

직업능력개발훈련교사의 분산적 지도성이 직무만족에 미치는 영향

- 조직시민행동과 교사 임파워먼트의 매개효과 -

최 상 국*·황 찬 규**·권 두 순***

On the Effect of Dispersed Leadership of Vocational Training Teachers on Job Satisfaction Through Organization Citizenship Behavior and Teacher Empowerment

Choi Sangkuk·Hwang Changyu·Kwon Dosoon

〈Abstract〉

The goal of this research is to empirically examine how vocational skill development teachers' distributed leadership influences on job satisfaction, through organizational citizenship behavior and teacher empowerment. A nation-wide survey was conducted among vocational skills development teachers, the unemployed and teachers who have used a government-subsidized education card.

First, the study revealed that vision has no significant influence on organizational citizenship behavior and teacher empowerment. Second, leader-plus has a significant influence on organizational citizenship behavior and teacher empowerment. Third, situation has no significant influence on organizational citizenship behavior and teacher empowerment. Fourth, organizational culture has a significant influence on organizational citizenship behavior and teacher empowerment. Fifth, a significant influence was found between teacher empowerment and organizational citizenship behavior. Lastly, organizational citizenship behavior and teacher empowerment has a significant influence on job satisfaction.

Key Words : Dispersed Leadership of Vocational Training Teachers, Job Satisfaction, Organization Citizenship Behavior, Teacher Empowerment

I. 서론

직업능력개발훈련은 1967년 직업훈련법이 제정된 이후 숙련되지 못한 기술자가 숙련된 기술자의 일을

도와주면서 배우는 기존의 틀에서 벗어나 체계적이면서 집중적으로 직업 기술을 배울 수 있는 전문교육기관들이 설립되었다. 그리고 직업전문교육기관에서는 직업능력개발훈련교사를 중심으로 신입·재직·전직 근로자를 위한 교육으로 범위가 넓어지고 있다[1].

직업능력개발훈련의 훈련교사는 법에 근거하고 있다. 근로자직업능력개발법 제33조에 “고용노동부장관

* 서울벤처대학원대학교 융합산업학과 박사과정(주저자)

** 서울벤처대학원대학교 융합산업학과 교수

*** 청운대학교 융합교양교육원 외래교수(교신저자)

으로부터 자격증을 취득하고 훈련기관에서 훈련생에게 직업훈련을 가르치는 자” 그리고 “그 밖에 해당 분야에 전문지식이 있는 사람 등으로서 직업능력 개발훈련에 참여한 훈련생을 가르치는 활동을 수행하는 사람”으로 정의한다. 직업능력개발훈련교사는 직업능력개발훈련과정의 기획과 개발 훈련 실시 및 평가 등의 훈련 업무와 학생의 중도에 포기 및 탈락 방지와 취업 상담하는 역할을 수행한다[2, 3].

직업능력개발훈련 교육과정은 다양해지고 있기 때문에 직업능력개발훈련교사가 학교와 기관, 기업의 여러 이해관계자들과 훈련을 받는 예비 직업인과 재직자간의 유기적인 관계를 맺어나갈 수 있도록 해야 한다. 직업능력개발훈련교사는 기술, 지식, 태도를 기반으로 직업인을 양성할 수 있는 틀을 제공해야 한다. 이는 훈련기준 및 평가 맞춰 급변하는 직업 및 사회적 환경을 감지하여 인재양성에 목적을 두어야 한다. 직업능력개발훈련교사가 예비 직업인과 재직자의 직업능력개발향상을 위해 학교는 편안하게 교육을 듣고 실습할 수 있는 교육공간과 행정을 지원해야 하며, 직업능력개발훈련교사가 강의 커리큘럼과 양질의 교육 자료를 구성할 수 있도록 지원을 아끼지 않는다. 기업은 고용 창출 및 재직자의 업무능력을 향상시킬 수 있는 제반을 지원해야 한다. 그리고 공공기관은 예비 직업인과 재직자의 교육 혜택이 잘 제공될 수 있도록 정책적으로 지원해야 한다. 이렇게 직업능력개발훈련교사가 자부심을 가지고 강의와 업무 그리고 상담과제를 부여하여 예비 직업인과 재직자의 훈련역량을 향상시키기 위해 노력해야 한다. 이러한 변화에 잘 대처하기 위해서는 분산적 지도성이 필요하다.

해외에서는 분산적 지도성을 적용한 연구들을 통한 성과가 나타나고 있는 상황이다. Christy[4]의 연구에서는 학교에 분산적 지도성을 적용하여 교육성과를 살펴보았다. 그리고 Macbeth[5]의 연구에서는 분산적 지도성을 적용하여 학교의 조직 효과성을 높

이기 위한 연구를 제시하였다. Davis[6]의 연구에서는 분산적 지도성을 적용하여 학교 운영 성과를 제시하였다. 하지만 국내에서는 고등학교와 대학에서는 분산적 지도성관련 연구가 진행되고 있으나 직업능력 개발훈련기관에 분산적 지도성을 적용하는 연구들은 거의 없는 실정이다.

본 연구의 차별점은 이상의 논의를 바탕으로 2가지로 설명할 수 있다. 첫째, 직업능력개발훈련교사의 분산적지도성이 직무만족 간의 관계를 통해 어떻게 교육성과로 이어질 지를 알아보고자 한다. 또한 직업능력개발훈련교사의 분산적 지도성을 극대화 할 수 있는 전략적인 방안을 도출하고자 한다. 둘째, 직업능력개발훈련교사의 특성과 역량 그리고 지도 특성, 사회적 영향을 전반적으로 살펴볼 필요가 있기 때문에 직업능력개발훈련교사의 행동학적 접근 방법은 반드시 필요하다.

이를 통해 본 연구의 목적은 직업능력개발훈련교사의 분산적 지도성이 조직시민행동과 교사의 임파워먼트를 통해 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 실증 검증하고자 한다. 세부적으로 살펴보면 다음과 같다. 직업능력개발훈련교사는 기술 분야로 특화되어 있기 때문에 여성 지도자보다는 남성지도자 비율이 높다. 이를 통해 남성 지도자가 여성과 남성 수강생을 어떤 방식으로 지도해야 효과적인 교육성과가 나타나는 것이 중요하다. 따라서 분산적지도성 중요한 특성인 비전, 지도자확대, 실행상황, 학습조직문화가 매개변수인 조직시민행동과 교사의 임파워먼트를 통해 종속변수인 직무만족에 대한 인과관계를 살펴보고자 한다. 이를 통해 직업능력개발훈련기관의 안정적인 인력 수급과 직업능력개발훈련교사의 직무만족을 통한 효율적·효과적인 직업훈련 발전 방안을 제시하고자 한다.

