아 있으려는 욕구로서의 근속(continuance)등을 구분하였다. Morrow(1983)은 조직에 대한 충성심(loyalty), 조직을 위해 노력을 다하려는 마음(willingness), 조직에 대한 구성원의 자기동일시(identification), 조직에 남아있으려는 강한 욕구 혹은 애착(attachment)등의 심리적 특성으로 구분하였다.

3. 관련연구고찰

청소년리더십개발에 있어 조직에 대한 연구들은 주로 청소년 단체활동에 참여한 회원, 임원유무, 및 참여기간에 따른 집단간 차이나 리더십기술 개발에 미치는 차이를 밝히고자 하였다. 미국의 대표적 지역사회 청소년조직인 4-H회나 FFA(Future Farmers Association)등의 참여기간은 리더십개발에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(Boyd, 1991; Wingenbach, 1995; Morris, 1996). 청소년리더십과 청소년활동은 관한 연구인 Carter & Spontanski(1989), Boyd(1991), Mckinley, Birkenholz & Stewart(1993), Wingenbach(1995), Dormody & Seever(1995), Morris(1996) 등의 연구에서도 청소년리더십과 청소년활동 참여는 유의차가 있었다. 그리고 청소년단체의 참여를 연구한 Boyd, Herring & Brier(1992)는 활동참여정도가 리더십에 영향을 주고 있는 것으로 밝혔으며, Morris(1996)은 청소년의 학교활동 참여가 청소년리더십에 유의한 차이가 있음을 밝혔다. 배성민(2001)의 연구에서는 스포츠활동 참여자들이 비참여자들에 비해 리더십이 더 높았다.

조직몰입에 대한 관련변수들은 개인특성변수이나 리더십유형에 따른 조직몰입의 차이를 분석하거나 심리적변수가 조직몰입에 미치는 영향에 대한 연구가 있다. 집단간 차이를 분석한 연구로는 Mathieu & Zajac(1990)은 연령과 조직몰입은 (+)의 상관관계를 보이며, 성별에 있어 여자보다는 남자가 잘 몰입됨을 밝혔다. Hrebiniak & Alutto(1972)는 여자가 남자에 비해 몰입이 높다고 하였다. 교육 정도와 조직몰입은 상이한 관계가 나타났으나(신두봉, 1997), Mowday et al(1982)는 교육받은 사람은 좀더 조직에 기여할 수 없는 높은 기대를 가지고 있다고 주장하였다. 대부분의 연구에서 학력과 조직몰입은 상이한 결과가 나왔다(신두봉, 1997). 배우자 유무에 관한 메타분석에서 낮은 (+)의 관계를 나타내고 있었다. 직위에 있어 Meyer &

Allen(1984)은 근무연수가 길수록 조직몰입과 (+)관계가 있으며, 일에 대한 관심과 조직몰입은 (+)의 관계가 있었다. 이것은 조직이 일할 기회를 제공하고 조직을 활용무대로 생각하기 때문에 조직몰입이 높아진다는 Dubin의 연구(1980와 동일하다. 경력관계에 있어 조직몰입은 (+)관계를 나타내었으며, 근무연수와 조직몰입은 정적인 (+)의 상관관계를 갖고 있었다. Steers(1977)은 성취욕구와 조직몰입은 높은 정적인 상관관계를 보인다고 하여 높은 성취욕구를 가질수록 참여적인 성향이 높음을 알 수 있다. Hrebiniak & Alutto(1972)는 나이가 들수록 조직의 몰입정도가 높아진다고 하였다. 나이가 많다는 것은 개인이 조직에 투자한 것이 많아지고 근무연수가 오래되었다는 것을 현재의 조직에 더욱 몰입을 느끼게 된다는 것이다. Shelond (1971)은 나이가 많은 사람은 조직몰입이 높다고 제시하였다. 또한 Stevens & Morrise 등의 연구에서도 나이와 조직몰입은 (+)의 관계를 있었다. 리더십과 조직몰입에 관한 연구는 대체로 리더십이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(신두봉, 1997)

III. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 2005년 현재 영농4H회 회원들 가운데 20-29세에 해당하는 6,932명을 모집단으로 하였다. 통계청자료에 의하면 2003년도에 대략 29만의 20대 청소년이 있었으나, 농촌지역사회에 거주하는 다른 청소년집단에 비해 영농4H회원이 실제로 농촌지역사회에서 살면서 농업에 종사하고 있으며 농촌지역사회의 미래를 이끌어 나갈 사람들이라는 판단에서였다. 설문조사를 위한 표본추출은 전국의 시·군지역 가운데 20개 지역을 무작위로 추출한 후, 추출된 지역별 10명의 회원을 대상으로 하였다. 자료수집을 위한 설문조사는 시·군지역의 조사요원이 수행하였으며, 연구자는 설문조사의 조사요령 및 유의사항을 우편으로 발송하여 숙지하도록 하였다. 조사대상에 있어 영농4H의 회장이나 임원을 의도적 구성하지 않도록 하였다. 설문조사는 2005년 6월 8일부터 7월 2일까지 한 달여에 걸쳐 진행되었다.

