사회복지시설종사자의 성격요인이 직무만족에 미치는 영향 연구

Determinants of Job Satisfaction among the Employees in the Social Welfare Facilities

정 선 희 (건양대학교 사회복지학과 교수)

Abstract

Sun-Hee Jung

As society develops, the need for social welfare also increases. Job importance and professionalism for social welfare workers are also increasing.

In order to provide high-quality social welfare services, the role of workers in social welfare facilities is very important.

This study aims to research how the personality patterns of organizational members and their job satisfaction among those who are working in social welfare facilities. For the purpose of this study, the survey was conducted on social workers in welfare facilities.

These results indicate that it is important to select and dispatch different types of human resource for each type of welfare center so as to increase organization effectiveness and provide opportunities for social workers to get certification permitting to work certified social workers.

주 제 어: 사회복지시설종사자, 성격5요인, 직무만족

Keywords: Social Welfare Facilities, Big 5 Theory, Job Satisfaction

I. 서 론

사회의 다양한 발전에 따라 다양한 사회복지에 대한 욕구도 증가하고 있는 상황이다. 즉, 양극화의 심화, 1인 가족의 증가, 고령화·저출산, 사회구조와 생활수준의 향상 등 다양한 사회복지욕구가 증대되고 있으며, 이에 따른 사회복지 종사자에 대한 직무중요도와 전문성 또한 높아지고 있다.

이러한 사회복지의 수요증가에 따라 사회복지 종사자가 갖는 직무에 대한 다양한 질적 향상

또한 중요한 문제로 논의되고 있다. 그러나 사회복지시설종사자의 경우 늘 처우에 대한 문제가 가장 거론되는 것이 현실이다. 당연히 처우에 대한 문제가 해결되어야 하나 실질적인 측면에서 사회복지 종사자가 갖는 직무전문성과 직무만족에 대한 문제 또한 전체적인 사회복지만족도를 높이는데 중요한 요인으로 작용할 수 있다.

수준 높은 사회복지서비스를 제공하기 위해서는 사회복지시설의 종사자의 역할이 매우 중요하며, 이러한 사회복지 종사의 성과에 대한 연구는 매우 중요할 수 밖에 없다. 이러한 성과에 대한 특성은 조직구성원들의 성격과 연관성이 있다는 연구가 점차로 증가함에 따라 개인의 성격이 조직성과의 중요한 변수로 작용하고 있다는 연구 또한 많아지고 있는 상황이다. 특히 Borman(1997)의 경우에는 조직의 성과가 개인의 동기 또는 기질적 요인에 의해 결정된다는 연구를 발표하기도 하였다(김재경, 2006: 3).

따라서 본 연구에서는 사회복지시설에 근무하는 종사자들을 대상으로 구성원들의 개인성격유형을 파악하고 성격특성에 따라 직무만족에 어떠한 영향을 주는지를 밝히고자 하는데 연구의 목적이 있다.

이와 같이 연구의 목적을 달성하기 위하여 구체적인 목표는 다음과 같다.

첫째. 사회복지시설종사자의 성격유형과 직무만족에 관한 이론적 논의를 통해 체계화를 시도하고자 한다.

둘째, 사회복지시설종사자의 성격유형이 직무만족과 어떠한 관계가 있는지를 살펴보고 성격유형 중 어떤 유형이 직무만족에 가장 많은 상관성이 있는지를 파악하고자 한다.

Ⅱ. 이론적 논의

1. 성격요인에 대한 연구

성격(personality)의 어원은 고대 로마의 배우들이 연극 무대에서 분장을 하지 얼굴전체를 가리는 가면인 페르조나(persona)를 착용했는데 이것을 보고 관객은 배우의 태도와 행동을 예상할 수 있었다(Burnham, 1968 재인용).

페르조나(persona)는 성격(personality)의 어원으로 오늘날 우리가 상용하는 성격의 개념은 18세기 이후부터 등장하기 시작하였고, Sampson(1989: 916)은 성격의 개념에 대한 중요성을 언급하고 있다.

성격의 개념과 측정은 어떤 심리학적 이론을 선택하느냐에 따라 달라진다. 성격을 이해하기 위한 이론적 접근은 성격이론가들의 개념적 특성에 따라 달리 해석되고 있지만, 대체로 인간행동에 관한 기본가정과 접근방법에 따라서 정신분석적 관점, 성향적 관점, 환경적 관점, 현상적

관점을 채택하고 있다(Libert & Liebert, 2002; 김예나, 2011: 9).

첫째, 정신분석적 관점에서의 성격은 사람 내면에 존재하는 힘에 의해 유도된다고 보며, 둘째, 성향적 관점에서의 성격은 사람이 각 특성을 어느 정도 소유하느냐에 대해 초점을 맞추고, 셋째, 환경적 관점에서의 성격은 개인에게 영향을 주는 엄청난 수의 외적 조건과 환경으로 형성된다는 것이다. 즉, 사람은 환경에 따라 다양한 방식으로 성격이 변화될 수 있음을 보여주고 있다.

성격요인에 대한 연구는 다양한 측면에서 나타나고 있으나 주로 성격이 5개의 요인으로 구성되어 있다는 연구들이 다양하게 나타나고 있다(민병기, 2001).