본 논문의 구성은 다음과 같다. 제II장에서는 직업능력개발훈련교사의 분산적지도성, 조직시민행동, 교사 임파워먼트, 직무만족 정의와 특성 그리고 선행연

구들을 살펴본다. 제Ⅲ장에서는 연구모형 및 가설을 설정한다. 제Ⅳ장에서는 변수 정의와 연구대상 및 분석단위를 기술하였다. 제Ⅴ장에서는 가설검증 및 결과분석을 기술하였고, 마지막 제Ⅵ장에서는 연구결과 및 시사점, 향후 연구방향등에 대해 논의하고자 한다.

II. 관련연구

2.1 직업능력개발훈련교사의 분산적 지도성

분산적 지도성은 조직 구성원들이 비전과 목표 그리고 가치를 실현하기 위해 서로가 협업하고 소통하여 지도성을 발휘하는 것을 의미한다[4, 7]. 즉, 분산적 지도성은 역량 이론이라 할 수 있으며, 직업능력개발훈련기관에서 훈련교사가 예비 직업인과 재직자들에게 훈련 커리큘럼과 내용을 안내하기 위한 지도성 포함하는 것이라고 할 수 있다. 조직 구성원의 수동적이 아닌 능동적인 참여를 통해 전문성을 공유하고 협업하여 집단지성 체계의 지도성을 확립할 수 있다고 볼 수 있다. 따라서 직업능력개발훈련기관에서의 훈련교사는 자부심과 사명을 가지고 직무만족을 높이는 것이 매우 중요하다. 이처럼 직업훈련기관 및 직업훈련능력개발훈련교사의 분산적지도성은 국가직무표준능력(NCS, National Ccmpetency Standards)에 의한 인적자원개발에 중요한 요소로 차지하고 있는 상황이다.

Spillane[7]의 연구에서는 분산적 지도성을 지도자와 조직 구성원들이 문제를 해결해야 하는 상황에서 상호협력하여 공동의 지식을 생산하는 지도성 실행으로 정의하고 있다. 분산적 지도성을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 지도성 실행의 중요한 개념이다. 이는 다수의 지도자들로 이루어져 분산되는 지도성이 아니라 지도성을 어떻게 실행하는 자체가 중요하다고 볼 수 있다. 둘째, 지도성 실행을 형성하

는데 있어서 지도자와 조직 구성원 그리고 상황 모두 필수적으로 연결되어 있어야 하므로 보조적인 성격을 가진 개념은 아니다. 셋째, 어떤 상황을 통해 지도성을 실행하여 얻어지는 결과를 의미한다. 이를 통해 분산적 지도성을 성공적으로 실행하기 위해서는 훈련교사의 가이드를 제시하고 조직 구성원이 상호공유 학습을 통해 협업하는 학습조직이 이루어지는 문화로 갈 수 있다는 것이 매우 중요하다.

따라서 직업능력개발훈련교사는 훈련역량을 지속적으로 개발하고 확대시켜서 예비 직업인과 재직자들이 상호공유 학습할 수 있도록 다양하고 융통성 있는 지도방법을 실행해 나아가야 한다.

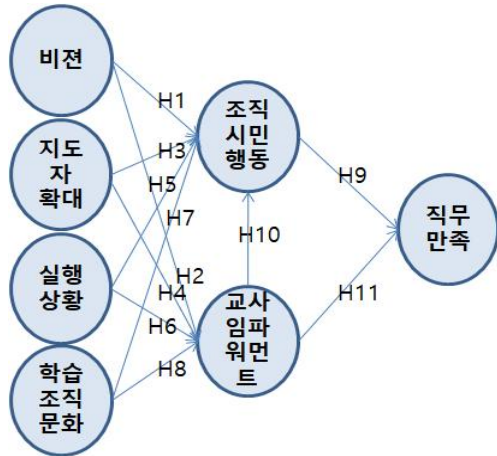
2.2 조직시민행동

조직시민행동의 정의는 기업에서 공식적인 보상으로 연결되지 않지만, 기업의 목표달성을 위해 조직에 있는 업무를 증진시키기 위해 개인이 자율적으로 행동하는 것을 의미한다[8, 9].

조직시민행동의 특징은 직접보상으로 연결되지 않는 행동과 조직구성원의 재량권 행동 그리고 전반적인 조직유효성에 기여하는 행동이 있다. 그리고 Lee. et. al[10]의 연구에서는 정량적인 분석 방법은 요인분석을 이용하여 이타주의와 일반화된 순응을 구분하여 조직시민행동의 두 가지 유형이 있다. 마지막으로 Williams[11]의 연구에서는 이타주의, 비인격 양심성, 참여라는 3가지 특징으로 설명할 수 있다.

따라서 조직구성원이 역할이 중요해짐에 따라 조직시민행동이 필수적인 요인으로 자리 잡고 있다. 이를 통해 조직 구성원의 태도와 행동은 생산성 향상 및 효율성과 효과성을 높일 수 있으며, 이는 기업의 이윤창출 및 사업을 영위할 수 있는 발판을 마련하게 된다. 따라서 조직 구성원에게 부여되는 공정한 처우가 조직시민행동을 극대화 할 수 있는 중요한 요인이 될 것이다.

2.3 교사 임파워먼트



<그림 1> 연구모형

임파워먼트는 조직구성원의 속해있는 개인이 자신의 업무 역할을 적극적으로 수행하는 내재적 동기를 의미한다. 즉, 조직 구성원의 잠재능력을 통해 자신의 업무에 대한 리스크를 줄이고 자율적으로 업무를 수행하는 능력을 의미한다[12].

임파워먼트는 외부에서 주어지는 영역이 아닌 내부 영역에 중점을 두고 있다. 이는 조직구성원에게 권한을 넘기는 차원을 넘어 지도자의 역량과 구성원의 역량을 충분하게 발휘 할 수 있는 것이 특징이라 할 수 있다. Spreitzer[13]의 연구에서는 4가지 관점에서 임파워먼트가 나오게 된다고 설명하고 있다. 임파워먼트를 직무의 목적에 가치를 두는 과업 의미성, 직무에 대한 과업을 해결할 수 있는 역할 수행능력, 인간이 가지고 있는 본연적인 심리욕구인 자율성, 유능성, 관계성에서의 자기결정성이 내재적 동기를 통해 임파워먼트가 나타난다고 설명하고 있다.

2.4 직무만족

직무만족의 정의는 조직 구성원이 직무를 통한 경

험으로부터 갖게 되는 긍정적 정서상태를 의미하며, 한 개인이 직무에 대해 가지고 있는 심리·정신·물리적 보상에 대한 만족 정도를 의미한다[14]. 또한 직무만족은 경영학, 경제학, 조직심리학, 산업심리학 등 학문분야에서 중요하게 연구되는 변수이다. 사회학에서는 소외의 측정을 위한 변수로 경제학에서는 효용의 대리변수 뿐만 아니라 노동시장 현상의 측정 변수로 활용되어 왔다[15]. 그리고 직무만족의 영향요인을 살펴보면 다음과 같다. 역할갈등, 리더십, 교육·훈련, 조직문화, 임파워먼트, 서비스 지향, 직무스트레스, 직무특성, 경력특성, 참여활동, 멘토, 신뢰 등을 들 수 있다[16].

