

노인일자리사업 참여자의 셀프리더십과 임파워먼트가 직무만족 및 직무성과에 미치는 영향

Effects of Job Satisfaction and the Job Performance by Participants' Self-leadership and Empowerment in Senior Employment Programs

박용두, 정민숙
남부대학교 사회복지학과

Yong-Du Park(worker1028@naver.com), Min-Suk Chung(welfarej@nambu.ac.kr)

요약

본 연구는 노인일자리사업 참여자의 셀프리더십과 임파워먼트가 직무만족을 매개로 하여 직무성과에 미치는 영향을 검증하기 위해 수행되었다. 연구대상은 광주, 전남, 전북, 제주지역 노인일자리사업 참여자로 총 158부가 분석에 사용되었다. 연구결과를 도출하기 위해 SPSS Version 12.0 프로그램을 사용하였으며, 각 변수에 대한 요인분석과 신뢰도 검증을 실시하였고, 가설검증을 위해 회귀분석을 실시하였다. 연구결과, 노인일자리사업 참여자의 셀프리더십과 임파워먼트가 직무만족의 매개효과를 통해 직무성과가 극대화 된다고 나타났다. 이를 위해 노인일자리사업 참여자의 자연적보상전략과 의미성, 역량, 영향력 강화 방안을 제시하였다.

■ 중심어 : | 노인일자리사업 | 셀프리더십 | 임파워먼트 | 직무만족 | 직무성과 |

Abstract

This study is conducted to verify the effect on the job performance mediating job satisfaction of participant's self-leadership and empowerment for Senior Employment Programs.

The questionnaire research targets, a total of 158, are used analysis on participants for Senior Employment Programs in Gwang-ju, Jeollanam-do, Jeollabuk-do, Jeju.

In order to derive research result to use a SPSS Version 12.0 for Window program, and factorial analysis, reliability verification for each variable were used. Additionally, It was used to carry out hypothesis verification for Regression analysis.

As a result, the study shows that the job performance is maximized by the mediation effect of job satisfaction with self-leadership and empowerment of participants on Senior Employment Programs.

On the base of study result, this paper suggest for participants in Senior Employment Program to enforce method about Natural Reward Strategies, Meaning, Confidence, Impact.

■ keyword : | Self-leadership | Empowerment | Job Satisfaction | Job Performance |

I. 서론

2012년 주민등록인구통계에 따르면, 우리나라의 65세 이상 노인인구는 약 598만명으로 총 인구의 11.8%를 차지한다. 60세 이상을 기준으로 하면 약 841만명으로 총인구의 16.5%에 달하고 있다[1]. 우리나라는 지난 2000년에 이미 고령화사회에 진입하였고, 고령화사회의 도달은 2017년, 초고령사회의 도달은 2026년으로 예상된다. 이는 타 국가에서 유례를 찾아볼 수 없을 정도로 고령화가 빠르게 진행되고 있어 노인인구에 대한 관심도 커지고 있는 실정이다. 또한, 급속한 고령화 추세는 경제 분야의 다양한 측면에 걸쳐 중대한 영향을 미칠 것으로 예측되고 있다.

이러한 사회적 변화와 문제를 해결하기 위해 정부는 2004년부터 65세 이상의 노인에게 일자리를 제공하는 노인일자리사업을 시행하고 있다.

또한, 정부 재정 지원 한계, 급속한 고령화로 인해 노인일자리 수요층 증가의 불가피한 현실속에서 노인이 정부 지원의 한계를 벗어나 자립하여 생산적인 일자리를 창출하는 시장형사업이 대안으로 대두되고 있는 가운데 노인일자리사업 참여자의 셀프리더십과 임파워먼트를 향상시킴으로써 참여자가 능동적으로 변화하고자 관리자를 통해 사업단의 경쟁력을 확보한다는 차원에서 본 연구의 중요한 관점이 되고 있다.

그러나, 그동안 노인일자리사업과 관련된 선행연구 대부분은 사회경제적 효과 분석[2], 의료비 절감 효과[3], 사회관계[4], 참여 만족도[5], 시간활용 변화와 적극적 노년생활[6]을 중심으로 한 연구들이었다. 이렇듯 노인일자리에 관한 정책적 연구에 대해서는 다수 연구가 있었지만, 시장형 노인일자리사업의 성과 향상 방안에 대한 연구들은 많지 않은 실정이다.

이에 본 연구에서는 일반적 특성 변화와 사회·경제·건강 문제에 노출되어 있는 노인일자리사업 시장형사업 참여자를 대상으로 하여 셀프리더십과 임파워먼트가 직무만족 및 직무성과에 미치는 영향을 파악하고, 사업단 성과 향상 방안을 제시하고자 한다.

II. 이론적 배경 및 선행연구 검토

1. 이론적 배경

1.1 노인일자리사업

노인일자리사업은 일하기를 희망하는 노인에게 맞춤형 일자리를 공급하여 노인에게 소득창출 및 사회참여의 기회를 제공하여 소득 보충 및 건강증진 등으로 노인문제 예방 및 사회적 비용 절감과 노인인력 활용에 대한 사회적 인식개선 및 민간 참여를 도모하고 은퇴 전후 준비 및 노인생애교육 등 노인인력 교육 연계를 통해 일자리 창출하는 것을 목적으로 하고 있다.

노인일자리사업은 사회공헌형과 시장진입형으로 구분되어지는데, 사회공헌형에는 공익형, 교육형, 복지형으로 구분되고, 시장진입형은 인력파견형과 시장형으로 구분 된다. 사회공헌형에서 일하는 노인의 인건비는 전액 정부 보조금에서 지급되나, 시장형에서 일하는 노인의 인건비는 정부보조금과 사업단 수익에서 지급되고, 인력파견형은 기업체 등에 파견되어 기업체에서 인건비를 지급한다.