〈표 1〉 성격 5요인의 구성요소

요인 / 연구자	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ	Ⅴ
Fiske(1949)	자신감 있는 자기표현(Confident Self-Expression)	사회적 적응력 (Socical Adaptability)	동조성 (Conformity)	정서적 통제 (Emotional Control)	이지적 지성 (Inquiring Intellect)
Tupes & Christal(1961)	즉흥적 행동성 (Surgency)	친화성 (Agreeableness)	신뢰성 (Dependability)	정서적 안정성 (Emotional Stability)	문화 (Culture)
Norman (1963)	즉흥적 행동성 (Surgency)	친화성 (Agreeableness)	성실성 (Conscientiousness)	정서적 안정성 (Emotional Stability)	문화 (Culture)
Borgatta (1964)	주장성 (Assertiveness)	호감성 (Likeability)	과업적 흥미 (Task Interest)	정서성 (Emotionality)	지능 (Intelligence)
Digman & Takemoto-Chock(1981)	외향성 (Extraversion)	우호적 순응성 (Friendly Compiance)	성취욕 (Will to Achieve)	자아강도 (Ego Strength) 불안(Anxiety)	지성 (Intellect)
Goldberg (1981, 1989)	즉흥적 행동성 (Surgency)	친화성 (Agreeableness)	성실성 (Conscientiousness)	정서적 안정성 (Emotional Stability)	지성 (Intellect)
McCrae & Costa(1985)	외향성 (Extraversion)	친화성 (Agreeableness)	성실성 (Conscientiousness)	신경증 (Neuroticism)	경험에 대한 개방성 (Openness to Experience)
Conley (1985)	사교적 외향성 (Social Extraversion)	친화성 (Agreeableness)	충동 통제 (Impulse control)	신경증 (Neuroticism)	지적흥미 (Intellectual Interests)
De Raad et al. (1988)	외향성 (Extraversion)	친화성 대 냉담성 (Agreeableness vs. Cold-Heartedness)	성실성 (Conscientiousness)	정서적 안정성 (Emotional Stability)	문화 (Culture)
Botwin & Buss(1989)	외향성 (Extraversion)	친화적.안정적 (Agreeable-stable)	성실한 (conscientious)	지배적. 확신있는 (Dominant-Assured)	지능주의 .문화 (Intellectance-Culture)
Field & Millsap(1989)	외향성 (Extraversion)	친화성 (Agreeableness)		만족 (Satisfaction)	지성 (Intellect)
Peabody & Goldberg (1989)	권력 (Power)	사랑 (Love)	일 (Work)	정서 (Affect)	지성 (Intellect)

출처: John, O. P. (1990: 72). 재인용

대표적인 연구로는 Cattell(1946)은 외향성(extraversion), 호의성(agreeableness), 신뢰성(dependability), 정서적 안정성(emotional stability), 문화(culture)로 구분하였고, Fiske(1949)는 사회적 적응성, 동조성, 성취의지, 정서적 통제, 지적 추구로 구분하였다. 또한 Tupes & Christal(1961)은 외향성, 친화성, 신뢰성, 정서적 안정성, 교양으로 구분하였고, Norman(1963)은 외향성(surgency or extraversion), 호의성(agreeableness), 양심성(conscientiousness), 정서적 안정성(emotional stability), 문화(culture)의 5개 요인으로 구분하였다. 이후 Goldberg(1981)는 Norman(1963)의 5개 요인을 확인하였으며, 1985년에 나온 NEO 성격 질문지(NEO-PI)는 호의성(agreeableness)과 양심성(conscientiousness)을 합하여 5개 요인을 측정하도록 만들어졌다(홍숙기, 2004).

국내에서도 Costa & McCrae(1992)의 연구를 토대로 분석한 결과 일치된 결과를 보였으며, 이는 중국과 일본 등의 동양권 국가에도 동일하게 나타났다(유태용·민병모, 2001; 김예나, 2011: 15).

본 연구는 이러한 성격요인에 대한 다양한 연구를 토대로 '외향성(extraversion)', '호감성(agreeableness)', '성실성(conscientiousness)', '정서적 불안정성(emotional neuroticism)', '개방성(openness)'으로 사회복지시설종사자의 직무만족에 미치는 영향을 확인하고자 한다.

그에 따른 세부적 지표를 확인하면 첫째, 외향성(extraversion)은 사교성과 지배성에서 대인관계와 관련된, 기질적으로 활동 수준이 높으며 명랑한 특성으로 ① 온정성, ② 사교성, ③ 리더십, ④ 적극성, ⑤ 긍정성을 하위 요소로 갖는다(중앙고용정보원, 2001; 민병모, 2001). 둘째, 호감성(agreeableness)은 따뜻하고 협동적이며, 이해심이 많고 예절도 바른 사람으로 ① 타인에 대한 믿음, ② 도덕성, ③ 타인에 대한 배려, ④ 수용성, ⑤ 겸손, ⑥ 휴머니즘 등의 대인관계와 관련 있는 성향을 포함한다(중앙고용정보원, 2001; 민병모, 2001; 홍숙기, 2004). 셋째, 성실성(conscientiousness)은 어떤 사람이 얼마나 근면, 성실하고 책임감 있고 조직적인가 하는 것으로 ① 유능감, ② 조직화능력, ③ 책임감, ④ 목표지향성, ⑤ 자기 통제력, ⑥ 완벽성이 포함되며, 일과 가장 관련이 있는 특질 요인들로 이루어져있다(민병모, 2001; 홍숙기, 2004). 넷째, 정서적 불안정성(emotional neuroticism)은 자신이 주어진 환경을 통제할 수 있는가의 여부와 세상을 위협적으로 보지 않는 정도로 ① 불안, ② 분노, ③ 우울, ④ 자의식, ⑤ 충동성, ⑥ 스트레스 취약성 등을 포함하고 있다(중앙고용정보원, 2001). 다섯째, 개방성(openness)은 생각 깊음, 상상력, 예술적 감수성 등과 관계있는 요인을 문화라 하고 ① 상상력, ② 문화, ③ 정서, ④ 경험추구, ⑤ 지적 호기심으로 구성된다(중앙고용정보원, 2001; 홍숙기, 2004).