최근 직업능력개발훈련교사의 인적자원개발에 중요한 요인인 직무만족은 훈련기준의 변경, 교사등급제 시행 및 이수자평가 등의 업무가 추가 및 수정되어 산업현장의 직무능력 전수와 훈련성과에 따른 직무만족을 동시에 충족시키고 있는 상황이다. 따라서 직업능력개발훈련교사의 직무만족은 직업훈련기관 조직에서의 교육효과를 높이고 직업훈련을 성공으로 필수적이다. 따라서 조직구성원이 직무를 수행하는 과정에서 자신의 직무를 어떻게 이해하고 어떠한 태도를 임하느냐에 따라서 조직성과는 다르게 나타날 것이다.

III. 연구모형 및 가설설정

3.1 연구모형의 설정

본 연구는 직업훈련기관에서 종사하는 직업능력개발훈련교사의 분산적 지도성에 의한 영향요인들에 대해 파악하고 이들 요인들이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 분석하고자 한다. 연구모형은 분산적 지도성 영향요인인 비전, 지도자확대, 실행상황, 학습조직문화의 요인이 조직시민행동과 교사임파워먼트

를 통해 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 알아보 고자 한다.

본 연구모형에서의 이론적 틀을 살펴보면 다음과 같다. 독립변수인 분산적 지도성의 비전, 지도자확대, 실행상황, 학습조직문화 중요한 변수로 설명되고 있다. 그 이유는 분산적 지도성은 규범적, 상징적, 경험 적 파워를 지니고 있기 때문이다. 첫째, 규범적 파워 는 한 사람을 중심으로 능동적이면서 지도자로서의 지도성을 발휘한다. 둘째, 상징적 규범은 학교에서 요 구되는 내용을 반영하는 지도성을 발휘한다. 셋째, 지 도자와 지도 받는 학생과 함께 문제를 발견하고 토론 을 유도하여 성과를 내는 지도성을 발휘한다는 것이 다. 이를 통해 분산적 지도성의 비전, 지도자확대, 실행 상황, 학습조직문화는 3가지 파워에 의미를 담고 있는 중요한 변수라고 볼 수 있다. 매개변수는 조직 시민행동과, 교수임파워먼트를 배치한 이유는 본 연 구주제가 직업능력개발훈련교사의 지도성 연구가 진 행되었기 때문에 학생보다는 교사로 우선순위를 두 는 것이 중요하다. 또한 교사가 지도성을 제대로 발 휘하면 교사의 긍정적인 파워가 수강생들에게 전달 되기 때문이다. 이를 통해 교사의 특화된 기술 과목 을 듣는 수강생들은 조직시민행동 높아지게 될것이 며, 수강생들이 기업의 각자의 직무에 대해 애착을 느끼고 직무를 충분히 해낼 수 있는 능력이 생기기 때문에 연구 모형을 설정하였다. 본 연구의 연구 모 형은 <그림 2>와 같다.

3.2 연구가설의 설정

3.2.1 분산적 지도성 특성과 조직시민행동, 교사 임파워먼트

본 연구에서는 직업능력개발훈련교사의 분산적 지 도성에 관한 영향요인으로 비전, 지도자확대, 실행상 황, 학습조직문화 4가지 요인을 제시하고자 한다. 이

들 영향요인들이 조직시민행동, 임파워먼트, 직무만 족에 미치는 영향에 관한 연구가설은 다음과 같다.

첫째, 비전은 공식적 목표·비전을 달성하기 위한 사 회적 단위로 구성되어 있다. 구체적으로 설명하면, 비 전은 조직이 달성하려는 미래의 바람직한 상태, 조건 이나 산출물을 의미한다. 교사들 간에 학교정책과 개 혁 방향에 대한 비전을 공유함으로써, 새로운 정보에 대한 접근을 용이하며, 교사들이 학교에 대한 적극적 인 의지와 필요성을 알게 된다[17]. 학교가 추구하는 비전을 구체화시켜 교육목표를 설정하면 구성원들은 교육목표를 달성할 수 있다는 높은 기대감을 갖게 된 다[18]. 이는 조직 구성원이 능동적으로 행동할 수 있 는 힘과 임파워먼트가 생각다고 볼 수 있다 또한 많 은 선행연구에서는 비전, 목표·비전 달성을 위한 공동 체적 분위기 형성 등을 제시한 것으로 명확한 비전의 중요성을 입증하였다[19].

둘째, 지도자 확대는 협동적 분산(collaborated distribution)으로 특정 시점과 공간에서 다수의 지도 자들이 공동으로 업무를 수행하는 하는 것을 의미한 다[20]. 조직구성원들을 공동 지도자로 인식하고 있으 며, 그래도 직무를 수행하면서 지도자가 필요한 상황 에서 공식적으로 지도자를 뽑지 않고 경력과 직급에 따른 비공식적 지도자를 선발하여 조직구성원들이 책임감과 사명을 가지고 직무를 수행하는 것이 중요 하다. 또한 특정 업무와 사안에 대해서도 지도자를 선발하여 지도해야 된다고 조직구성원들이 기준을 잡고 능동적으로 움직이며, 보상을 받지 않더라도 내 재된 동기로 인해 임파워먼트가 생긴다고 할 수 있 다. 따라서 지도자로 확대하고, 지도성 실행을 구성하 는 상황과의 상호작용을 통해서 지도성을 조직에 확 산된다고 설명하고 있다[21].

셋째, 실행 상황은 조직구성원 외에 지도성 실행하 는 상황에서 지도성을 규정하는 매개체로 정의할 수 있다. 형성하는 상황으로 근본적으로 지도성 형태를 규정하는 ‘매개체’로 정의한다. 또한 그동안 지도성의

실행에 있어서 학교운영절차, 학생생활기록부의 활용, 공식적·비공식적 교내외 네트워크 조직운영, 교육 활동을 위한 자원배분과 같은 상황영역이 학교조직에서 지도성의 실행에 어떠한 영향을 미치는지를 보고자 하기에 Spillane[7]와 김규태·주영효[22]의 연구에서 제시한 정례화 된 활동, 도구, 구조, 제도로 정의하였다.

넷째, 학습조직문화는 학습과 일의 통합이며, 학습조직은 학자에 따라 여러 방식으로 규정되는데, Senge[23]의 연구에서는 사람들이 자신들이 정말로 바라는 결과를 창출하기 위해 필요한 능력을 확대하고, 새롭고 확장적인 사고방식을 육성하고, 함께 학습하는 방법을 끊임없이 학습하는 곳이라고 하였다 또 한 조직의 지식이 창출, 공유되어 지속적인 성장을 촉진하고 나아가 급변하는 환경에 적극적으로 대처해나갈 수 있는 문화를 형성하는 것으로 볼 수 있다. 이러한 문화형성을 위해서는 구성원들 간의 파트너십, 신뢰, 지식 공유, 전문성 개발이 무엇보다 요구되기에 이에 대한 연구가 시행되었다. 이렇듯 학습에 바탕을 둔 조직은 교사들 간의 협업정신에 토대한 전문성 지원환경을 만들게 된다. 이렇게 형성된 환경은 교사가 자기성장을 통해서 전문성을 발달시키고, 지속적으로 질적 수준을 향상시켜 성공적으로 교직을 수행할 수 있는 역량을 최대화할 수 있도록 돕는다 [24].