노인일자리사업의 참여대상은 원칙적으로 만 65세 이상의 근로가 가능한 노인을 대상으로 하며, 2004년 당시 25,000개 일자리, 295억 원으로 시작된 노인일자리 사업은 2013년 일자리 23만개, 2,212억 원으로 양적 확대를 가져왔다. 또한, 올해부터 연중일자리 시범사업을 통하여 일부 사업의 사업기간을 12개월로 늘려 연중 지속적으로 일자리에 참여 할 수 있는 기반을 마련하였다[7].

1.2 셀프리더십

셀프리더십(self-leadership)은 1980년대 조직 환경의 급속한 변화와 구성원의 가치관 변화 등으로 종전의 전통적인 리더십으로는 더 이상 조직의 목표를 달성할 수 없다는 인식이 고조되면서 자기관리(self-management)의 확대로 Manz(1986)가 최초로 제안하였으며, Neck & Houghton(2006)는 셀프리더십은 자기통제에 근거를 두고 자기 스스로를 이끌어 가는 리더십의 개념이라고 하였다[8][9]. Manz & Sims(2001)의 연구에 의하면, 셀프리더십을 스스로 자기 자신에게 영향을 미치기 위한

과정으로, 자기통제이론에 바탕을 두고 자기관리 개념을 확장한 것이라 정의하고 있다[10].

Houghton & Neck(2002)의 연구에서는 셀프리더십의 세가지 구성요소를 중심으로 연구하였으며, 셀프리더십의 구성요소는 행위 중심적 전략, 자연 보상 전략 그리고, 건설적 사고 패턴 전략의 세가지 카테고리로 구성되었다고 하였다[11].

본 연구에서는 셀프리더십을 조직 구성원으로서의 개인적 자기통제를 통해 자신의 내재적 동기를 유발하여 개인적 효과성은 물론 조직의 효과성에 긍정적인 영향을 미치는 개념으로 정의하고자 한다.

1.3 임파워먼트

임파워먼트(empowerment)는 정치학과 사회학에서 먼저 시작된 개념으로 이에 대한 연구가 경영학에서 본격적으로 연구되기 시작한 것은 기업혁신이 본격적으로 주목을 받기 시작한 1980년대 중반 이후부터이다. 최근의 임파워먼트에 대한 활발한 관심은 극심한 환경 변화에 직면한 기업들의 경쟁력 향상을 위해서는 종사원들의 자율성과 자기통제력의 증대가 중요하다는 것에 대한 경영자의 인식을 반영하는 것이다[12].

Spreitzer(1995)는 조직원이 부서에서 지각할 수 있는 주관적 심리적 임파워먼트의 개념을 바탕으로 역량(competence), 의미성(meaning), 영향력(impact), 자기결정성(self-determinant)이라는 4개의 인지 속에 구체화된 동기 부여적 구성개념이라고 하였다[13].

본 연구에서는 임파워먼트를 조직구성원 개개인이 조직을 위해서 많은 중요한 일을 할 수 있도록 능력, 권한과 힘이 있다는 확신을 심어주며 풀어주는 과정이라고 정의하고자 한다.

1.4 직무만족

직무만족은 직무에 대한 개인의 태도를 의미한다. 따라서 직무만족이 높은 사람은 그 직무에 대해 긍정적인 태도를 갖게 되고, 반면에 그 직무에 대해 불만족한 사람은 그 직무에 대해 부정적인 태도를 갖게 된다. 결국 직무만족이란 조직구성원이 자신의 직무에 대한 평가에서 나타나는 만족스럽거나 긍정적인 감정상태라고

정의할 수 있다[14].

또한, Wu & Norman(2006)은 직무만족을 본인의 업무결과를 느끼게 되는 편안하고 긍정적인 상태라고 하였다[15].

본 연구에서는 직무만족을 개인이 자신의 직무에서 느끼는 일종의 태도로 자신의 직무를 스스로 평가하거나 직무를 통해서 얻을 수 있는 유익한 긍정적인 감정상태로 정의하고자 한다.

1.5 직무성과

직무성과는 조직구성원이 자신의 목표를 달성할 수 있는 정도, 또는 조직구성원들이 실현하고자 하는 일의 바람직한 상태라고 정의하였다[16]. 즉, 자신이 맡은 직무를 어떻게, 얼마나 성공적으로 수행하였으나 하는 것으로 실무자의 행동을 나타내는 역동적이고 다면적인 개념이다. 따라서 직무성과는 어떤 개념보다 직장에서의 성과 및 앞으로의 성공 가능성을 측정하기에 가장 적합한 개념이라고 볼 수 있다[17].

본 연구에서는 직무성과를 조직구성원들이 조직의 목표나 과업을 달성하기 위해 보여준 노력의 결과로 정의하고자 한다.

2. 선행연구

먼저, 셀프리더십이 직무만족과 직무성과에 대한 선행연구를 살펴보면 다음과 같다.

김연선 외(2010), 백현 외(2010)의 연구에서 셀프리더십은 직무만족에 영향을 미친다고 하였다[18][19].

위의 연구와 다르게, 황혜진 외(2010)는 셀프리더십의 하위요인 중 인지적 전략만이 직무만족에 영향을 미친다고 하였으며, 정미화 외(2012)는 셀프리더십의 하위요인중 직무만족에 영향을 미치는 하위요인은 자기기대, 리허설이라고 하였다[20][21].

또한, 셀프리더십과 직무성과에 관한 연구를 살펴보면, 정대용 외(2010), 김연선 외(2010)의 연구에서 셀프리더십은 직무성과에 영향을 미친다고 하였으나 [18][22], 위와 다르게, 황재원(2011)은 셀프리더십의 하위요인 중 자기계획, 자기보상만이 직무성과에 영향을 미친다고 보고하고 있다[23].

따라서, 이상의 선행연구 검토 결과, 셀프리더십은 직무만족과 직무성과에 영향을 주는 중요한 변인임을 예측할 수 있다.

두 번째, 임파워먼트가 직무만족과 직무성과에 관련된 선행연구들을 살펴보면 다음과 같다. 이옥희(2011)는 임파워먼트가 직무만족과 조직몰입 및 서비스품질에 미치는 영향에 관한 연구에서 임파워먼트는 직무만족에 영향을 미친다고 하였다[24].