2. 직무만족에 대한 연구

조직의 운영에 있어서 직무만족은 매우 중요하다. 즉, 조직구성원들의 직무만족이 높을 경우 긍정적인 영향을 미치며, 직무만족이 낮을 경우 부정적인 영향을 미칠 수도 있다. 따라서 본

연구는 이러한 직무만족의 영향요인을 확인하여 성격과 직무에 대한 관계를 밝히고자 하는 것이다. 특히 이러한 직무만족은 조직몰입과 함께 조직효과성의 평가에 가장 많이 활용된다.(백범기, 1998).

직무만족에 대한 연구는 Hoppock(1935) 이후 계속 나타나고 있으나 그 정의가 일반화되지 못하고 개념적으로 다양한 측면의 논의를 보이고 있다. 그 대표적인 논의로 Smith(1955)는 직무만족감은 각 개인이 자기직무와 관련되어 경험하는 모든 호악감의 총화 또는 이러한 호악감의 균형상태에서 기인되는 하나의 태도라고 하였고, Locke(1976)는 직무만족을 "개인이 직무를 평가하거나 직무를 통해서 얻게되는 경험을 평가함으로써 얻게 되는 유쾌함이나 혹은 정서상태"라고 하였으며, McCormik과 Ilgen(1980)은 직무만족이란 구성원의 직무와 관련을 가지는 감정적 태도라고 할 수 있으며, 행동이나 활동이 아닌 상태로서 이해되어지고 태도, 가치, 욕구, 신념 등과 밀접한 관계가 있다고 하였다(김재경, 2006: 40).

이러한 내용들을 종합할 때 직무만족은 개인의 가치, 신념, 태도 등에 따라 다르게 평가되고 있으며, 따라서 본 연구에서는 직무만족을 조직구성원 개개인이 자기의 욕구와 가치 그리고 태도와 신념 등의 수준이나 차원에 따라 그들의 직무나 직무환경 등에 대하여 갖는 포괄적인 감정적 상태라고 정의하고자 한다(김재경, 2006: 41 재인용).

직무만족의 구성요인을 Herzberg(1959)는 조직생활에서 사람에게 만족을 주고 직무수행의 동기를 유발하는 데 작용하는 동기요인과 사람들에게 불만을 느끼게 하거나 그것을 해소하는 데 작용하는 위생요인은 서로 다르며 두 가지가 중첩되는 경우는 매우 드물다고 하였고, Gilmer(1966)는 직무만족의 결정요인으로 안전, 승진, 보수, 직무의 본질적 측면, 감독, 의사소통, 직무의 사회적 측면, 작업환경, 복리후생 등 아홉 가지를 들고 있다. 또한 Hulin과 Smith(1965, 1967)는 업무, 보수, 승진, 감독, 동료 등 다섯 가지를 들고 있으며, Ronan(1973)은 직무만족의 요인으로서 직무내용과 수행된 실제업무 그리고 업무에 대한 통제, 직접적인 통제 조직과 관리 승진기회, 보수와 기타 재정적 편익, 동료, 작업환경 등 일곱 가지를 확인하였다. 또한 Locke(1976)는 직무만족요인을 현상(events)과 행위자(agents)로 구분하여 연구하였으며, Seals(1977)는 직무만족의 요인으로 동료, 직장의 일, 보수와 직장의 안전, 근무조건, 직장에서 활용할 수 있는 설비와 감독을 논의하였다.

〈표 2〉 직무만족의 구성요소

연구자	구성요인	
Herzberg(1959)	만족요인(동기요인)	① 직무상의 성취 ② 직무성취에 대한 인정 ③ 직무내용 자체 ④ 책임 ⑤ 성장 또는 발전
	불만족요인(위생요인)	① 조직의 정책과 행정 ② 감독 ③ 보수 ④ 대인관계 ⑤ 작업조건
Gilmer(1966)	① 안전 ② 승진 ③ 보수 ④ 직무의 본질적 측면 ⑤ 감독 ⑥ 의사소통 ⑦ 작업환경 ⑧ 직무의 사회적 측면 ⑨ 복리후생	
Hulin과 Smith(1965)	① 업무 ② 보수 ③ 승진 ④ 감독 ⑤ 동료	
Ronan 등(1973)	① 직무내용 ② 직접적 통제 ③ 조직과 관리 ④ 승진기회 ⑤ 보수 ⑥ 동료 ⑦ 작업환경	
Locke(1976)	① 직무자체 ② 승진 ③ 보수 ④ 인정 ⑤ 복리후생 ⑥ 작업환경 ⑦ 감독 ⑧ 동료 ⑨ 회사경영방침	
Seals(1977)	① 동료 ② 직장의 일 ③ 보수와 직장의 안전 ④ 근무조건 ⑤ 설비와 감독	

출처: 김종진(2005), 김재경(2006) 재인용

따라서 본 연구에서는 사회복지시설종사자의 성격 5요인이 직무만족에 미치는 영향을 확인하고, 실제 사회복지시설종사자의 직무만족에 대한 다양한 성격적 내용을 확인하고자 한다.