2. 조사도구

청소년 리더십기술을 측정하기 위한 도구는 Dormody & Seevers(1995), Morris(1996), Seevers, Dormody & Clason(1995), Wingenbach(1995) 등의 사용한 YLLDS(Youth Leadership Life skill Development Scale)와 Carter & Townsend(1981), Boyd(1991), Herring(1992) 등이 사용한 LSI(Lea-

dership Scale Inventory)를 연구자가 원문을 비교·검토하여 중복되는 문항을 고려하여 마련한 26개의 문항을 마련하였다.

리더십기술 도구의 측정방법은 5점 Likert 척도를 사용하였으며, ‘전혀 그렇지않다’를 1점으로 하였으며 ‘매우 그렇다’를 5점으로 하였다. 점수가 높을수록 청소년 리더십기술이 높음을 의미한다. 예비조사를 통한 Cronbach's α 계수는 .88로 양호하게 나타났다. 청소년 리더십기술의 요인분석결과는 표1과 같았다. 먼저, 마련된 설문지가 요인분석에 적합한 정도를 분석하기 위한 KMO검정을 실시한 결과 .869로 양호하게 나타났다. Bartlett 구형성검정 결과 검정값은 22.94, 자유도는 325였으며 통계적으로 유의한 것($p < .000$)으로 나타났다. 리더십기술의 요인추출은 주성분분석법의 Kaiser 정규화가 있는 배리맥스법(Varimax)에 의해 이루어졌으며, 8번 반복회전을 통해 7개의 요인의 추출되었다. 추출된 주요 요인은 선행연구의 리더십구성요소(Cormody & Seevers, 1995, Wingenbach, 1995, Carter & Townsend, 1981, Boyd, 1991, Herring, 1992, 이채식, 2005, 최창욱, 2000, 박선경, 2003)의 특성을 밝힌 연구와 유사하였다. 이 연구에서는 리더십기술의 요인을 구성하고 있는 주요 문항들의 내용을 검토한 후 ‘리더됨’, ‘그룹활동능력’, ‘학습능력’, ‘의사소통능력’, ‘자기이해’, ‘의사결정능력’ ‘외국어능력’ 등으로 명명하였다.

조직몰입은 조직구성원들이 자신과 조직의 목표를 동일시하고 조직 및 조직구성원에 대한 애착을 갖는 것을 의미한다. 조직몰입의 도구로는 McGee & Ford(1987)이 개발한 8개 문항과 이를 번안한 김홍섭(1998), 김창규(1998)등의 연구를 토대로 하였다. 조직몰입은 ‘조직에 대한 대화 즐기기’, ‘조직에 대한 애착심’, ‘조직에 대한 소속감’, ‘조직과 자기 동일시’ 등에 관한 문항으로 구성되어 있다. 연구자는 지역사회조직의 맥락을 고려하기 위해 대학원생 및 전문가와의 협의과정을 거쳤으며, 안면타당도검사를 실시한 후 문항을 새롭게 재구성하였다. 조직몰입도구는 Likert 5점 척도를 이용하여 ‘전혀 그렇지 않다’를 1점으로 시작하여 ‘매우 그렇다’를 5점으로 하였으며, 전체의 합이 클수록 조직몰입이 높은 것으로 하였다. 조직몰입을 측정하기위한 마련된 문항들이 요인분석에 적합한가를 검증하기 위한 KMO검증을 실시한 결과 .880으로 양호하게 나타났다. Bartlett 구형성검증결과 758.82였으며, 자유도는 28이었으며 통계적으로 유의($p < .000$)하였다. 조직몰입도구의 요인추출은 주성분분석법이 적용되었으며, 분석결과 하나의 요인이 추출되었다. 요인분석의 고유치는 4.80. 설명된 총 변량의 비율은 59.99%이었다. 조직몰입의 신뢰도는 .87로 나타났으며 McGee & Ford(1987)의 연구결과인 .88과 유사하였다.