위의 연구와 다르게, 이종호(2012)는 임파워먼트의 하위요인인 자기결정력과 의미성이 직무만족에 영향을 미친다고 하였다. 최용석 외(2012)는 임파워먼트 하위요인인 자기결정력과 의미성은 직무만족에 영향을 미친다고 하였다[25][26].

또한, 임파워먼트와 직무성과에 관한 연구를 살펴보면 다음과 같다.

유순옥 외(2006), 이인희 외(2007)의 연구에서 임파워먼트는 직무성과에 유의한 영향을 미친다고 하였으며 [27][28], 위와 다르게, 유영진 외(2006)는 임파워먼트의 하위 요인인 유능성과 영향력이 조직성과에 영향을 미친다고 하였다[29].

이상의 선행연구 검토 결과, 임파워먼트도 셀프리더십과 마찬가지로 직무만족과 직무성과에 영향을 주는 중요한 변인임을 예측할 수 있다.

세 번째, 직무만족과 직무성과에 관한 연구를 살펴보면 김연선 외(2010), 하동현(2011)은 연구에서 직무만족이 직무성과에 정(+)의 영향을 미친다고 하였다 [18][30].

이상의 선행연구 검토 결과, 직무만족이 직무성과에 영향을 주는 중요한 변인임을 예측할 수 있다.

네 번째, 직무성과에 있어서 직무만족의 매개효과에 관한 연구를 살펴보면, 우미애(2012)는 노인요양시설 사회복지사를 대상으로 하는 연구에서, 최금년(2013)은 항공사 승무원을 대상으로 하는 연구에서 직무만족이 직무성과에 대해 매개역할을 하는 것으로 나타났다 [31][32].

이와 같은 선행연구들을 종합하면 셀프리더십과 임파워먼트가 직무만족과 직무성과에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이러한 선행 연구들을 바탕으로 본

연구에서는 노인일자리사업 참여자의 직무만족과 직무성과에 초점을 두고 참여자들에게 셀프리더십과 임파워먼트가 직무성과에 어떻게 영향을 미치고 있는지를 살펴보고자 한다. 이러한 검토는 노인일자리사업을 복지적 접근에서 벗어나 새로운 관점의 시사점을 제공해 줄 것으로 기대된다.

III. 연구방법

1. 조사대상 및 자료수집방법

본 연구는 광주, 전남, 전북, 제주지역 시니어클럽에서 일하는 노인일자리사업(시장형) 참여자를 대상으로 2012년 10월부터 11월까지 총 250부를 우편 발송하였다. 배포된 설문지중 160부가 회수되어 응답이 불성실한 2부를 제외한 158부를 최종 분석 자료로 사용하였다.

2. 연구모형 및 가설

본 연구는 노인일자리 시장형사업 참여자의 셀프리더십과 임파워먼트가 직무만족과 직무성과에 미치는 영향을 알아보고자 [그림 1]과 같이 연구모형을 구성하였다.

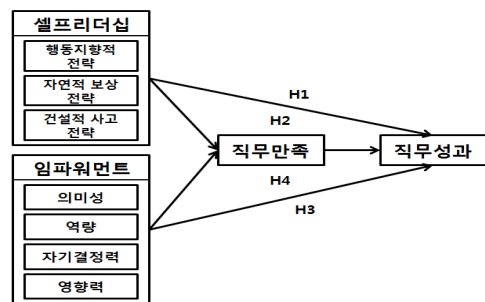


그림 1. 연구모형

본 연구의 문제를 검증하기 위해 4개의 가설을 구성하였다. 가설의 구체적인 내용은 다음과 같다.

- 가설1. 셀프리더십은 직무성과에 영향을 줄 것이다.
- 가설2. 셀프리더십과 직무성과간에 직무만족이 영향

을 줄 것이다.

가설3. 임파워먼트는 직무성파에 영향을 줄 것이다.

가설4. 임파워먼트와 직무성파간에 직무만족이 영향을 줄 것이다.

3. 측정 도구 및 측정방법

본 연구는 셀프리더십을 측정하기 위해 Prussia 등 (1998)의 연구를 토대로 고희일(2010)에서 사용된 문항을 본 연구에 맞게 재구성하여 사용하였으며, 행동지향적 전략, 자연적 보상 전략, 건설적 사고 전략 등 총 3개의 하위요인 20문항으로 구성되었다[12][33].

임파워먼트는 Spreitzer(1995)의 연구를 바탕으로 하성호(2009)에서 사용된 문항을 본 연구에 맞게 재구성하여 사용하였으며, 의미성, 역량 자기결정력, 영향력 등 총 4개의 하위요인 16문항으로 구성되었다[13][34].

직무만족은 서양열(2004), 박희진(2005)의 노인일자리사업 참여자 만족도 연구에서 사용된 문항을 본 연구에 맞게 재구성하여 사용하였으며, 9개 문항으로 구성되었다[5][35].

직무성파는 Williams & Anderson(1991)의 연구를 바탕으로 차윤석(2012)에서 사용된 문항을 본 연구에 맞게 재구성하여 사용하였으며, 7개문항으로 구성되었다 [36][37].

표 1. 설문지 구성

| 요인 | 문항 | 척도 | 출처 |
|-----------|---------|-----------|--------------------------------------|
| 셀프리더십 | 행동지향적전략 | 6 | Prussia(1998) 고형일(2010) |
| | 자연적보상전략 | 6 | |
| | 건설적사고전략 | 8 | |
| 임파워먼트 | 의미성 | 4 | Spreitzer(1995) 하성호(2009) |
| | 역량 | 4 | |
| | 자기결정력 | 4 | |
| | 영향력 | 4 | |
| 직무만족 | 9 | 5점 리커드 척도 | 서양열(2004) 박희진(2005) |
| 직무성파 | 7 | | Williams&Anderson(1991) 차윤석(2012) |
| 인구사회학적 요인 | 8 | 명목 척도 | |
| 합계 | 60 | | |

설문지의 타당도 및 신뢰도를 검증하기 위하여 탐색적 요인분석을 통해 구성타당도를 검증하였으며, 신뢰

성 분석에는 내적일관성 검증에 활용되는 Cronbach's α 계수를 산출하였다. [표 2]는 셀프리더십, [표 3]은 임파워먼트, [표 4]는 직무성파 및 직무만족도에 대한 요인분석과 각 요인의 신뢰도 분석 결과를 나타내고 있다.