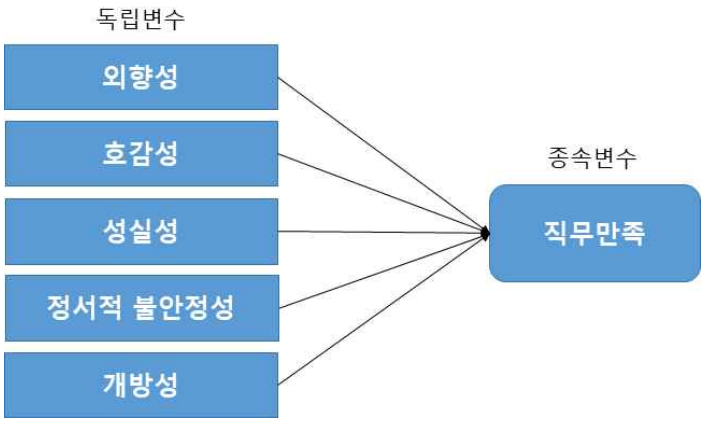
Ⅲ. 연구 설계

1. 연구모형

본 연구는 사회복지시설종사자의 성격유형과 직무만족간의 관계를 알아보기 위하여 충청남도 사회복지시설종사자 약 200여명을 대상으로 성격유형과 직무만족과의 관계를 규명하고자 하였다. 또한 위의 다양한 연구들을 토대로 가설을 설정하였다.

가설 1. 사회복지시설종사자의 성격유형(외향성)은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 2. 사회복지시설종사자의 성격유형(호감성)은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 3. 사회복지시설종사자의 성격유형(성실성)은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 4. 사회복지시설종사자의 성격유형(정서적 불안정성)은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 5. 사회복지시설종사자의 성격유형(개방성)은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설로 설정된 독립변수와 종속변수간의 상호관계 모형은 아래 그림과 같다.



〈그림 1〉 연구모형

2. 변수의 조작적 정의 및 측정

위의 가설들을 검증하기 위해서 각 개념에 대한 보다 구체적인 조작적 정의를 하였고, 이러한 조작적 정의에 근거하여 설문문항 및 척도를 작성하였다.

우선 성격 5요인 중 외향성은 사회복지기관의 구성원들이 사교적이고, 모임을 좋아하며, 외부의 자극과 흥분을 좋아하고, 열성적이며 쾌할하며, 적극적이며 자기주장이 강한 정도를 의미하며, 사교, 자극추구, 쾌할성 등의 성향을 나타내는 정도를 의미한다. 호감성은 타인이 시키지 않아도 무슨일이든 스스로 잘하고, 사려깊으며, 계획 및 조직력이 있으며, 정해진 규칙을 잘 따르는 정도를 의미하며, 유능감, 정연성, 신중성, 동조성이 많은 정도를 의미한다. 성실성은 사회복지기관의 구성원들의 대인관계를 설명해 주는 차원으로 사람을 좋아하고 신뢰하며 쉽게 애정을 표현하며 순응적이고 남을 돕고자 하며, 남을 배려하고 베풀며 동정심을 지닌 정도를 의미하며, 온정성, 솔직성, 이타성, 순응성이 많은 정도를 의미한다. 정서적 불안정성은 일상생활에서 부적응 정도와 부정적 정서를 경험하는 정도로 정의내리고자 하며, 불안, 두려움, 우울감, 죄책감등의 부정적 정서를 나타내는 정도를 의미한다. 개방성은 풍부한 상상력을 지니며, 감정이 풍부하고, 심리적 감수성, 내적 감정의 민감성, 변화 선호의 경향성, 지적 호기심, 자율적인 판단력을 내리는 정도로 정의하고자 하며, 상상력, 정서, 지적 호기심이 많은 정도를 의미한다. 본 검사의 척도는 외향성, 호감성, 성실성, 정서적 불안정성, 개방성에 대한 하위척도로 5개 씩 25개 문항으로 각 문항은 리커트 5점 척도로 전혀 그렇지 않다-매우 그렇다로 응답하도록 하였다.

다음 직무만족은 Locke(1969)의 정의에 기초하여 직무만족을 자신의 업무에 대하여 느끼는

유쾌한 감정상태로 정의하고, 측정은 Churchill, Ford와 Walker(1976)와 장상태(2002)의 연구를 기초로 '나는 업무에 전반적으로 만족한다', '나는 상사에 대해 만족한다.'등 5개 문항을 리커트 5점 척도로 측정하였다.

3. 설문지 구성 및 분석방법

설문지 구성은 사회복지시설종사자의 성격유형변수인 외향성, 호감성, 성실성, 정서적 불안정성, 개방성을 묻는 문항과 직무만족을 묻는 문항, 그리고 설문응답자의 일반적인 특성으로 구분하였다.

또한 앞에서 제시한 바와 같이 사회복지시설종사자의 성격유형과 직무만족의 관계를 밝혀내기 위한 측정도구로서 Costa & McGrae(1992)가 제작한 성격질문지를 안창규(1997)·이경임(1995)이 국내 실정에 맞게 번역하여 제시한 NEO-PI-R를 기초로 하였고, 직무만족을 측정하기 위해 Churchill, Ford와 Walker(1976)와 장상태(2002)의 연구에서 제시하였던 직무만족을 측정하는 5문항을 사용하였다.

설문응답자의 일반적인 특성으로 성별 및 연령, 학력, 결혼여부 등을 측정하였다.

〈표 3〉 설문지 구성

변수명	구성요인	문항수	출처
성격유형	정서적 안정성	5	Costa & McGrae(1992) 안창규(1997)·이경임(1995) 김예나(2011)
	외향성	5	
	개방성	5	
	성실성	5	
	유능감	5	
직무만족		5	Churchill, Ford와 Walker(1976) 장상태(2002), 김재경(2006)
인구통계적 특성		5	성병, 연령, 학력, 재직상태, 근무기간
합계		35	

설문지를 통해 수집한 기초자료는 데이터코딩과 클리닝을 거쳐서 통계분석에 활용되었다. 수집된 자료를 바탕으로 설문응답자의 일반적 특성 및 설문 문항별 통계량을 파악하기 위하여 빈도분석(frequency analysis) 및 기술통계분석을 이용하였다.