표 1. 청소년 리더십기술의 요인분석

	요인구성						
	리더쉽	그룹활동	학습능력	의사소통	자기이해	의사결정	외국어능력
협동하기	7.167E-02	.772	.163	.278	1.168E-02	.191	5.712E-03
어울리기	.245	.703	.211	.339	-5.855E-02	9.037E-02	-8.659E-02
적절한 과업배분	.320	.656	.186	.113	.169	.215	2.940E-02
책임있는 행동	-1.564E-02	.638	.187	.309	.334	7.031E-02	-.109
장단점이해	8.062E-02	.637	.146	1.768E-03	.497	3.988E-02	7.719E-02
자기능력신뢰	.156	.106	.170	.183	.733	.200	-5.174E-02
현실인정	-2.019E-02	9.207E-02	.120	.193	.792	3.459E-02	3.104E-02
책임감	.129	.254	.177	.287	.471	.305	-.232
대안고려	-3.078E-02	8.545E-02	.437	.118	.135	.680	8.655E-03
경험이용	.184	.281	-1.580E-02	-1.035E-03	4.560E-02	.810	-7.578E-02
정보수집	.251	4.900E-02	.141	.219	.179	.691	.127
타인리더	.828	.112	.105	6.722E-02	-4.847E-02	.134	.116
인정받기	.716	3.909E-02	.184	.330	.106	4.990E-02	4.683E-03
효율적 회의진행	.718	.175	.287	-3.984E-03	4.051E-02	.163	.196
리더되기선호	.805	6.144E-02	.179	8.572E-02	7.884E-02	.127	.109
합리적사고	.312	.162	.659	5.001E-02	-4.327E-03	5.263E-02	.193
해결능력	.290	.148	.561	-.127	.342	.181	.178
학습자세	.138	.207	.613	.219	.315	1.673E-02	-9.842E-02
정보사용	.156	.177	.729	6.630E-02	.100	.200	7.193E-02
감정표현	.499	.265	-7.454E-02	.119	.293	-4.201E-02	.254
경청하기	1.684E-02	.167	.449	.524	5.516E-02	.101	9.482E-02
진실한 마음	1.693E-02	.255	.252	.628	.138	9.345E-02	-9.178E-02
호의적 태도	.200	.197	-5.643E-02	.786	.151	1.122E-02	1.214E-02
화합하기	.235	.188	-6.207E-02	.702	.261	.181	7.510E-02
외국어어리기	.148	-8.026E-02	.108	3.709E-02	5.535E-02	-4.851E-02	.841
외국자료수집	.249	2.212E-02	.114	-2.209E-02	-.112	8.226E-02	.839
고유치	8.116	2.806	1.640	1.370	1.262	1.113	1.029
설명된변량	31.406	10.792	6.307	5.292	4.853	4.282	3.959
누적변량비율	31.406	42.198	48.506	53.797	58.650	62.933	66.891

3. 자료분석

배포된 200매의 설문지는 모두 수거되었으나, 응답한 문항이 너무 많은 2개의 질문지와 연령에 해당하지 않은 2개의 설문지를 제외한 총 196개를 사용하였다. 자료분석에는 SPSSWIN/ver10 프로그램에 사용되었으며, 빈도, t-test, ANOVA, 요인분석 및 상관관계분석이 적용되었다. 청소년의 개인적 특성 및 영농특성은 빈도와 %를 구하였으며, 개인특성 및 영농특성별 리더십기술과 조직몰입의 차이분석은 t-test, ANOVA분석을 적용하였다. 청소년의 리더십기술 및 조직몰입의 요인추출을 위해 요인분석(factor analysis)을 실시하였다. 지역사회 청소년의, 주요변인과 리더십기술 및 조직몰입과의 관계를 분석하기 위해 Pearson 상관관계분석을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 일반적 현황

응답자의 일반적 현황은 표2와 같았으며, 응답자는 성별에 있어 모두 남자 청소년이었다. 26세 이상의 청소년이 51.8%, 25세 이하의 청소년은 48.2%였으며 미혼자는 79.5%, 결혼한 청소년은 20.5%였다. 경제수준에 있어 중위층인 청소년은 2/3이상을 차지하고 있었으며, 상위층은 20.4%였다. 영농특성에 있어 영농규모가 중농이상인 청소년이 68.6%인 반면 소농인 청소년은 31.4%였으며 영농기간에 있어 3년 이하 및 4-6년 사이의 청소년은 38%를 차지하였으며 7년 이상의 청소년은 23.6%였다. 주요작목에 있어 식량작물 및 특용작물분야가 40.0%였으며 축산분야