[표 2]는 셀프리더십에 대한 요인분석과 신뢰도 분석 결과이다. 셀프리더십은 총 20개 문항 중 6개 문항이 이론 구조에 맞지 않게 적재되어 제거하여 건설적 사고 전략(요인1, 7개 문항), 행동지향적 전략(요인2, 3개 문항), 자연적 보상 전략(요인3, 4개 문항) 등의 3개 하위요인으로 최종적으로 14개 문항을 분석에 이용하였다. 고유값은 2.31이었고, 누적 분산값은 66.93으로 고유값 1.0과 누적 분산 60.0을 상회하여 적합하게 분석되었다. 각 요인들의 신뢰도는 건설적 사고 전략이 $\alpha=.878$, 행동지향적 전략이 $\alpha=.863$, 자연적 보상 전략이 $\alpha=.814$ 로 비교적 높게 나타났다.

표 2. 셀프리더십에 대한 요인분석 및 신뢰도 분석 결과

| 문항 | 셀프리더십 | | |
|---------------------|-------------|-------------|-------------|
| | 건설적사고 전략 | 행동지향적 전략 | 자연적보상 전략 |
| 셀프리더십 16 | .804 | .180 | .017 |
| 셀프리더십 15 | .774 | .127 | .131 |
| 셀프리더십 17 | .754 | .291 | .110 |
| 셀프리더십 13 | .704 | .192 | .265 |
| 셀프리더십 18 | .701 | .213 | .177 |
| 셀프리더십 14 | .664 | .178 | .272 |
| 셀프리더십 19 | .549 | .394 | .224 |
| 셀프리더십 8 | .237 | .863 | .132 |
| 셀프리더십 7 | .080 | .845 | .173 |
| 셀프리더십 9 | .373 | .753 | .149 |
| 셀프리더십 12 | .425 | .657 | .145 |
| 셀프리더십 1 | .080 | .151 | .868 |
| 셀프리더십 2 | .196 | .307 | .804 |
| 셀프리더십 3 | .325 | .052 | .754 |
| 고유값 | 4.07 | 2.98 | 2.31 |
| 분산 | 29.11 | 21.29 | 16.53 |
| 누적분산 | 29.11 | 50.40 | 66.93 |
| Cronbach's α | .878 | .863 | .814 |

[표 3]은 임파워먼트에 대한 요인분석과 신뢰도 분석 결과이다. 임파워먼트는 총 16개 문항 중 5개 문항이 이론 구조에 맞지 않게 적재되어 제거하여 영향력(요인1, 3개 문항), 의미성(요인2, 4개 문항), 역량(요인3, 2개 문항), 자기결정력(요인3, 2개 문항) 등의 3개 하위요인으로 최종적으로 11개 문항을 분석에 이용하였다. 고유값

은 1.45이고, 누적 분산값은 72.83으로 고유값 1.0과 누적 분산 60.0을 상회하여 적합하게 분석되었다. 각 요인들의 신뢰도는 의미가 $\alpha=.841$, 영향력이 $\alpha=.751$, 자기결정력이 $\alpha=.758$, 역량이 $\alpha=.666$ 으로 나타났다.

표 3. 임파워먼트에 대한 요인분석 및 신뢰도 분석 결과

| 문항 | 임파워먼트 | | | |
|---------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 의미성 | 영향력 | 자기결정력 | 역량 |
| 임파워먼트 2 | .855 | .074 | .159 | .087 |
| 임파워먼트 3 | .800 | .089 | .213 | .186 |
| 임파워먼트 1 | .755 | .173 | -.132 | .097 |
| 임파워먼트 4 | .730 | .070 | .299 | .159 |
| 임파워먼트 13 | -.009 | .846 | .142 | .131 |
| 임파워먼트 15 | .181 | .770 | .066 | .053 |
| 임파워먼트 16 | .138 | .764 | .207 | -.001 |
| 임파워먼트 9 | .098 | .131 | .864 | .235 |
| 임파워먼트 10 | .248 | .324 | .803 | -.001 |
| 임파워먼트 8 | .094 | .060 | .140 | .903 |
| 임파워먼트 7 | .454 | .120 | .089 | .698 |
| 고유값 | 2.81 | 2.08 | 1.66 | 1.45 |
| 분산 | 25.56 | 18.91 | 15.13 | 13.21 |
| 누적분산 | 25.56 | 44.48 | 59.61 | 72.83 |
| Cronbach's α | .841 | .751 | .758 | .666 |

[표 4]은 직무만족과 직무성과에 대한 요인분석과 신뢰도 분석결과이다. 직무만족은 제거 문항 없이 총9개 문항을 분석에 이용하였다. 직무성과는 총 7개 문항 중 2개 문항이 이론 구조에 맞지 않게 적재되어 제거하여 최종적으로 5개 문항을 분석에 이용하였다. 고유값은 3.26이고, 누적 분산값은 59.22로 적합하게 분석되었다. 직무만족의 신뢰도는 $\alpha=.808$, 직무성과의 신뢰도는 $\alpha=.908$ 이상으로 비교적 높게 나타났다.

IV. 연구결과

1. 조사 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 일반적 특성은 [표 5]와 같다. 전체 조사대상자 158명 중 성별은 여자가 100명(69.6%), 남자 47명(29.7%)으로 나타났으며, 연령에서는 71세~75세가 59명(37.3%)으로 가장 높게 나타났으며, 과거경력에

서는 농·어업 종사했던 대상자들이 44명(27.8%)으로 가장 많이 조사되었다.