- 가설1 : 분산적 지도성의 비전은 조직시민행동에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 가설2 : 분산적 지도성의 비전은 교사임파워먼트에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 가설3 : 분산적 지도성의 지도자확대는 조직시민행동에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 가설4 : 분산적 지도성의 지도자확대는 교사임파워먼트에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 가설5 : 분산적 지도성의 실행상황은 조직시민행동

에 유의한 영향을 미칠 것이다.

- 가설6 : 분산적 지도성의 실행상황은 교사임파워먼트에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 가설7 : 분산적 지도성의 학습조직문화는 조직시민행동 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 가설8 : 분산적 지도성의 학습조직문화는 교사임파워먼트에 유의한 영향을 미칠 것이다.

3.2.2 조직시민행동, 교사임파워먼트 그리고 직무만족

임파워먼트를 형식적 권한의 위임과 더불어 교사에게 동기를 부여하여 조직의 구성원으로서 자신의 잠재능력을 인식하고 키워나갈 수 있도록 창의성과 자율성을 바탕으로 학교조직 효과성 증진을 위해 최대한의 역량을 이끌어내는 과정이다. 임파워먼트를 갖춘 교사들은 기관의사결정에 적극 참여하고 목표의식이 명확하며, 자신들의 책무나 사명에 대한 책임감이 강하기 때문에 학교조직의 목적을 효과적으로 달성할 수 있다고 하였다[25, 26]. 또한 교사 임파워먼트는 자율성이상의 의미를 갖는 것으로 조직 구성원들이 조직의 목표달성에 기여하도록 하는 정보와 지식을 구성원들이 공유하며, 조직의 성과달성을 위한 의사결정을 할 수 있는 권한을 부여해준다고 설명하였다[27].

직무만족도의 연구변인은 직무수행에 필요한 학교 시설 설비의 구비정도, 학교생활에 대한 만족 정도, 수업과 업무에 대한 부담 정도, 개인적 성장 기회 확보, 긍정적 근무환경 조성 정도, 관리자나 동료로 부터의 인정 정도이다. 또한 직무만족이 높은 교사는 높은 교사는 학교에 대한 애착과 교육목표달성의 책무성을 갖게 되어 조직 효과성으로 연결이 된다는 것을 입증하였다.

- 가설9 : 조직시민행동은 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설10 : 교사임파워먼트는 조직시민행동에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설11 : 교사임파워먼트는 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

IV. 표본수집방법

본 연구는 제시된 가설을 검증하기 위해 직업훈련 기관에서 종사하는 직업능력개발훈련교사 및 실업자 및 재직자 내일배움카드 훈련을 시행한 경험이 있는 교, 강사를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 직업능력개발훈련 교·강사 중 현재 재직중인 서울, 인천, 경기, 전라, 제주, 충청, 대구, 경북, 부산, 경남 등 전국소재 직업훈련 시행 기관 재직 교,강사 대상으로 실시하였으며, 온·오프라인 설문을 배포, 회수하였다. 설문조사는 2017년 05월 01일부터 26일까지 4주간 실시되었다. 이 기간에 총 210부의 설문문이 회수되었으며, 이중 불성실한 답변이 포함된 2부를 제외한 208부의 설문지를 자료 분석에 사용하였다.

V. 연구방법

5.1 표본의 기술적 특성

직업훈련기관 직업능력개발훈련교사의 분산적 지도성에 대한 표본의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 아래의 <표 1>와 같다. 성별은 남자(149명)가 여자(59명)보다 많았으며 직업훈련기관의 직업능력개발훈련교사의 기술분야 현장경력 중요성에 여성보다 남성의 재직 비율이 높은 것으로 나타났다. 나이는 56~55세(95명)가 많았다. 훈련기관 유형별 종사자는

<표 1> 표본의 인구통계학적 특성

구분	항목	빈도 (N=208)	비율(%)
성별	남성	149	71.6
	여성	59	28.4
연령	35세 이하	13	6.3
	36~45세	67	32.2
	46~55세	95	45.7
	56세 이상	33	15.9
산업체경력	5년 이하	61	29.3
	5년~10년	52	25.0
	11년~20년	73	35.1
	21년 이상	22	10.6
관련자격 보유	기술사	1	5.0
	기사	48	22.1
	산업기사	96	46.2
	기능사	39	18.8
	기타	16	12.5
교직경력	5년 이하	60	28.8
	5년~10년	76	36.5
	11년~20년	57	27.4
	21년 이상	15	7.2
훈련기관별	공공훈련기관	32	17.3
	민간훈련기관	123	74.9
	학원	48	7.2
	기타	5	5.0
설립유형	법인	36	17.4
	개인	155	74.9
	기타	16	12.2
근무지역	서울	69	33.2
	인천,경기	34	16.3
	충청	30	14.4
	강원	16	7.7
	전라, 제주	21	10.1
	대구, 경북	17	8.2
	부산, 경남	21	10.1

민간훈련기관의(123명)종사자가 많았다. 본 연구는 직업훈련기관에 종사하는 직업능력개발훈련교사의 분산적 지도성이 조직시민행동과 교사 임파워먼트를

거쳐 직무만족간에 인과관계가 있는지에 대해 연구하고자 하였다.

5.2 측정모형(Measurement Model) 검증

가설 검증에 앞서 연구에서 사용될 변수들의 측정 도구에 대한 신뢰성과 타당성을 검증을 시행하였다. 이를 위해 확증적 요인 분석 도구인 Smart PLS version 3.0을 사용하였다. PLS는 구조모형과 측정모형을 함께 분석할 수 있다는 점에서 LISREL과 비슷하나, LISREL과 비교하여 다소 구분되는 점이 있는데 이는 다음과 같다.