표 2. 응답자의 일반적 현황

개인특성				영농특성			
	구분	빈도	%		빈도	%	
연령	26세 이상	100	51.8	영농규모	중농이상	133	68.6
	25세 이하	93	48.2		소농	61	31.4
결혼	미혼	155	79.5	영농기간	3년 이하	73	38.3
	결혼	40	20.5		4-6년	73	38.2
	고졸	67	34.2		7년 이상	45	23.6
학력	전문대	85	43.4	영농분야	작물	78	40.0
	대졸	44	22.4		과수원예채소	58	29.7
	상위층	40	20.4		축산	59	30.3
경제수준	중위층	138	70.4	규모변화	확대	105	54.4
	하위층	18	9.2		동일	75	38.9
					축소	13	6.7

가 30.3%, 과수 및 채소분야가 29.7%였다. 최근 3년간 영농규모의 변화에 있어 확대한 응답자는 54.4%로 가장 많았으며, 동일한 규모유지가 38.9%였다.

지역사회 청소년의 리더십기술 일반현황은 표 3과 같았다. 청소년 리더십기술의 하위요인들의 평균은 대체로 높게 나타났으나 외국어능력요인에 있어 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 전체 리더십기술의 평균은 91.42로 개별 문항의 중간점수의 합에 기초한 이론적 평균값인 65점에 비해 높게 나타났다.

개별 리더십기술의 요인의 평균분포를 중간점수의 합에 기초한 이론적 평균으로 산출한 결과와 비교하면, 지역사회 청소년은 그룹활동, 의사소통, 자기이해 등의 요인에서 이론적 평균보다 높게 나타났다. 그러나 지역사회 청소년의 학습능력, 의사결정 등의 리더십기술의 평균은 이론적 평균과의 비슷한 수준이었다. 이러한 결과는 리더십생활기술에 관한 선행연구인 최창욱(2003), 박선경(2004)의 연구결과와 비슷하였다.

표 3. 지역사회 청소년의 리더십기술현황

구분	문항구성	평균	표준편차	최소값	최대값
리더십기술	26	91.42	10.85	61	130
리더쉽	5	16.59	3.29	7	25
그룹활동	5	18.80	2.88	5	25
학습능력	4	13.98	2.24	8	20
의사소통	4	14.88	2.06	8	20
자기이해	3	11.35	1.70	5	15
의사결정	3	10.98	1.81	6	15
외국어능력	2	4.85	1.80	2	10

2. 지역사회 청소년의 리더십기술

지역사회 청소년의 리더십기술은 리더쉽, 그룹활동, 학습능력, 의사소통, 자기이해, 의사결정 및 외국어능력에 대한 총합으로 구성되었다. 지역사회 청소년의 리더십기술의 집단간 차이는 표 4와 같았다. 개인적 특성에 따른 리더십기술 차이분석결과를 보면, 연령에 있어 26세 이상인 지역사회 청소년의 리더십기술은 91.98로 25세 이하의 청소년들에 비해 높았으나 통계적으로 유의하지 않았다. 결혼유무에 있어 결혼한 지역사회 청소년의 리더십기술은 94.23으로 미혼인 청소년의 평균인 90.74보다 높았다. 이것은 결혼한 지역사회 청소년들이 성인으로서 가정생활에 대한 책임이나 스스로 자기 개발을 하고자하는 한 결과로 판단되어진다. 경제수준별로 보면, 상위집단의 지역사회 청소년의 리더십기술의 평균이 95.17로 가장 높았으며, 중위집단의 청소년의 리더십기술은 90.69, 하위집단의 청소년은 리더십기술은 88.52순으로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로 유의하여 LSD에 의한 사후검증을 실시한 결과, 상위집단과 중위집단, 상위집단과 하위집단간의 유의한 차이로 나타났다.