표 4. 직무만족 및 직무성과에 대한 요인분석 및 신뢰도 분석 결과

| 문항 | 직무만족 | 직무성과 |
|---------------------|-------------|-------------|
| 직무만족 4 | .828 | .176 |
| 직무만족 7 | .826 | .231 |
| 직무만족 3 | .796 | -.002 |
| 직무만족 6 | .766 | .291 |
| 직무만족 9 | .712 | .278 |
| 직무만족 1 | .711 | .274 |
| 직무만족 8 | .701 | .127 |
| 직무만족 2 | .689 | -.013 |
| 직무만족 5 | .575 | .379 |
| 직무성과 2 | .187 | .852 |
| 직무성과 3 | .127 | .768 |
| 직무성과 1 | .156 | .753 |
| 직무성과 4 | .069 | .725 |
| 직무성과 5 | .222 | .610 |
| 고유값 | 5.03 | 3.26 |
| 분산 | 35.92 | 23.29 |
| 누적분산 | 35.92 | 59.22 |
| Cronbach's α | .808 | .908 |

표 5. 조사 대상자의 일반적 특성

| | 구분 | 인원수 | 백분율 |
|-------|------------|-----|-------|
| | 성별 | 남자 | 47 |
| 여자 | | 110 | 69.6 |
| 무응답 | | 1 | 0.6 |
| 연령 | 60세~65세 | 31 | 19.7 |
| | 66세~70세 | 57 | 36.1 |
| | 71세~75세 | 59 | 37.3 |
| | 76세 이상 | 10 | 6.3 |
| | 무응답 | 1 | 0.6 |
| 과거 경력 | 전문직 | 5 | 3.2 |
| | 판매/서비스 관련직 | 14 | 8.9 |
| | 기술직 | 16 | 10.1 |
| | 공무원 | 9 | 5.7 |
| | 농·어업 | 44 | 27.8 |
| | 자영업 | 24 | 15.2 |
| | 사무직 | 5 | 3.2 |
| | 생산직 | 5 | 3.2 |
| | 기타 | 31 | 19.6 |
| | 무응답 | 5 | 3.2 |
| 합계 | | 158 | 100.0 |

2. 가설검증

본 연구는 독립변수와 종속변수 간의 영향관계를 조직적으로 확인시켜주는 위계적회귀분석을 통하여 연구

가설을 검증하였다.

가설1. 셀프리더십은 직무성과에 영향을 줄 것이다.
 셀프리더십이 직무성과에 미치는 영향을 분석한[표 6]의 모델1에서는 행동지향적전략($p < .050$)과 자연적보상전략($p < .010$)은 통계적으로 유의미하게 나타났으며, 건설적사고전략은 무의미하게 나타났다. 모델1은 $F=16.573$ 으로 22.9%의 설명력을 의미하고 있다.

셀프리더십이 직무성과에 미치는 영향을 위계적 다중회귀분석을 실시한 결과, 모델1에서 행동지향적전략과 자연적보상전략, 모델2에서는 자연적보상전략과 직무만족에 따라 직무성과에 유의미한 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 직무성과에 미치는 영향은 직무만족, 자연적보상전략순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다.

표 6. 셀프리더십이 직무성과에 미치는 영향

| 변인 | 모델1 | | | 모델2 | | |
|-----------------|-----------|---------|----------|-----------|---------|----------|
| | B | β | t | B | β | t |
| 상수 | 2.032 | | 7.752*** | 1.452 | | 5.186*** |
| 행동지향적 전략 | .141 | .170 | 2.105* | .103 | .124 | 1.610 |
| 자연적 보상 전략 | .170 | .255 | 2.792** | .157 | .236 | 2.732** |
| 건설적 사고 전략 | .155 | .173 | 1.850 | .102 | .113 | 1.266 |
| 직무 만족 | | | | .247 | .312 | 4.440*** |
| R | .494 | | | .575 | | |
| R ² | .244 | | | .330 | | |
| △R ² | .229 | | | .313 | | |
| F | 16.573*** | | | 18.870*** | | |

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

가설2. 셀프리더십과 직무성과간에 직무만족이 영향을 줄 것이다.

직무만족을 매개로한 [표 6]의 모델2에서는 자연적보상전략($p < .010$)과 직무만족($p < .001$)은 통계적으로 유의미하게 나타났으며, 행동지향적전략, 건설적사고전략은 무의미하게 나타났다. 모델2는 $F=18.870$ 으로 31.3%의 설명력을 의미한다. 그리고, Durbin-watson 값은 2.012

로 회귀모형이 적합함을 나타냈다.

셀프리더십이 직무성과에 미치는 영향에 있어 직무만족의 매개효과를 분석한 결과는 [표 7]과 같다. 1단계 회귀계수는 .245로 정(+)의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 .436, 3단계에서는 독립변수가 .350, 매개변수가 .351의 값을 나타내고 있다. 유의수준을 가늠할 수 있는 t값, p값은 1단계, 2단계, 3단계, 모두 유의한 결과를 보여주고 있다. 또한 2단계에서 독립변수의 효과도 3단계에서의 독립변수 효과보다 크게 나타나고 있다. 설명력을 나타내는 R²값은 1단계 6%의 설명력을 나타내고 있고, 2단계에서는 19%, 3단계에서는 30.6%의 설명력을 제시하고 있다.

따라서, 노인일자리 시장형사업 참여자가 사업단 업무에 참여함에 있어 자연적보상전략을 높여주면 스스로 일의 진행 정도 파악 및 자기 목표를 설정하게 하고 일에 대한 가치를 알게 하여 즐겁게 일하게 하면 직무만족을 느껴 직무성과 향상을 더 크게 기대할 수 있을 것으로 해석된다.