첫째, PLS는 상관계수(R2)를 최대화하는데 목적이 있으나 LISREL은 모형의 적합도, 즉 카이자승을 최대화 하는 분석방법이다. 즉, PLS는 내생변수(Endogenous Construct)의 오차를 최소화하나 LISREL은 상관되는 파라미터와 관측된 공분산 행렬에 가장 근접한 공분산 행렬을 찾기 위해 파라미터 평가절차를 이용한다. 따라서 PLS를 이용한 통계분석에서는 연구모형 전체의 적합성을 측정하기보다는 원인 - 예측 (Causal-Prediction) 분석을 할 경우나 이론 개발의 초기 단계에서 사용하는 것이 적절하다 또한, PLS는 컴포넌트(Component) 기반 접근방식으로 추정하기 때문에 표본 크기와 잔차 분포(Residual Distribution)에 대한 요구 사항이 비교적 엄격하지

않는 기법이기도 하다[28]. 둘째, LISREL은 탄탄한 이론적 배경이 필요하지만 PLS는 LISREL에 비해 비교적 약한 이론적 배경에 적합하다고 할 수 있으며 따라서 새로운 분야에 대한 설문 분석에는 LISREL보다 더 적합하다고 할 수 있다. 셋째, 통상적으로 LISREL의 경우, 200개 이상 또는 파라미터 수의 10배 정도의 표본 수를 필요로 하지만 PLS는 LISREL에 비해 적은 수의 표본수로도 분석이 가능하다. 또한 PLS는 각 잠재변수를 측정하는 가장 많은 수의 관측변수보다 10배 정도이면 충분하다고 볼 수 있다.

이에 본 연구에서는 이론적 견고성, 표본의 수, 설문의 자체 개발이라는 연구의 특성들을 고려하여 데이터 분석방법으로 PLS를 채택하였다. 최근의 정보기술 관련구에서 PLS분석도구를 채택하여 모형 적합도보다는 구성개념의 설명력을 측정하는 경향이 있다.

측정모형의 검증을 통해 가설 검증 이전에 각 변수의 신뢰성과 타당성을 먼저 확인하였으며 이를 위해 개별항목 신뢰성(Individual Item Reliability), 내적 일관성(Internal Consistency), 수렴 타당성 (Convergent Validity), 판별 타당성(Discriminant Validity)을 분석하였다. 본 연구에서 사용한 측정항목은 동일 변수내의 다른 측정항목과의 상관관계가 높기 때문에 반영항목(Reflective Indicators)으로 설정하여 분석하였다.

<표 2> 연구 변수의 내적 일관성 검증

	성분(복합)신뢰도 (Composite Reliability : CR)	크론바흐 알파 계수 (Cronbachs Alpha : CA)	평균분산추출 (Average Variance Extracted : AVE)
공감성	0.958	0.942	0.851
수용의도	0.965	0.955	0.847
신뢰성	0.938	0.921	0.717
유형성	0.962	0.953	0.809
응답성	0.951	0.938	0.764
지각된유용성	0.963	0.951	0.837
지각된이용용이성	0.979	0.974	0.884
확신성	0.966	0.958	0.828

<표 3> 최종 연구 변수의 요인 적재값과 교차요인 적재값

AA: 비전, AB 지도자확대, AC:실행상황, AD: 학습조직문화 B: 조직시민행동, C: 교사임파워먼트, D: 직무만족

구분	비전	지도자확대	실행상황	학습조직문화	조직시민행동	교사임파워먼트	직무만족
AA1	0.767	0.424	0.310	0.320	0.186	0.185	0.230
AA2	0.907	0.601	0.487	0.521	0.402	0.370	0.470
AA3	0.922	0.619	0.490	0.542	0.502	0.433	0.493
AB1	0.514	0.710	0.458	0.428	0.304	0.346	0.410
AB3	0.535	0.821	0.429	0.608	0.536	0.522	0.580
AB5	0.477	0.738	0.458	0.442	0.467	0.314	0.464
AB6	0.482	0.794	0.480	0.539	0.548	0.416	0.473
AC1	0.468	0.573	0.703	0.487	0.391	0.365	0.459
AC2	0.343	0.343	0.742	0.309	0.184	0.222	0.292
AC3	0.340	0.450	0.794	0.363	0.317	0.247	0.328
AC4	0.239	0.309	0.710	0.175	0.156	0.149	0.249
AC5	0.312	0.259	0.619	0.177	0.202	0.180	0.268
AD1	0.440	0.401	0.403	0.626	0.374	0.280	0.438
AD2	0.431	0.566	0.446	0.811	0.533	0.414	0.573
AD3	0.434	0.592	0.421	0.823	0.528	0.432	0.515
AD4	0.394	0.313	0.368	0.604	0.302	0.200	0.353
AD5	0.514	0.498	0.470	0.661	0.434	0.378	0.494
AD7	0.403	0.514	0.223	0.799	0.622	0.70	0.540
AD8	0.328	0.493	0.236	0.768	0.619	0.573	0.533
B10	0.368	0.464	0.214	0.592	0.795	0.545	0.547
B4	0.149	0.375	0.132	0.328	0.545	0.285	0.403
B5	0.395	0.555	0.333	0.593	0.822	0.646	0.622
B6	0.397	0.540	0.357	0.541	0.803	0.553	0.616
B7	0.399	0.507	0.341	0.565	0.813	0.553	0.590
B8	0.403	0.459	0.358	0.578	0.836	0.569	0.579
B9	0.337	0.464	0.339	0.533	0.800	0.476	0.474
C10	0.226	0.329	0.192	0.392	0.477	0.673	0.522
C12	0.267	0.391	0.256	0.458	0.486	0.764	0.519
C13	0.329	0.362	0.212	0.410	0.412	0.747	0.452
C14	0.216	0.351	0.245	0.402	0.417	0.722	0.435
C15	0.337	0.429	0.242	0.564	0.645	0.711	0.582
C4	0.373	0.458	0.297	0.427	0.560	0.689	0.519
C5	0.290	0.407	0.303	0.422	0.475	0.708	0.458
C6	0.341	0.348	0.304	0.388	0.414	0.679	0.356
C7	0.254	0.410	0.248	0.404	0.419	0.739	0.421
C8	0.292	0.361	0.267	0.373	0.441	0.732	0.408
C9	0.287	0.407	0.258	0.343	0.498	0.692	0.484
D3	0.397	0.421	0.381	0.464	0.493	0.431	0.716
D4	0.345	0.391	0.389	0.338	0.360	0.268	0.663
D5	0.348	0.395	0.370	0.468	0.418	0.382	0.696
D6	0.346	0.488	0.354	0.502	0.575	0.566	0.808
D7	0.483	0.570	0.320	0.585	0.613	0.570	0.764
D8	0.344	0.526	0.365	0.579	0.617	0.628	0.801

<표 3> 최종 연구 변수의 CSRI(종합요인 신뢰성 지수)를 통한 내적 일관성 검증

최종 연구 변수	CSRI	AVE
비전(AA)	0.901	0.753
지도자확대(AB)	0.851	0.588
실행상황(AC)	0.839	0.512
학습조직문화(AD)	0.889	0.536
조직시민행동(B)	0.914	0.607
교사임파워먼트(C)	0.920	0.511
직무만족(D)	0.881	0.552

5.2.1 신뢰성 분석 및 타당성 분석

신뢰성 검증을 위해 크론바흐 알파(Cronbach's Alpha)값과 유사한 종합요인 신뢰성 지수(Composite Scale Reliability Index, CSRI)값을 산출하였다. CSRI값이 0.7이상이면 변수의 측정이 내적으로 일관성이 있다고 판단된다. 본 연구의 측정항목들은 <표 2>에서 알 수 있듯이, 모든 변수의 종합요인 신뢰성 지수 값이 0.7이상이므로, 신뢰성이 있다고 볼 수 있다.