또한 설문지에서 활용된 측정척도의 신뢰성과 타당성을 측정하기 위한 목적으로 연구모형에 선정된 변수들의 신뢰도와 타당도를 측정하기 위한 신뢰도 분석(reliability analysis) 및 요인분석(factor analysis)을 실시하였다. 또한 본 가설의 검증을 위하여 상관관계 분석과 구조적인 인과관계인 회귀분석(regression analysis)을 실시하였다.

4. 표본설계 및 인구통계학적 특성

본 연구의 대상은 충청남도 복지시설에 근무하고 있는 사회복지시설종사자들을 대상으로 편의표본추출을 통하여 설문응답의 대상으로 선정하였다. 기초자료는 연구자와 사전에 설문조사 방법에 대하여 직접방문을 통해 수집되었으며, 대상자는 자기기입식 설문지(Self-administered Questionnaire Survey Method)를 통하여 설문에 응답하였다. 설문지는 폐쇄형 질문으로 명목척도와 등간척도로 구성하였다. 폐쇄형 질문은 응답자로부터 나올 수 있는 가능한 답을 미리 설정하고, 제시하여 응답자로 하여금 제시된 응답 중에서 선택하게 하는 것으로 답이 표준화되어 비교하기 쉽고, 분석에 용이하며, 부적절한 응답의 비율을 낮출 수 있어 본 연구에 적합하다고 판단하여 선택하였다. 설문지는 2017년 5월부터 6월까지 총 250부를 배포하여 최종적으로 206부가 회수되었다.

인구통계학적 특성은 여자의 비율이 높았으며, 주로 20-40대 연령이 가장 많았고, 학력은 대졸이 가장 많았다. 또한 재직상태는 주로 정규직이었으며, 근무기간은 3년 미만과 10년 이상이 가장 많은 것으로 조사되었다.

〈표 4〉 인구통계학적 특성

변수		명	%	변수		명	%
성별	남자	62	30.0	학력	고졸	32	15.5
	여자	142	69.0		대졸	134	65.0
	무응답	2	1.0		석사	37	18.0
연령	20대	49	23.7		박사	1	0.5
	30대	86	41.7		무응답	2	1.0
	40대	52	25.2	근무기간	1년미만	19	9.2
	50대	12	5.8		3년미만	57	27.6
	60대이상	4	1.9		5년미만	35	16.9
	무응답	3	1.4		10년미만	40	19.4
재직상태	정규직	191	92.7		10년이상	55	26.6
	계약직	13	6.3		무응답	2	1.0
	무응답	2	1.0	총		206	100.0

Ⅳ. 분석 결과

1. 기술통계 분석

우선 독립변수의 기술통계 분석결과 외향성에서는 적극성이, 호감성에서는 솔직성이 성실성에서는 목표지향성이, 정서적 불안정성에서는 자의식(가장 낮음)이 개방성에서는 사고의 개방

성이 가장 높은 것으로 나타났다. 또한 종속변수는 업무에 대한 직무만족이 가장 높은 것으로 나타났다.

〈표 5〉 독립변수 기술통계 분석

항목	척도	평균
외향성	온정성	3.56
	사교성	3.54
	긍정성	3.65
	적극성	3.75
	리더십	3.15
호감성	믿음	3.64
	솔직성	3.75
	배려	3.53
	수용성	3.66
	겸손	3.27
성실성	유능	3.07
	조직화능력	3.21
	목표지향성	3.83
	자기통제력	3.61
	책임감	3.99
정서적 불안정성	불안	2.63
	분노	2.70
	우울	2.81
	자의식	2.44
	스트레스 취약성	2.88
개방성	상상력	3.37
	문화	3.27
	정서	3.30
	경험추구	3.31
	사고의 개방성	3.84

〈표 6〉 종속변수 기술통계 분석

항목	척도	평균
직무만족	업무	3.66
	상사	3.46
	경제편익	2.78
	의미부여	3.58
	조직	3.57

2. 타당도 및 신뢰도 분석

성격5요인에 대한 타당도 및 신뢰도를 보면 다음과 같다. 우선 공통성은 추출된 요인들에 의해 설명되는 변수의 분산으로 0.4에서 수용할 수 있으며, 모든 영역 0.5 이상으로 나타나 수용할 수 있는 수준으로 나타났다. 또한 KMO와 Bartlett 검정은 문항들 간의 상관계수가 다른 문항에 얼마나 잘 설명되는가를 측정하는 것으로 KMO 값이 0.5 미만의 경우 받아들일 수 없으나 분석결과는 0.8 이상으로 높다고 할 수 있다.

구형성 검정은 요인분석 모형의 적합성을 확인하는 것으로 유의확률 0.000으로 적합하다고 할 수 있으며, 초기고유값의 합계가 1이상의 경우 그룹핑 가능한 것으로 모든 요인이 1이상으로 나타나 요인의 구분에는 문제가 없었다.

〈표 7〉 성격5요인 타당성 및 신뢰도 분석결과

요인	변수명	요인분석				신뢰도	KMO 및 Bartlett의 검정
		요인 적재량	공통성	고유값	분산설명 (%)	Cronbach's α	
외향성	온정성	.660	.564	4.918	19.672	.830	Kaiser-Meyer-Olkin 표본적합도= .889 Bartlett의 단위행렬검정 근사카이제곱=2678.661, df=300, 유의수준= .000
	사교성	.573	.551				
	긍정성	.640	.557				
	적극성	.732	.662				
	리더십	.638	.679				
호감성	믿음	.415	.647	3.798	15.192	.801	
	솔직성	.620	.514				
	배려	.753	.733				
	수용성	.464	.623				
	겸손	.730	.544				
성실성	유능	.432	.725	3.136	12.546	.828	
	조직화능력	.408	.671				
	목표지향성	.568	.603				
	자기통제력	.761	.629				
	책임감	.765	.705				
정서적 불안정성	불안	.822	.759	2.767	11.067	.877	
	분노	.824	.708				
	우울	.791	.750				
	자의식	.675	.597				
	스트레스 취약성	.760	.667				
개방성	상상력	.789	.647	1.174	4.695	.676	
	문화	.524	.587				
	정서	.433	.558				
	경험추구	.739	.654				
	사고의 개방성	.352	.460				