표 4. 지역사회 청소년의 리더십기술 차이분석

	구분	빈도	평균	t/F	비교		
					①	②	③
개인특성	연령	26세 이상	98	91.98	.189		
		25세 이하	93	91.25	ns		
	결혼	미혼	137	90.74	.191**		
		결혼	34	94.23			
	학력	고졸	67	90.27	.593 ns		
		전문대	84	92.15			
대졸		43	91.84				
경제수준	상위층	40	95.18	3.387**	①		
	중위층	137	90.69		② *		
	하위층	17	88.53		③ *		
영농규모	중농이상	133	92.59	.190**			
	소농	59	88.78				
영농특성	영농기간	3년이하	72	91.99	.118 ns		
		4-6년	72	91.61			
		7년이상	45	90.98			
	영농분야	작물	77	90.86	.159 ns		
		과수원예채소	58	91.91			
	영농규모변화	축산	58	91.45	5.730***	①	
확대		104	93.52	② *			
동일		74	88.08	③			
	축소	13	92.54				

*; p < .1, **p < .05, ***; p < .001

영농규모에 있어 중농이상규모 청소년의 리더십기술 평균이 92.58로 소농규모 청소년의 리더십기술인 88.77에 비해 높았다. 최근 3년간의 영농규모의 변화에 있어 규모 확대한 청소년의 리더십기술이 93.52로 가장 높았으며, 규모 축소한 청소년의 리더십기술은 92.54이었다. LSD에 의한 사후검증결과 규모 확대한 청소년집단과 규모유지의 청소년집단 간의 차이로 나타났다. 이러한 영농규모 및 영농규모변화에 따른 차이를 토대로 중농이상이며 영농규모를 확대하는 지역사회 청소년들이 규모화 된 농업 종사과정에서 문제해결, 의사소통, 학습능력 등의 주요 리더십기술능력을 개발한 것으로 판단된다.

3. 지역사회 청소년의 조직몰입

조직몰입은 조직에 대한 헌신이나 애착 및 소속감 등과 관련하여 구성되어졌다. 지역사회 청소년의 조직몰입의 차이는 표 5와 같았다. 지역사회 청소년의 개인적 특성에 따른 조직몰입의 차이를 보면, 25세 이하 지역사회 청소년의 조직몰입의 평균이 27.41로 26세 이상인 청소년의 26.44보다 높게 나타났으나 통계적으로 유의하지 않았다. 경제수준에 있어 상위층인 지역사회 청소년의 조직몰입 평균이 28.94로 가장 높았으며 하위층인 지역사회 청소년의 조직몰입은 28.31, 중위층인 청소년의 조직몰입은 26.16이었다. LSD에 의한 사후검증결과 상위층 청소년집단과 중위층 청소년집단간의 차이로 나타났다. 즉, 상위층의 지역사회 청소년이 중위층의 청소년에 비해 조직에 대한 헌신이나 애착이 높음을 알 수 있었다.

영농관련변인에 있어 조직몰입의 차이를 보면 중농이상인 지역사회 청소년의 조직몰입은 27.17로 소농인 지역사회 청소년의 조직몰입 평균인 26.14보다 높았으나 통계적으로 유의하지 않았다. 최근 3년간의 영농규모의 변화

표 5. 지역사회 청소년의 조직몰입 차이분석

	구분	빈도	평균	t/F	비교				
					①	②	③		
개인 특성	연령	26세 이상	89	26.45	-1.302 ns				
		25세 이하	81	27.42					
	결혼	미혼	137	26.91	-.221 ns				
		결혼	34	27.12					
	학력	고졸	59	26.78	.043 ns				
		전문대	71	27.03					
		대졸	42	26.95					
	경제수준	상위층	35	28.94	5.500***				① ② * ③
		중위층	121	26.16					
하위층		16	28.31						
영농 특성	영농규모	중농이상	120	27.17	1.421 ns				
		소농	50	26.14					
	영농기간	3년까지	61	27.02	.066 ns				
		6년까지	64	27.05					
		7년이상	42	26.71					
	재배작목	작물	71	26.54	.444 ns				
		과원채	48	26.77					
		축산	52	27.35					
	영농규모 변화	확대	95	27.93	6.421***				① ② ③ *
동일		64	25.23						
축소		11	27.73						

*, p < .1, **p < .05, ***; p < .001

에 있어 규모 확대한 지역사회 청소년의 조직몰입 평균이 27.92로 가장 높았으며, 규모 축소한 지역사회 청소년은 25.23순으로 나타났다. 이러한 결과를 토대로 중농이상의 영농규모를 확대하고 있는 청소년들의 조직몰입이 높다고 할 수 있다.