연구모형에 포함되어 있는 각 변수들의 측정항목에 대한 개념 타당성을 알아보기 위해 수렴 타당성과 판별 타당성을 조사하였다. 각 측정항목과 관련 변수와의 요인 적재값과 다른 변수와의 교차요인 적재값을 구하여 <표 3>에 정리하였으며 각 측정항목의 해당 변수에 대한 요인 적재값이 모두 0.7이상(근접)이므로 이는 수렴 타당성이 있음을 나타내는 것이다.

Fornell & Larcker[29]가 제안한 평균분산추출(Average Variance Extracted, AVE)값을 사용하여 판별 타당성 측정을 하였다. <표 4>에서 별표(*)로 표시한 값은 AVE 제공근 값이며 나머지 행렬에서의 값은 각 변수의 상관계수 값이다. AVE 제공근 값이 0.7이상, AVE 제공근 값이 다른 변수의 상관계수 값보다 커야 판별 타당성이 있는 것으로 판단한다. 본 연구에 사용된 항목들은 모두 0.7보다 큰 AVE 제공근 값

을 보여주고 있으며 나머지 변수간의 상관관계수가 AVE 제공근 값보다 작게 나타나 판별 타당성의 조건을 만족시키고 있다. 이상의 결과로 본 연구에서 사용한 측정항목은 개념적으로 타당한 것으로 할 수 있다.

<표 4> 최종 연구 변수의 AVE(평균분산추출) 값을 통한 판별 타당성 검증
 주) *AVE 제공근 값(Square Root of the AVE)

구분	비전	지도자 확대	실행상황	학습조직문화	조직시민행동	교사임파워먼트	직무만족
비전	0.868						
지도자 확대	0.650	0.767					
실행상황	0.506	0.588	0.718				
학습조직문화	0.557	0.669	0.472	0.732			
조직시민행동	0.460	0.621	0.389	0.693	0.779		
교사임파워먼트	0.411	0.545	0.359	0.591	0.679	0.715	
직무만족	0.495	0.636	0.478	0.673	0.710	0.666	0.743

5.2.2 구조모형(Structural Model) 분석

측정항목의 신뢰성 및 타당성은 측정모형의 분석 결과를 통해 검증되었으며 이 측정모형 하에서 각 변수간의 경로에 대한 유의성 검증을 실시해 가설을 검증했다.

PLS 모형의 적합도를 위해서 연구변수의 가외성(Redundancy), 공통성(Communality), 설명력(R-Square), 전체 적합도(Good-of-Fit)을 도출하였다. 연구모형의 적합도 검증결과는 <표 5>과 같다. R-Square값은 0.26이상이면 높은 설명력으로 판단할 수 있는데, 교수 임파워먼트, 조직시민행동, 직무만족 변수의 R-Square값이 0.26보다 높은 것으로 나타났다. Redundancy값은 한 연구변수가 다른 변수의 분산을 설명하는 평균이 0보다 크면 예측적합도가 있는 것으로 판단하였다. 본 연구모형의 내생변수의 Redundancy값이 모두 0보다 큰 것으로 분석되어 예측 적합도가 있는 것으로 나타났다. 또한 Good-of-Fit

방식도 PLS 모형의 적합도를 판단하는 기준으로 많이 사용되고 있는데, PLS 모형의 적합도 기준은 연구 변수 R-Square값들의 평균값과 공통성(Communality) 평균값을 곱한 값의 제공근 값을 통해 판단할 수 있다. 그 값이 0.36이상이면 높은 수준의 적합도, 0.25~0.36 미만이면 중간수준의 적합도, 0.1~0.25 미만이면 낮은 적합도라고 판단한다. 이를 통해 본 연구모형의 연구변수 R-Square값들의 평균은 0.233이며, Communality 평균값은 0.342이다. 두 값의 곱은 0.080이며, 0.080의 제공근 값은 0.282이므로 본 연구모형의 적합도는 높은 수준의 적합도로 판단할 수 있다.

<표 5> 연구모형의 적합도 검증 결과

	가외성 (Redundancy)	공통성 (Communality)	설명력 (R-Square)	전체 적합도 (Good-of-Fit)
교사임파워먼트	0.169	0.346	0.432	0.282
비전	·	0.475	·	
실행상황	·	0.245	·	
조직시민행동	0.265	0.352	0.614	
지도자확대	·	0.293	·	
직무만족	0.265	0.331	0.616	
학습조직문화	·	0.352	·	

경로분석 결과와 가설채택 여부는 <표 6>와 같다. 직업능력개발 훈련교사의 분산적 지도성 중 비전과 조직시민행동 간의 가설(H1)은 기각되었고, 비전과 교사 임파워먼트 간의 가설(H2)도 기각되었다. 지도자확대와 조직시민행동 간의 가설(H3)은 유의수준 5%에서 채택되었다. 지도자확대와 교사 임파워먼트의 가설(H4)도 유의수준 5%에서 채택되었다. 실행상황과 시민조직행동간의 가설(H5)과 실행상황과 교사 임파워먼트 간의 가설(H6)는 기각되었다. 학습조직문화와 조직시민행동의 가설(H7)은 유의수준 5%에서 채택되었으며, 학습조직문화와 교사 임파워먼트의 가설(H8) 또한 각각 유의수준 5%에서 채택되었다.

조직시민행동과 직무만족 간의 가설(H9)은 유의수준 5%에서 채택되었다. 교사 임파워먼트와 조직시민행동 간의 가설(H10)은 유의수준 5%에서 채택되었다. 교사 임파워먼트와 직무만족간의 가설(H11)은 유의수준 5%에서 채택되었다.

<표 6> 경로분석 결과와 가설채택 여부(단축검정)

가설	인과관계	경로계수	T 값	P 값	검증
H1	비전 → 조직시민행동	-0.008	0.125	0.900	기각
H2	비전 → 교사임파워먼트	0.011	0.113	0.910	기각
H3	지도자확대 → 조직시민행동	0.202	2.292	0.022	채택
H4	지도자확대 → 교사임파워먼트	0.262	2.643	0.008	채택
H5	실행상황 → 조직시민행동	-0.028	0.492	0.623	기각
H6	실행상황 → 교사임파워먼트	0.008	0.102	0.919	기각
H7	학습조직문화 → 조직시민행동	0.356	5.461	0.000	채택
H8	학습조직문화 → 교사임파워먼트	0.405	5.486	0.000	채택
H9	조직시민행동 → 직무만족	0.478	7.489	0.000	채택
H10	교사임파워먼트 → 조직시민행동	0.372	6.278	0.000	채택
H11	교사임파워먼트 → 직무만족	0.341	5.073	0.000	채택

VI. 결 론

본 연구는 직업훈련기관에 종사하는 직업능력개발훈련교사의 분산적 지도성인 비전, 지도자확대, 실행상황, 학습조직문화 요인이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 분석하였다. 이러한 연구모형을 실증적으로 연구하기 위해 전국 직업훈련기관 및 학원에 종사하는 직업능력개발훈련교사 및 강사를 대상으로

설문조사를 실시하였다.