표 7. 셀프리더십이 직무성과에 미치는 영향에서 직무만족의 매개효과

| 독립/매개/종속변수 | 단계 | 표준화된 β | t | R ² |
|------------------------|------|--------------|----------|----------------|
| 자연적 보상전략 / 직무만족 / 직무성과 | 1단계 | .245 | 3.149** | .060 |
| | 2단계 | .436 | 6.044*** | .190 |
| | 3단계 | .350 | 5.067*** | .306 |
| | .351 | 5.084*** | | |

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

가설3. 임파워먼트는 직무성과에 영향을 줄 것이다.

임파워먼트는 직무성과에 미치는 영향을 분석한 [표 8]의 모델1에서는 의미성($p < .010$), 역량($p < .001$), 영향력($p < .010$)은 통계적으로 유의미하게 나타났으며, 자기결정력은 무의미하게 나타났다. 따라서 모델1은 $F=26.291$ 으로 39.2%의 설명력을 의미하고 있다.

임파워먼트가 직무성과에 미치는 영향을 위계적 다중회귀분석을 실시한 결과 모델1에서 의미성, 역량, 영향력, 모델2에서는 역량, 영향력, 직무만족에 따라 직무성과에 유의미한 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 직무성과에 미치는 영향은 역량, 직무만족, 영향력, 의미성 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다.

표 8. 임파워먼트가 직무성과에 미치는 영향

| 변인 | 모델1 | | | 모델2 | | |
|-----------------|-----------|---------|----------|-----------|---------|----------|
| | B | β | t | B | β | t |
| 상수 | 1.409 | | 6.010*** | .961 | | 3.784*** |
| 의미성 | .203 | .241 | 3.303** | .156 | .185 | 2.585* |
| 역량 | .293 | .384 | 5.430*** | .257 | .337 | 4.886*** |
| 자기결정력 | -.025 | -.036 | -.484 | .004 | .006 | .085 |
| 영향력 | .184 | .249 | 3.555** | .152 | .207 | 3.038** |
| 직무만족 | | | | .194 | .245 | 3.791*** |
| R | .638 | | | .677 | | |
| R ² | .407 | | | .459 | | |
| △R ² | .392 | | | .441 | | |
| F | 26.291*** | | | 25.745*** | | |

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

가설4. 임파워먼트와 직무성과간에 직무만족이 영향을 줄 것이다.

직무만족을 매개로한 [표 8]의 모델2에서는 의미성(p<.050), 역량(p<.001), 영향력(p<.010)과 직무만족(p<.001)은 통계적으로 유의하게 나타났으며, 자기결정력은 무의미하게 나타났다. 따라서, 모델2는 F=25.745으로 44.1%의 설명력을 의미한다. 그리고, Durbin-watson 값은 2.266으로 회귀모형이 적합함을 나타냈다.

임파워먼트가 직무성과에 미치는 영향에 있어 직무만족의 매개효과를 분석한 결과는 [표 9]와 같다.

첫 번째, 의미성이 직무성과에 미치는 영향에 있어 직무만족의 매개효과를 분석한 결과는 다음과 같다. 1단계 회귀계수는 .292로 정(+)의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 .464, 3단계에서는 독립변수가 .368, 매개변수가 .329의 값을 나타내고 있다. 유의수준을 가늠할 수 있는 t값, p값은 1단계, 2단계, 3단계, 모두 유의한 결과를 보여주고 있다. 또한 2단계에서 독립변수의 효과도 3단계에서의 독립변수 효과보다 크게 나타나고 있다. 설명력을 나타내는 R²값은 1단계 8.5%의 설명력을 나타내고 있고, 2단계에서는 21.5%, 그리고 3단계에서는 31.4%의 설명력을 제시하고 있다.

두 번째, 역량이 직무성과에 미치는 영향에 있어 직무만족의 매개효과를 분석한 결과는 다음과 같다. 1단계 회귀계수는 .278로 정(+)의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 .540, 3단계에서는 독립변수가 .454, 매개변수가 .310의 값을 나타내고 있다. 유의수준을 가늠할 수

있는 t값, p값은 1단계, 2단계, 3단계, 모두 유의한 결과를 보여주고 있다. 또한 2단계에서 독립변수의 효과도 3단계에서의 독립변수 효과보다 크게 나타나고 있다. 설명력을 나타내는 R²값은 1단계 7.8%의 설명력을 나타내고 있고, 2단계에서는 29.1%, 그리고 3단계에서는 38%의 설명력을 제시하고 있다.

세 번째, 영향력이 직무성과에 미치는 영향에 있어 직무만족의 매개효과를 분석한 결과는 다음과 같다. 1단계 회귀계수는 .210으로 정(+)의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 .397, 3단계에서는 독립변수가 .320, 매개변수가 .369의 값을 나타내고 있다. 유의수준을 가늠할 수 있는 t값, p값은 1단계, 2단계, 3단계, 모두 유의한 결과를 보여주고 있다. 또한 2단계에서 독립변수의 효과도 3단계에서의 독립변수 효과보다 크게 나타나고 있다. 설명력을 나타내는 R²값은 1단계 4.4%의 설명력을 나타내고 있고, 2단계에서는 15.8%, 그리고 3단계에서는 28.8%의 설명력을 제시하고 있다.

따라서, 노인일자리 시장형사업 참여자가 사업단 업무에 참여함에 있어 스스로 자기 일에 가치와 의미를 부여하고, 참여자의 역량을 강화시켜 업무에 대한 권한 위임을 통해 영향력을 강화시키면 직무만족을 느껴 직무성과 향상을 더 크게 기대할 수 있을 것으로 해석된다.