표 6. 리더십기술과 조직몰입의 상관관계분석

	출생연도	결혼유무	경제수준	조직몰입	리더쉽	그룹활동	학습능력	의사소통	자기이해	의사결정	외국어능력	리더십기술
출생연도	1.000											
결혼유무	-.375**	1.000										
경제수준	-.030	-.118	1.000									
조직몰입	.047	.017	.114	1.000								
리더쉽	-.080	.148*	.243**	.485***	1.000							
그룹활동	-.109	.040	-.005	.432***	.420***	1.000						
학습능력	-.121	.109	.125	.411***	.504***	.531***	1.000					
의사소통	.007	.067	.029	.383***	.396***	.590***	.388***	1.000				
자기이해	.090	.016	.044	.256***	.301***	.508***	.446***	.497***	1.000			
의사결정	.058	.008	.098	.322***	.380***	.450***	.463***	.379***	.405***	1.000		
외국어능력	.042	.198**	.192**	.241***	.379***	.019	.259***	.055	-.037	.091	1.000	
리더십기술	-.040	.097	.141	.558***	.771***	.775***	.768***	.697***	.638***	.650***	.362***	1.000

4. 리더십기술과 조직몰입의 상관관계분석

지역사회 청소년의 주요변인과 리더십기술 및 조직몰입의 상관관계를 분석한 결과는 표6과 같았다. 청소년의 주요변인과 리더십기술 및 조직몰입과의 관계에 있어, 결혼유무에 있어 결혼한 청소년의 리더십, 외국어능력과 낮은 (+)의 상관관계를 나타내었다. 경제수준은 리더십 및 외국어능력과 (+)의 상관관계로 나타났다. 리더십기술과 조직몰입은 .558의 (+)의 상관관계를 나타내었으며, 리더십기술의 하위요인들과의 조직몰입의 관계에 있어서도 정적(+인) 상관관계를 보였다. 리더십기술의 하위요인인 리더십 요인은 조직몰입과 .485의 (+)의 상관관계를 보였으며, 그룹활동 및 학습능력은 각각 조직몰입과 각각 .485 및 .411의 (+)의 상관관계를 보였다. 의사소통과 조직몰입은 .383의 (+)의 상관관계를 보였으며, 의사결정은 조직몰입과 .322의 (+)의 관계를 리더십기술과 하위요인들 간의 상관관계를 살펴보면, 리더십, 그룹활동, 학습능력 등의 요인들은 상관관계수가 .638-.775의 대체로 높은 상관관계를 보인 반면 외국어능력은 리더십기술과 .362의 낮은 상관관계를 보였다. 이러한 결과를 토대로, 지역사회 청소년들에게 있어 리더십기술의 정도에 따라 조직몰입정도가 다르게 나타난다고 할 수 있다. 다른 하위영역들에 비해 리더십과 그룹활동 능력은 조직몰입에 보다 높은 관계가 있었다.

V. 결론 및 제언

지역사회청소년의 개발은 지속가능한 농업과 농촌사회를 위한 중요한 요인이다. 이 연구는 지역사회 청소년이 미래의 농업경영인이자 지도자로서 성장하는데 있어 요구되는 청소년 리더십기술 및 조직몰입을 차이를 분석하는 한편 리더십기술과 조직몰입과의 상관관계를 실증적으로 분석하고자 하였다. 연구수행을 통해 밝혀진 결과의 토대로 종합적인 결론과 아울러 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 지역사회 청소년들의 리더십기술은 결혼유무, 경제수준, 영농규모변화 등에 따라 집단간 차이가 있었다. 구체적으로 보면 결혼한 청소년이 미혼인 청소년에 비해 리더십기술이 높게 나타났으며, 경제수준이 상위층인 청소년집단이 중위층의 청소년에 비해 리더십기술이 높았다. 그리고 최근 3년간 영농규모를 확대한 청소년이 동일한 규모를 유지하는 청소년에 비해 리더십기술이 높았다. 이것은 안정적 경제기반과 영농규모를 확대해나가며 기혼한 청소년들이 보다 높은 리더십기술을 개발하였음을 보여주는 것이다. 반면 경제적 수준이 낮거나 미혼인 청소년은 리더십기술이 낮은 것으로 나타났으므로, 이들

이 미래의 농촌지도자로서 성장을 지원하기 위한 다양한 교육프로그램개발과 사회적 지원이 이루어져야 할 것이다.