요인적재량은 문항(변수)와 요인의 상관관계 정도로 전 문항의 요인 적재량은 0.4 기준이며, 본 요인분석결과 모든 영역에서 적합한 것으로 분석되었다. Cronbach's α 값은 0.6이상이면 수용할 수 있으며, 모두 0.6 이상으로 바람직한 것으로 나타났다.

직무만족에 대한 타당도 및 신뢰도를 보면 다음과 같다. 우선 공통성은 추출된 요인들에 의해 설명되는 변수의 분산으로 0.4에서 수용할 수 있으며, 모든 영역 0.5 이상으로 나타나 수용할 수 있는 수준으로 나타났다. 또한 KMO와 Bartlett 검정은 문항들 간의 상관계수가 다른 문항에 얼마나 잘 설명되는가를 측정하는 것으로 KMO 값이 0.5 미만의 경우 받아들일 수 없으나 분석결과는 0.8 이상으로 높다고 할 수 있다.

구형성 검정은 요인분석 모형의 적합성을 확인하는 것으로 유의확률 0.000으로 적합하다고 할 수 있으며, 초기고유값의 합계가 1이상의 경우 그룹핑 가능한 것으로 모든 요인이 1이상으로 나타나 요인의 구분에는 문제가 없었다.

요인적재량은 문항(변수)와 요인의 상관관계 정도로 전 문항의 요인 적재량은 0.4 기준이며, 본 요인분석결과 모든 영역에서 적합한 것으로 분석되었다. Cronbach's α 값은 0.6이상이면 수용할 수 있으며, 모두 0.8 이상으로 바람직한 것으로 나타났다.

〈표 8〉 직무만족 타당성 및 신뢰도 분석결과

요인	변수명	요인분석				신뢰도	KMO 및 Bartlett의 검정
		요인 적재량	공통성	고유값	분산설명 (%)	Cronbach's α	
직무만족	업무	.850	.723	3.193	63.856	.850	Kaiser-Meyer-Olkin 표본적합도= .855 Bartlett의 단위행렬검정 근사카이제곱=445.305, df=10, 유의수준= .000
	상사	.832	.692				
	경제편익	.627	.394				
	의미부여	.817	.667				
	조직	.847	.718				

3. 상관관계 분석

상관관계분석결과 정서적 불안정성과 호감성(.325)의 상관관계가 가장 높게 나타났다 그러나 실제 분석에 있어서 상관도가 0.8 이상의 경우에만 상관관계에 따라 변수가 활용되는 것으로 본 연구에서 상관관계는 큰 문제가 없는 것으로 나타났다.

〈표 9〉 변수 간 상관관계 분석결과

구분	1	2	3	4	5	6
외향성	1					
호감성	.000	1				
성실성	.000	.000	1			
정서적 불안정성	.236**	.325**	.298**	1		
개방성	.239**	.174**	.193**	.000	1	
직무만족	.167**	.160**	.167**	.000	.000	1

** 상관이 .01 수준에서 유의합니다(양쪽).
* 상관이 .05 수준에서 유의합니다(양쪽).

4. 회귀분석

성격요인에 따른 직무만족에 미치는 영향에 따른 분석결과 R은 .490으로 독립변수와 종속변수는 낮은 상관관계를 가지고 있으며, R^2은 .240으로 종속변수가 독립변수에 의해 24.0% 설명되고 있으며, Dublin-Watson은 1.934로 2에 근접하여 상관관계와 상관없이 회귀모형이 적합한 것으로 나타났다. 또한 F 값은 12.322이고, 유의확률은 .000으로 회귀모델에 적합한 것으로 분석되었다. VIF가 10미만으로 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다.

실제 사회복지시설종사자의 성격요인 중 5가지 요인 모두 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과가 의미하는 것은 현실적인 측면에서 사회복지사의 성격유형은 실제 직무에 영향을 미칠 수 있으며, 따라서 사회복지시설종사자의 성격유형에 대한 더 깊은 연구가 필요할 것으로 판단된다.

〈표 10〉 회귀분석결과

종속변수	독립변수	비표준계수		표준계수	t	유의수준	B의.0% 신뢰구간		공선성통계	
		B	표준오차	베타			하한	상한	허용오차	VIF
직무만족	(상수)	.001	.062		.017	.987	-.121	.123		
	외향성	.288	.062	.291	4.661	.000	.166	.410	.670	1.494
	호감성	-.228	.062	-.229	-3.674	.000	-.350	-.106	.681	1.468
	성실성	.220	.062	.221	3.537	.001	.097	.343	.487	2.053
	정서적 불안정성	.160	.062	.162	2.595	.010	.038	.282	.691	1.448
	개방성	.163	.062	.165	2.645	.009	.042	.285	.581	1.720
	R= .490 , R^2= .240 , 수정된 R^2= .221, F= 12.322, p= .000, Dublin-Watson=1.934									

* p〈.05, ** p〈.01, *** p〈0.001

또한 이러한 연구결과를 바탕으로 가설을 검증하여도 모두 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

〈표 11〉 가설 검증

항목	가설	책택여부
가설1	외향성에 대한 정(+)의 영향	채택
가설2	호감성에 대한 정(+)의 영향	채택
가설3	성실성에 대한 정(+)의 영향	채택
가설4	정서적 불안정성에 대한 정(+)의 영향	채택
가설5	개방성에 대한 정(+)의 영향	채택

V. 결 론

개인의 성격은 자신이 종사하고자 하는 직업을 선택하거나 적응하는데 영향을 미칠 뿐 아니라 실제로 직업생활을 하는 조직이나 직무특성과 개인이 상호적응하는 패턴에 따라 조직의 성과나 개인의 만족에 영향을 미치게 된다(김재경, 2006: 116).