본 연구의 주요 연구 결과, 시사점, 직업능력개발훈련교사의 직무만족에 대략적인 대안은 다음과 같다.

첫째, 비전은 조직시민행동과 교사임파워먼트에 영향을 미치는지 않는 것으로 나타났다. 이는 직업능력개발교사 개인의 비전과 직업훈련기관의 비전이 상이함을 나타낸다. 또한 직업능력개발훈련교사의 연령대가 높게 분포되고 있어 개인과 조직의 비전에 대한 인식은 하고 있지만 비전 달성을 위한 노력이 부족함을 나타내고 있다. 따라서 기술의 변화와 사회환경의 변화에 대응하여 신기술 확보 및 강의 기법을 꾸준히 개발하기 위하여 노력하는 것이 바람직하다.

둘째, 지도자확대는 조직시민행동과 교사임파워먼트에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 직업훈련기관에서 직업능력개발훈련교사 스스로 비공식적 지도자임을 인식하고 이에 따라 직업능력개발훈련교사 본연의 업무와 더불어 헌신과 봉사는 물론 지도자로서의 능력개발의 중요성도 고려되고 있는 것이다. 이를 적극적으로 확대하기 위하여 교사의 임파워먼트 강화를 위한 능력개발을 허용하고 교사 개인별 훈련업무 시간을 단축하여 능력개발 및 신기술 및 주위환경에 대처하며 봉사와 헌신을 할수 있는 기회가 주어져야 한다.

셋째, 실행상황은 조직시민행동과 교사 임파워먼트에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 지도성의 실행에 있어서 학교운영절차, 학생생활기록부의 활용, 공식적·비공식적 교내외 네트워크 조직운영, 교육활동을 위한 자원배분과 같은 상황영역이 학교 조직에서 직업훈련기관에서 미흡하게 적용되고 있음을 인지하고 있어서 기대이하로 느끼는 것이다.

넷째, 학습조직문화는 조직시민행동과 교사 임파워먼트에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 직업훈련기관 조직의 지식이 창출, 공유되어 지속적인 성장을 촉진하고 나아가 급변하는 환경에 적극적으로

대처해나갈 수 있는 문화를 형성하는 것으로 볼 수 있다. 이러한 조직문화형성을 위하여 구성원들 간의 파트너십, 신뢰, 지식 공유, 전문성 개발이 무엇보다 요구되며 이에 대한 지지가 시행되어야 한다. 이렇듯 학습에 바탕을 둔 조직은 교사들 간의 협업정신에 토대한 전문성 지원환경을 만들게 되며 형성된 환경은 교사가 자기성장을 통해서 전문성을 발달시키고, 지속적으로 질적 수준을 향상시켜 성공적으로 교직을 수행할 수 있는 역량을 최대화할 수 있도록 돕는다.

다섯째, 교사 임파워먼트와 조직시민행동간에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 직업훈련 능력개발교사의 임파워먼트가 강화될수록 조직시민 행동에서의 영향이 크게 작용 할 것이다.

마지막으로 조직시민행동과 교사 임파워먼트와는 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 직업훈련기관에서 직업훈련을 진행 중인 교, 강사는 스스로 능력개발과 주위에 대한 봉사과 헌신 등의 결과로 나타나며 이를 종합하여 직업능력개발 훈련교사의 직무만족도 향상으로 나타난다.

본 연구의 의의는 다음과 같다. 직업훈련기관에 종사하는 직업능력개발훈련교사의 직무만족에 영향을 주는 요인을 도출하고 검증하여 결과를 제시하였다. 그동안 직업훈련기관의 직업훈련교사 에 대한 분산적 지도성 연구가 거의 없었으며, 초등학교 분산적 지도성 연구모형을 직업능력개발훈련교사 분산적 지도성 연구에 적용하였다. 이 연구결과를 통해서 4차 산업을 대비한 기술인력 양성과 직업능력개발 훈련 교사의 임파워먼트 강화는 물론 훈련기관조직과 직업훈련을 수강중인 훈련생에 대한 봉사와 헌신 등에 대한 포괄적인 이해를 제공한다. 그리고 직업능력개발 훈련교사의 분산적 지도성을 적용하여 예비 직업인과 재직자들이 상호 공유 학습을 통해 협업하는 학습조직문화를 창출 할 수 있도록 신경 써야 할 것이다.

차후 연구에서는 직업훈련기관 종사자 및 직업훈

련 종사자에 대한 연구와 인생 3모작 대비 직업전환훈련 등 다양한 측면에서 직업훈련기관과 직업능력개발훈련교사에 대한 연구가 이루어져야 할 필요가 있다. 본 연구에서 직업능력개발훈련교사의 업무를 시행하고 있는 직업능력개발훈련교사 및 강사들로 표본을 한정하였다. 설문지법을 통해서 설문 내용과 응답자의 태도와 반응에 따라 결과가 바뀌기 때문에 완전 통계할 수 없는 한계점을 지니고 있다. 따라서 향후 연구에는 개별인터뷰를 통한 탐색적 조사를 실시하여 결과에 대한 한계점을 보완할 필요가 있다.

본 연구는 직업훈련기관 및 직업능력개발훈련교사에 대한 분산적 지도성관련 연구가 미진하며 학교조직의 분산적 지도성에 대한 연구가 많았다. 따라서 향후 연구에서는 보다 다양한 직업훈련기관 및 직업훈련능력개발훈련교사에 대한 인구조계학적 대상을 선정한 후 신뢰성과 타당도확보를 위해 더 많은 표본을 확보하고 분산적 지도성 특성별로 직업능력개발 훈련 교·강사의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구와 조직시민행동, 교사 임파워먼트 강화를 위한 새로운 이론을 발굴하여 지속적 연구를 시행하고 이를 통해 이론적 토대를 강화시켜 나갈 것이다 [30-32].

참고문헌

- [1] 임세영·원상봉·우혜정·임민섭·김지영·김우철, “직업능력개발훈련교사 교직원훈련과정 개선을 위한 역량 기반 요구분석,” 職業教育研究, 제36권, 제6호, 2017, pp. 1-22.
- [2] 김진실, “전문계 고등학교 전문교과 교사의 역량 분석 -2007년도 서울대학교 농생대 중등교육 연수원 연수 참여자를 중심으로-,” 농업교육과 인적자원개발, 제39권, 제4호, 2007, pp. 29-57.