둘째, 지역사회 청소년은 경제수준 및 영농규모의 변화 등에 있어 조직몰입의 차이가 있었다. 경제수준에 있어 상위층의 청소년집단이 다른 집단에 비해 조직몰입이 높았으며, 영농규모를 확대한 청소년집단이 영농규모를 축소된 청소년집단에 비해 높았다. 한편 통계적으로 유의하지 않았으나 미혼인 청소년에 비해 기혼인 청소년의 조직몰입이 높았으며, 소농규모보다는 중농이상의 규모를 가졌거나, 축산분야에 종사하는 청소년들의 조직몰입이 높은 경향을 보이고 있었다. 이것은 농촌지역사회에 있어 안정된 농업활동을 위한 기반과 가정생활을 하고 있는 청소년들의 조직에 대한 애착과 헌신이 높음을 알 수 있다. 지역사회조직에 있어 지역사회 청소년의 확보는 조직의 유지 및 발전을 이루는데 있어 중요하다. 지역사회 청소년들은 긍정적인 지역사회조직의 참여와 활동을 통해 보다 조직에 헌신하며 발전에 기여하게 된다. 조직에 대한 헌신이나 애착이 낮은 경제적으로 하위계층인 집단이나 영농규모를 축소된 청소년들을 대상으로 조직참여와 애착을 촉진하기 위한 다양한 기회들이 주어져야 할 것이다. 그리고 연구결과 경제수준이 낮거나 영농규모를 축소된 청소년 집단의 조직몰입이 낮은 것으로 나타났으므로, 구체적으로 어떠한 요인이나 환경이 이들의 조직몰입에 영향을 미치는 가를 밝히기 위한 후속적인 연구가 이루어질 필요가 있다. 아울러 조직의 안정적인 재생산과 발전을 위해 지역사회 청소년의 참여와 조직몰입을 높이기 위한 다양한 방안들이 마련되어야 할 것이다.

셋째, 지역사회 청소년의 주요 리더십기술 요인과 조직몰입은 (+)의 상관관계를 나타내었다. 지역사회 청소년의 리더십기술 가운데 리더십, 그룹 활동, 학습능력 등은 조직몰입과 비교적 높은 (+)의 상관관계를 나타내었고 의사소통기술, 자기이해, 의사결정, 외국어능력과는 낮은 (+)의 상관관계를 보였다. 이것은 지역사회 청소년의 리더십기술이 높을수록 조직몰입이 높은 관계가 있음을 알 수 있다. 이처럼 지역사회 청소년의 리더십개발에 있어 조직몰입은 긍정적인 관계가 있었다. 지역사회 청소년들은 지역사회조직의 참여와 헌신속에서 스스로의 의사결정, 그룹활동, 자기이해, 의사소통 등 다양한 리더십기술을 개발할 수 있다. 앞으로 지역사회 청소년의 리더십개발을 촉진하기 위해 지역사회조직의 구조적 특성이나 청소년의 참여형태에 대한 지속적인 관심과 연구가 수행될 필요가 있다.

본 연구는 2005년도 농촌진흥청 농촌자원개발연구소의 박사후 연구과정 지원사업에 의해서 이루어진 것임.