표 9. 임파워먼트가 직무성과에 미치는 영향에서 직무만족의 매개효과

| 독립/매개/종속변수 | 단계 | 표준화된 β | t | R ² |
|-------------------------|-----|--------------|----------|----------------|
| 의미성 / 직무만족 / 직무성과 | 1단계 | .292 | 3.819*** | .085 |
| | 2단계 | .464 | 6.543*** | .215 |
| | 3단계 | .368 | 5.289*** | .314 |
| 역량 / 직무만족 / 직무성과 | 1단계 | .278 | 3.621*** | .078 |
| | 2단계 | .540 | 8.011*** | .291 |
| | 3단계 | .454 | 6.889*** | .380 |
| 영향력 / 직무만족 / 직무성과 | 1단계 | .210 | 2.676** | .044 |
| | 2단계 | .397 | 5.403*** | .158 |
| | 3단계 | .320 | 4.611*** | .288 |
| | | .369 | 5.331*** | |

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

V. 결론

본 연구는 광주, 전남, 전북, 제주지역 노인일자리 시장형사업단 참여자의 셀프리더십과 임파워먼트가 직무만족과 직무성공에 미치는 영향에 대해 파악하여 노인일자리사업 참여자의 직무성공을 높이는데 기여할 수 있는 자료로 활용하고자 하였다.

본 연구 분석 결과를 요약하면 다음과 같다.

먼저, 지금까지 연구는 정대용 외(2010), 김연선 외(2010)의 연구에서와 같이 셀프리더십과 직무성공간의 단일 요인으로 연구하였으나[18][22], 본 연구는 셀프리더십의 하위요인(행동지향적전략, 자연적보상전략, 건설적사고전략)으로 연구를 하였다.

그 결과, 셀프리더십의 하위 요인중 자연적보상전략과 행동지향적전략은 직무성공에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 셀프리더십 하위요인(자기계획, 자기보상, 자기비판)으로 연구한 황재원(2011)[23]의 연구에서는 하위요인 중 자기계획, 자기보상만이 직무성공에 영향을 미친다는 연구 결과를 보여주고 있어, 본 연구와는 다른 결과를 나타내고 있다.

둘째, 셀프리더십의 하위 요인중 자연적보상전략만이 직무만족을 매개하여 직무성공에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 임파워먼트의 의미성, 역량, 영향력이 직무성공에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 임파워먼트의 영향력이 직무성공에 영향을 미친다고 연구한 유영진 외(2006)[29]의 연구와도 부분적으로 일치한다.

넷째, 임파워먼트의 하위 요인중 의미성, 역량, 영향력만이 직무만족을 매개하여 직무성공에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이상의 연구결과에 따라 다음과 같은 실무적인 시사점을 제언하고자 한다.

노인일자리사업 현장에 제시하는 실무적인 시사점은 첫째, 노인일자리사업 참여자의 자연적보상전략 강화이다. 자연적보상전략은 자신이 좋아하는 일이나 활동을 수행할 경우, 그 자체를 수행한다는 것만으로도 행복을 느끼며 만족한다는 것이다. 따라서, 노인일자리사

업 참여자들이 자신이 맡은 업무를 통해 즐거움을 알게 하고, 사업 담당자가 없는 상황에서도 자신을 스스로 격려하면서 창의력을 발휘 할 수 있도록 셀프리더십 교육을 노인일자리사업 초기에 시행하는 소양 교육 과목에 의무화하고 직무 교육시 주기적으로 교육을 실시하여 셀프리더십이 높은 참여자로 양성해야 할 것이다.

둘째, 의미성, 영향력 확대를 위한 권한 위임 전략이다. 참여자가 사업단 업무에 참여함에 있어 스스로 자기 일에 가치와 의미를 부여하고 참여자의 역량을 강화시키기 위해 사업단 업무에 대한 권한 위임을 통해 영향력을 증대시킬 필요가 있다. 또한, 시장형사업단의 모기관으로의 독립 및 사업 참여자의 자발적인 참여와 운영을 위해 사업 참여자가 사업단의 조합원이 되는 협동조합 방식으로의 전환도 시장형사업의 출구 전략으로 필요할 것이다.

셋째, 노인일자리사업 참여자의 역량 강화 전략이다. 참여자의 성과가 사업단의 성과로 이어지는 만큼 참여자가 사업에 참여하여 자신의 역량을 최대한 발휘할 수 있게 시장형사업 참여자 선발시 참여 노인의 과거 경력을 중요한 선발 기준으로 고려하여야 한다. 따라서, 노인일자리 참여자 선발 기준표에 과거경력 항목을 첨가하여 자신의 과거 경력과 능력을 사업단에서 잘 활용하여 성과를 창출할 수 있도록 하여야 한다. 또한, 사업 참여자에게 구체적인 목표를 제시 및 성과에 따른 보상이 이루어져야 한다.

본 연구는 표본의 분포가 호남·제주지역에 편중되어 있어 결과를 일반화하기에는 다소 무리가 있으나 노인일자리사업 참여자의 직무만족과 직무성공에 영향을 주는 셀프리더십과 임파워먼트의 관계를 처음 다룬다는 점에서 의의를 둘 수 있다. 앞으로 전국을 대상으로 한 후속연구가 필요하다고 본다.

참고 문헌

- [1] http://rcps.egov.go.kr:8081/jsp/stat/ppl_stat_if.jsp
- [2] 조준행, 탁윤경, “노인일자리사업의 사회경제적 효과 분석”, 한국심리학회 연차 학술발표논문집,