- [3] 최명란·윤관식, “직업능력개발훈련교사에게 요구되는 역할과 역량 연구-공공직업훈련기관을 중심으로. 직업교육연구,” 제30권, 제6호, 2011, pp. 267-294.
- [4] Christy. K., “A comparison of distributed leadership readiness in elementary and middle schools,” Unpublished doctoral dissertation, University of Missouri, 2008.
- [5] Macbeth, J., “The Distributed Leadership Toolbox,” Thousand Oaks CA: Corwin Press, 2008.
- [6] Davis, M. A., “Distributed leadership and School Performance. Unpublished doctoral dissertation,” University of George Washington, 2009.
- [7] Spillane, J. P., “Distributed leadership,” San Francisco: Jossey-Bass, 2006.
- [8] Organ, D. W., Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome, Lexington, MA, Lexington Books, 1988.
- [9] 손승연·윤석화·최연, “자기희생적 리더십과 상사지향 조직시민행동,” 경영학연구, 제44권, 제4호, 2015, pp. 959-984.
- [10] Lee, E., Dedrick, F. and Smith, B., “The effect of the Social Organization of Schools on Teacher’s Efficacy and Satisfaction,” Sociology of Education, Vol. 64, No. 3, 1991, pp. 190-208.
- [11] Williams, L. J. , Podsakoff, P. M., and Huber, V., “Determinants of organizational citizenship behaviors: A structural equation analysis with cross-validation,” Bloomington, Indiana: Unpublished Manuscript, 1986.
- [12] 박유찬, “체육교사가 지각하는 학교조직문화와 직무특성이 임파워먼트 및 조직효과성에 미치는 영향,” 전남대학교 대학원, 박사학위논문, 2012.
- [13] G. M. Spreitzer, “Psychological Empowerment in the Workplace,” Academy of Management Journal, Vol. 38, No. 5, pp. 1442-1465, 1995.
- [14] 서철원, “호텔기업의 윤리적 리더십과 상사신뢰, 직무만족, 직무몰입의 구조적 관계에 관한 연구,” 호텔경영학연구, 제22권, 제1호, 2013, pp. 43-59.
- [15] 배기준, “직무만족도의 변화분석, 『노동리뷰』, 한국노동연구원, 84, 2008.
- [16] 이경희, 프랜차이즈 “CSR이 조직몰입과 조직시민 행동에 미치는 영향: 조직신뢰와 직무만족의 매개 역할,” 세종대학교 박사학위논문, 2009.
- [17] 송경오·허은정, “교사의 학습기회가 교직신념 및 교수법 활동에 미치는 영향분석,” 한국교원교육연구, 제28권, 제4호, 2011, pp. 89-116.
- [18] 박희경·이성은, “초등학교 학교장의 수업지도성 측정도구의 타당화,” 열린 교육연구, 제15권, 제2호, 2007, pp. 51-70.
- [19] Lee, E., Dedrick, F. & Smith, B., “The effect of the Social Organization of Schools on Teacher’s Efficacy and Satisfaction,” Sociology of Education, Vol. 64, No. 3, 1991, pp. 190-208.
- [20] Spillane, J. P., Diamond, J. B. & Jita, L., “Leading instruction: The distribution of leadership for instruction,” Journal of curriculum studies, Vol. 35, No. 5, 2003, pp. 533-543.
- [22] 김규태·주영효, “분산적 지도성 실행의 평가영역 및 준거 개발,” 교육행정학연구, 제27권, 제3호, 2009, pp. 351-374.
- [23] Senge, P. M., “The leader’s new work, New York: Building learning organization,” Sloan Management Review, Vol. 31, No. 3, pp. 7-23.
- [24] 이윤식·이효신, “학교조직건강, 개인적 교사효능감, 집단적 교사효능감 및 수업전문성 간의 관계,” 한국교원교육연구, 제29권, 제4호, pp. 541-564.

- [25] 강경수, “학교장의 변혁적 리더십, 교사 임파워먼트, 팔로워십 및 학교장 신뢰가 학교 조직 효과성에 미치는 영향,” 인하대학교 대학원, 박사학위논문.
- [26] 김민환, “학교장이 지각한 자신의 리더십이 그들의 임파워먼트와 학교 내 행동에 미치는 영향에 관한 연구,” 한국교육원교육연구, 제22권, 제1호, pp. 125-152.
- [27] 최연인, “교사가 지각한 학교장의 변혁적 지도성과 교사집단의 임파워먼트 및 학교조직효과성과의 관계,” 건국대학교 대학원 박사학위논문, 2005.
- [28] Chin, W. W., “Issues and Opinion on Structural Equation Modeling,” *MIS Quarterly*, Vol. 22, No. 1, 1998, pp. 7-16.
- [29] Fornell, C. & Larcker, D. F. “Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error,” *Journal of Marketing Research*, Vol. 18, No. 1, 1981, pp. 39-50.
- [30] 박동철·권두순·황찬규, “NCS환경에서 ICT분야 교육에 ARCS 동기이론이 상호작용성과 학습몰입을 통해 학업성취도와 학습전이에 미치는 영향,” 디지털산업정보학회논문지, 제11권, 제3호, 2015, pp. 179-200.
- [31] 권두순·황찬규·권두순, “소셜TV 서비스품질 요인이 수용의도에 미치는 영향 : 기술수용모형(TAM)을 중심으로,” 디지털산업정보학회논문지, 제11권, 제3호, 2015, pp. 201-218.
- [32] 남상민·황찬규·권두순·홍순근, “U-민원 콜센터 상담원 조직 공정성이 조직몰입과 직무만족을 통해 직무성파에 미치는 영향,” 디지털산업정보학회논문지, 제11권, 제3호, 2015, pp. 125-143.

■ 저자소개 ■



최 상 국
(Choi SangKuk)

2013년 3월~현재
서울벤처대학원대학교
융합산업학과 박사과정
2003년 2월 동명대학교 대학원
정보통신공학과 (공학석사)
2001년 2월 한국방송통신대학교 경영학과
(경영학사)

관심분야 : 직업능력개발훈련 및 조직관리
E-mail : csk61419@naver.com



황 찬 규
(Hwang Changyu)

2004년 3월~현재
서울벤처대학원대학교
융합산업학과 교수
2016년 2월 서울미디어대학원 (미디어학 석사,
미디어 경영전공)
1999년 2월 코별대학교 토목환경공학과
(공학박사)
1990년 2월 서울대학교 토목공학과(공학석사)
1998년 2월 서울대학교 토목공학과(공학사)

관심분야 : 스마트시티, 융합기술경영
E-mail : hwang@svu.ac.kr



권 두 순
(Kwon Dosoon)

2017년 3월 청운대학교 융합교양교육원
외래교수
2016년 2월 서울벤처대학원대학교
융합산업학과 박사
2010년 8월 경희대학교 경영학과 MIS
(경영학석사)
2008년 2월 한남대학교 경영정보학과
(경영학사)
2003년 2월 대덕대학 멀티미디어컨텐츠제작
전공(전문학사)

관심분야 : 정보기술을 활용한 소비자 심리,
데이터마이닝
E-mail : do20kg@naver.com

논문접수일 : 2019년 02월 08일
수 정 일 : 2019년 02월 27일
게재확정일 : 2019년 02월 28일