참고문헌

1. 김진화, 2003, 청소년위원과 리더십개발, 2003년도 전국청소년위원 연수 청소년 리더십 개발 및 자치활동 역량강화 자료집, 한국청소년리더십센터
2. 김창규, 1998, 종사원의 직무만족 및 조직몰입 변인에 관한 연구; 건설업체 종사원을 중심으로, 영남대학교 대학원 석사학위논문
3. 김홍섭, 1998, 조직몰입의 원인과 결과에 대한 실증적 연구; 공기업(K기업)과 사기업(SY기업)을 중심으로, 한양대학교 대학원 석사학위논문
4. 박선경, 2002, 청소년의 생활기술로서의 리더십 분석연구, 아주대학교 석사학위논문
5. 박종락, 1995, 농민의 농업조직몰입과 관련변인분석, 서울대학교 대학원 석사학위논문
6. 신두봉, 1997, 청소년의 태권도참여가 리더십에 미치는 영향, 한국체육교육학회지 41(3) : 221-229
7. 신현일, 1998, 농촌지역발전을 위한 농업전문인력 육성 방안에 관한 연구 : 강원도를 중심으로, 강원대학교 대학원 석사학위논문
8. 이채식, 2005, 청소년 리더십기술 영향요인에 관한 구조분석, 서울대학교 대학원 박사학위논문
9. 오치선, 김강용, 2001, 청소년조직행동론 연구, 명지대학교 리서치아카데미논총 4 : 9-34
10. 정명채, 민상기, 이영대, 1991, 농업전문인력의 확보와 교육훈련에 관한 연구, 농촌경제연구원 연구보고서 R251
11. 조영철, 1985, 농촌청소년의 리더십 유형과 청소년회 활동분석, 서울대학교 대학원 석사학위논문
12. 최민호, 김성수, 1993, 농촌지도론, 한국방송대학교 출판부
13. 최창욱, 2002, 청소년의 리더십생활기술과 관련변인에 관한 연구, 서울대학교 대학원 박사학위논문
14. Boyd, B.L., 1991, Analysis of 4-H Participation and Leadership Life Skill Development in Texas 4-H Club Members. Doctoral Dissertation(Ph.D), Texas A&M University
15. Buchanan II, B., 1974, Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations, Administrative Science Quarterly 19(4) : 533-546
16. Carter, R.L., 1989, Leadership and Personal Development Inventory, Ames: Iowa State University
17. Dormody, T.J., B.S. Seever, 1994, Predicting Youth Leadership and Life Skill among FFA Members in Arizona, Colorado, and New Mexico, The Journal of Agricultural Education 35(2) : 65-71
18. De Vaney, S.A., 2002, Who gets Grandpa's Farm? Considering Farm Succession Planning, Small Farms Digest 5(2) : 1-4
19. Etzioni, A., 1975, A Comparative Analysis of Complex Organizations, New York, NY: The Free Press
20. Fertman, C.I., J. van Linden, 1999a, Character Education: An Essential Ingredient for Youth Leadership, National Association of Secondary Principals NASSP Bulletin Oct. : 9-15
21. Fertman, C.I., J., van Linden, 1999b, Character Education for Developing Youth Leadership. The Education Digest Dec. : 11-16
22. Hrebiniak, L.G., J.A. Alluto, 1972, Personal and Role related Factors in the Development of Organizational Commitment, Administrative Science Quarterly 17 : 555-523
23. Hamel, G., C.K. Prahalad, 1994, Competing for the Future, Boston; MA: Harvard University Press
24. Kanter, R.M., 1968, Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities, American Sociological Review 33(4) : 499-517
25. Karnes, F.A., S.M. Bean, 1997, Leading the Wway to Leadership, Parenting for High Potential 20 : 8-9
26. Katz, R.L., 1955, Skills of an Effective Administrator., Harvard Business Review, 33(1) : 33-42
27. McKinley, B.G., R.J. Birkenholz, & B.R. Stewart, 1993, Characteristics and Experiences related to the Leadership Skills of Agriculture Students in College, The Journal of Agricultural Education 34(3) : 76-83
28. Meyer, J.P., N.J. Allen, 1984, Testing the Side-Bet Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations, Journal of Applied Psychology, 69 : 372-378
29. Miller, R.A., 1975, Life skills for 4-H Leadership Roles. Unpublished master's thesis, Oklahoma State University
30. Morris, J.C., 1996, Self-Perceived Youth Leadership Life Skills Development among Iowa 4-H Members, Doctoral Dissertation(Ph. D), Iowa State University
31. Morrow, P., 1983, Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment. Academy of Management Review 8 : 486-500
32. Mowday, R.T., R.M. Steers, L.W. Porter, 1979, The

- Measurement of Organizational Commitment, *Journal of Vocational Behavior* 14 : 224-247
33. O'Reilly III. C. and J. Chatman, 1986, Organizational Commitment and Psychological Attachment; The Effect of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behaviour *Journal of Applied Psychology* 7(3) : 492-494
 34. Pittman, K., 1990, Promoting Youth Development: Strengthening the Role of Youth Serving and Community Organization. Washington, D.C.: Academy for Education Development
 35. Porter L.W., W.J. Crampon and F.J. Smith, 1976, Organizational Commitment and Managerial Turnover, *Organizational Behaviour and Human Performance* 15 : 87-98
 36. Scale. P.C, P.L. Benson, M. Mannes, 2002, Grading Grown- Ups 2002, How Do Kids and Adult Related?, Mineopolis; Search Institute
 37. Sheldon, M.E., 1971, Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization, *Administrative Science Quarterly* 16 : 143-150
 38. Steers, R.M., 1977, Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment, *Administrative Science Quarterly* 27 : 46-56
 39. Rutgers Cooperative Extension. 2003. Teens take the Lead in the New Jersey 4-H Teen Leadership project. Retrieved March 2, 2004 from <http://www.pyli.org/institute.html>
 40. Wingenbach. G.J., 1995, Self-Perceived Youth Leadership and Life Skills Development among FFA Members, Doctoral Dissertation(Ph.D), Iowa State University