결국 사회복지시설종사자의 내부적 특성과 외부적 환경에 다양한 영향으로 결정된다는 것이다. 따라서 심리학자들은 성격유형이 직무에 영향을 미칠 수 있음을 지속적으로 증명하고 있으며, 성격5요인에 대한 부분도 이러한 측면에서 매우 중요한 논의가 될 수 있다.

사회복지시설종사자의 성격유형은 직무만족에 영향을 미치는 것으로 본 연구결과에서 확인하였다. 현실적인 측면에서 보면 성격유형의 대부분은 실질적은 대인관계에 영향을 많이 미치고 있으며, 따라서 사회복지시설종사자가 보다 직무에 충실하기 위해서는 성격유형에 대한 다양한 검증을 통해 종사자의 만족도를 높여주는 것이 매우 중요하다.

최근의 사회적 변화는 결국 이러한 성격유형이 실질적인 업무에 영향을 미칠 수 있다는 부분을 증명하고 있다. 따라서 사회의 복지욕구가 더 증가할수록 이러한 사회복지시설종사자에 대한 실질적인 고민이 필요할 것으로 판단된다.

대구의 경우 2018년 사회복지시설종사자들의 업무공백에 대한 대체인력의 파견을 운영하며, 장기근속 등을 통해 재충전을 할 수 있도록 하고 있다(경상매일신문, 2018. 4. 18). 따라서 이러한 성격유형에 따른 다양한 제도개선 역시 매우 중요할 것으로 판단된다.

〈참고문헌〉

김인수. (1991). 「거시조직이론: 조직설계의 이론과 실제」, 무역경영사.

김 훈. (2004). 「사회복지법제론」, 서울: 학지사.

노형진. (1999). 「다변량 데이터의 통계분석」, 석정.

박원우. (2002).「임파워먼트 실천매뉴얼」, Sigma Consulting Group.
백기복. (2002).「조직행동연구: 조직과 인간의 새로운 만남」, 창민사.
양창삼. (1994).「조직행동의 이해」, 법문사.
오세덕 외. (2004).「조직행태론」, 동림사.
유영옥. (1998).「경영 조직론」, 학문사.
이창원·최창현. (1998).「새 조직론」, 대영문화사.
최성재·남기민. (1993).「사회복지행정론」, 나남.
홍숙기. (2004).「성격심리 (상)」, 박영사.
강정대·손현옥. (1997). 인적자원관리에서의 정치성.「논문집」, 28: 317-332.
강철희. (2001). 사회복지기관 사회복지사의 임파워먼트 - 영향요인 및 임파워먼트 제고 과정에 대한 탐색.「한국사회복지행정학회 2001년 추계학술대회 및 Workshop」, pp. 35-61.
강철희·윤민화. (2000). 사회복지사의 임파워먼트에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 지역사회복지관 사회복지사를 중심으로.「한국사회복지학」, 41: 7-42.
권경득·임정빈 .(2003). 지방정부 조직성과의 결정요인에 관한 연구: 조직 내 요인을 중심으로.「한국행정논집」, 15(1): 131-153.
김도영·유태용. (2002). 성격의 5요인과 조직에서의 맥락수행간의 관계, 한국 산업 및 조직심리학회.「한국심리학회지: 산업 및 조직」, 15(2).
김성동. (2003).「리더십 유형이 집단적·개별적 성과에 미치는 영향에 관한 연구: 호텔조직을 중심으로」, 박사학위논문, 경기대학교.
김성수. (2004).「조직 내 집단갈등이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구」, 박사학위논문, 호서대학교.
김우택. (1996).「조직구성원의 역량제고를 위한 임파워먼트 과정에 관한 연구」, 박사학위논문, 서강대학교.
김인숙·우국희. (2002). 사회복지사가 인식하는 임파워먼트의 의미에 관한 질적 연구 :한국에서 임파워먼트 실천 가능한가?.「한국사회복지학」, 49: 34-61.
김재경. (2006).「조직구성원의 성격유형과 조직효과성에 관한 연구」, 박사학위논문, 광운대학교.
김종진. (2005).「리더십과 조직문화가 조직유효성에 미치는 영향: 국립대학을 대상으로」, 박사학위논문, 충북대학교.
남재봉. (1999). 관리자의 성격유형과 직무성과와의 관계성 고찰.「1999년 한국 산업 및 조직심리학회 추계 학술대회 발표논문집」, pp. 58-76.
민병모. (1998). 5요인을 통해 본 한국기업 중간관리자들의 성격특성.「1998년 한국 산업 조직심리학회 추계 학술대회 발표논문집」, pp. 19-28.
_____. (2001).「성격5요인 모형에서 개인-조직 일치도와 수행의 관계」, 박사학위논문, 고려대학

교.

박선아. (1995).「조직문화, 리더십, 직무특성이 임파워먼트(Empowerment)에 미치는 영향에 관한 연구」, 석사학위논문, 숙명여자대학교.

박아청. (2001). 성격의 '특성'개념에 대한 심리학적 이론의 고찰.「교육학연구」, 18(1): 47-68.

박원우. (1996). 임파워먼트: 개념정립 및 실천방법 모색.「경영학연구」, 26(1).