- pp.522-523, 2007.
- [3] 임재영, 이석원, “노인일자리사업의 의료비 절감 효과에 관한 연구”, 보건경제와 정책연구, 제14권, 제1호, pp.75-102, 2008.
- [4] 이소정, “노인일자리사업 참여가 노인의 사회관계에 미치는 효과 분석”, 노인복지연구, 제59권, pp.331-354, 2013.
- [5] 서양열, “노인일자리사업 참여만족에 관한 연구-전라도지역 노인을 중심으로”, 노인복지연구 여름호, 제24권, pp.31-51, 2004.
- [6] 이석원, “노인일자리 사업 참여자의 시간활용 변화와 적극적 노년생활”, 노인복지연구, 제49권, pp.51-79, 2010.
- [7] 보건복지부, 2013년 노인일자리사업종합안내
- [8] C. C. Manz, “Self-leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizations,” *Academy of Management Review*, Vol.11, pp.585-600, 1986.
- [9] 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.
- [10] C. C. Manz and H. P. Jr Sims, *New super leadership: Leading others to lead themselves*, San France, CA:Berrett-Koehler, 2001.
- [11] J. D. Houghton and C. P. Neck, “The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership,” *Journal of managerial Psychology*, Vol.17, No.8, pp.672-691, 2002.
- [12] 고흥일, *의료기관 종사자의 셀프리더십이 서비스품질에 미치는 영향*, 울산대학교 대학원 박사학위논문, 2010.
- [13] Spreitzer, “An Empirical Test of a Comprehensive Model of Interpersonal Empowerment in the Workplace,” *American Journal of Community Psychology*, Vol.23, No.5, pp.1442-1485, 1995.
- [14] 박내희, *조직행동론*, 박영사, 1998.
- [15] 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, 2006.
- [16] R. P. Tett and J. P. Meyer, “Job satisfaction, organizational commitment, turnover. Path analyses based on meta analytic finding,” *Personnel Psychology*, Vol.46, No.2, pp.259-293, 1993.
- [17] 김태훈, *직업무용단원의 의사소통과 조직유효성의 관계*, 중앙대학교 대학원 박사학위논문, 2006.
- [18] 김연선, 김성혁, “특급호텔 직원의 셀프리더십, 팀웍, 자기효능감, 직무만족, 조직몰입 및 직무성과에 관한 인과관계 연구”, *호텔관광연구*, 제12권, 제2호, pp.97-108, 2010.
- [19] 백현, 김용순, “여행사 종사원의 셀프리더십, 태도 및 고객지향성의 구조적 관계”, *한국콘텐츠학회논문지*, 제10권, 제5호, pp.398-406, 2010.
- [20] 황혜진, 배수현, “컨벤션산업 종사자의 셀프리더십이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향”, *호텔관광연구*, 제12권, 제2호, pp.220-232, 2010.
- [21] 정미화, 고명숙, “프리셉터의 셀프리더십이 역할인식과 직무만족에 미치는 영향”, *간호행정학회지*, 제18권, 제2호, pp.146-154, 2012.
- [22] 정대용, 김민석, “슈퍼리더십과 셀프리더십이 LMX 질을 매개로 조직성과에 미치는 영향”, *생산성논집*, 제24권, 제2호, pp.31-57, 2010.
- [23] 황재원, “농협직원의 셀프리더십이 직무성과에 미치는 영향”, *한국협동조합연구*, 제29권, 제3호, pp.51-66, 2011.
- [24] 이옥희, “판매원의 임파워먼트가 직무만족과 조직몰입 및 서비스품질에 미치는 영향”, *패션비즈니스*, 제15권, 제1호, pp.145-157, 2011.
- [25] 이종호, “외식업체 종사자들의 임파워먼트가 직무만족과 이직의도에 미치는 여향에 관한 연구”, *한국조리학회지*, 제18권, 제5호, pp.113-128, 2012.
- [26] 최용석, 이종호, “변혁적 리더십이 호텔종사원들

의 임파워먼트와 직무만족에 미치는 영향”, 관광연구저널, 제26권, 제6호, pp.327-343, 2012.

[27] 유순옥, 이소연, 한수옥, 장난순, 김연옥, 허진영, 엄영희, “일 병원 간호사의 임파워먼트, 업무성과 및 직무만족의 관계”, 간호행정학회지, 제12권, 제3호, pp.406-414, 2006.

[28] 이인희, 박승영, “여행사 리더십 유형과 종사원 임파워먼트, 조직몰입, 직무성과 간의 관계 연구”, 관광경영학회, 제11권, 제1호, pp.119-140, 2007.

[29] 유영진, 김영화, “외식업의 임파워먼트가 직무만족, 조직몰입 및 성과에 미치는 영향”, 관광연구저널, 제20권, 제1호, pp.153-168, 2006.

[30] 하동현, “대구 외식업 종사원의 직무소진에 관한 연구”, 한국식생활문화학회지, 제26권, 제3호, pp.261-270, 2011.

[31] 우미애, 노인요양시설 사회복지사의 조직 내 인간관계가 직무성과에 미치는 영향, 카톨릭대학교 대학원 석사학위논문, 2012.

[32] 최금년, 리더의 감성리더십이 항공사 객실승무원의 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구, 경기대학교 서비스경영전문대학원 석사학위논문, 2013.

[33] 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, No.5, pp.523-538, 1998.

[34] 하성호, 조직문화유형이 임파워먼트 및 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구-건설산업을 중심으로, 호서대 벤처전문대학원 박사학위논문, 2009.

[35] 박희진, 노인일자리사업 참여 만족도 조사 연구, 한남대학교 사회문화대학원 석사학위논문, 2005.

[36] L. J. Williams and S. E. Anderson, “Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors,” Journal of management, Vol.17, No.3, pp.601-617, 1991.

[37] 차윤석, 웰니스(wellness)와 업무성과 간의 관계에 관한 연구-다수준 모형분석을 활용한 실증연구를 중심으로, 서울대학교 대학원 박사학위논문, 2012.

저 자 소 개

박 용 두(Yong-Du Park)

정희원



- 2003년 2월 : 호남대학교 사회복지학과(학사)
- 2009년 2월 : 호남대학교 사회복지학과(사회복지학 석사)
- 2012년 3월 ~ 현재 : 남부대학교 사회복지학과 박사과정
- 2009년 5월 ~ 현재 : (재)한국노인인력개발원 재직 <관심분야> : 사회복지실천, 노인복지, 노후설계

정 민 숙(Min-Suk Jung)

정희원



- 1976년 2월 : 조선대학교 물리학 과(이학사)
- 1998년 8월 : 서울여자대학교 사회사업학과(사회복지학 석사)
- 2003년 2월 : 부산대학교 사회복지학과(사회복지학 박사)
- 2003년 3월 ~ 현재 : 남부대학교 사회복지학과 교수 <관심분야> : 사회복지실천, 노인복지, 여성복지