안범희. (1979). 대인관계 이론 고찰.「원우논집」, 연세대학교, p.30.

안창규·이경임 .(1996). NEO-PI-R 의 임상적 활용.「한국심리학회지」, 8(1).

안창규·채준호 .(1997). NEO-PI-R의 한국표준화를 위한 연구.「한국심리학회지: 상담과치료」, 9(1): 443-473.

양병한·김기민·이선화. (1996). 대학생의 성격특성 분석.「학생생활연구」, 9: 1-20.

유태용·김명언·이도형. (1997). 5요인 성격검사의 개발 및 타당화 연구.「한국심리학회지: 산업 및 조직」, 10(1): 58-102.

유태용·민병모. (2001). 다양한 장면에서 수행을 예측하기 위한 5요인 성격모델의 사용가능성과 한계: 국내 연구결과의 통합분석.「한국심리학회지」, 14(2): 115-134.

유태용·박태구. (1999). 신임경찰 교육장면에서 성격의 5요인 및 생활경험과 수행간의 관계.「한국심리학회지: 산업 및 조직」, 12(2): 129-144.

유태용·이도형. (1997). 다양한 직군에서의 성격의 5요인과 직무수행간의 관계.「기업경영연구」, 5: 69-94.

윤민화. (1998).「사회복지사의 임파워먼트(Empowerment)에 대한 연구 - 지역사회복지관의 사회복지사 중심으로」, 석사학위논문 이화여자대학교.

윤방섭. (1997). 직무특성, 근로윤리와 직무태도의 관계에 있어서 임파워먼트의 매개역할에 관한 연구.「연세대 지역발전연구」, 7: 43-62.

윤정혜. (2002).「사회복지전담공무원의 직무성과에 영향을 미치는 요인에 관한 연구」, 박사학위논문 서울여자대학교.

이경임. (1994). 성격에 있어서 "Big Five"구조의 발달,「전북대학교 학생생활연구소」, 29: 39-68.

_____. (1995).「한국인의 NEO-PI-R요인구조와 부적응 집단 프로파일」, 박사학위논문, 부산대학교.

이인석. (2003). BIG 5 모델의 성격요인 및 윤리적 가치관과 조직성과간의 관계,「경영학연구」, 32(6): 1593-1621.

임주영. (1999).「비서의 임파워먼트(Empowerment)에 영향을 미치는 요인에 관한 실증 분석 연구」, 박사학위논문, 이화여자대학교.

장상태. (2002).「호텔레스토랑 지배인의 리더십이 종업원의 임파워먼트 및 조직유효성에 미치는 영향」, 박사학위논문, 세종대학교.

정재욱. (1991). 리더십의 조직효과성에 대한 연구. 「중앙행정논집」, 5(2): 63-102.

정해주. (1998). 「임파워먼트가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구」, 석사학위논문, 서울대학교.

최명민. (2002). 「사회복지사의 셀프-임파워먼트 프로그램의 개발 및 효과성 연구- 정신보건사회복지사 중심으로」, 박사학위논문, 이화여자대학교.

공무원 저널. (2006. 6. 23). 사회복지직 증원 "하룻밤의 꿈인가".

보건복지부 보건정책과 보도자료. (2003. 7.)

중앙고용정보원. (2001). 직업선호도검사 상담가이드, 한국 산업인력공단.

Block, P. (1987). *The empowered manager,* San Francisco: Jossey-Bass.

Borgatta, E. G. (1964). *Quick word test: Level 1-Form CM.* New York: Harcourt, Brace and World.

Brief, A. P., & Nord. W. R. (1990). *Meaning of occupational work*, MA: Lexington Books.

Brockner, J. (1998). Self-esteem at work: Research, *theory and practive. Lexington.* MA: Lexington Books.

Cattell, R. B. (1946). *The description and measurement of personality,* New York: Harcourt, Brace & World.

Clutterbuck, D. (1994). *The power of empowerment,* Kogan Page.

Etzioni, Amitai. (1964). *Modern Organizations,* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc..

EYSENCK, H. J. (1947). *Dimensions of personality.* London, U.K.: Routledge & Kegan Paul.

Foy, N. (1994). *Empowering People at Work.* Gower Publishing Ltd.

Hackman, J. R. & Oldman, G. R. (1980), *Work Design*, (NY: Addison-Wesley)

Hall, D. T. & Lawrence, B. S. (eds.), *Handbook of career theory,* New York: Cambridge University Press.

John, O. P. (1990). *The 'Big Five" factor taxonomy: Dimensions of personality in the natural language and in questionnaires.* In L. A. Pervin (Ed), Handbook of personality theory and research. 66-100, New York: Guiford Press. 72.

Kats, D. & Kahn, R. (1996). *The Social Psychology of Organization,* John Wiley & Sons. New York.

Kinlaw, D. C. (1995). *The practice of empowerment: making the most of human competence,* Hampshire: England: Gower.

Mischel, W. (1986). I*ntroduction to personality*, 4th Eds. New York: Holt, Rinehart and

Winston.

Peter F. Drucker. (1999). *MANAGEMENT CHALLENGES for the 21st Century*.

Sullivan, H.S. (1953). *The interpersonal theory of psychiatry*. New York: Norton.

Vogt, J. F. & Murrell, K. L. (1990). *Empowerment in Organizations: How To Spark Exceptional Performance*. Pfeiffer & Company, 69.

Wiggins, G. B. (1996). *Larvae of the North American caddisfly genera*. 2nd Edition. University of Toronto Press, Toronto. 457.

Allport, G. W., & Odbert, H. S. (1936). Trait-names: A psycho-lexical study. *Psychological Monographs*, 47. Whole No. 211.

Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2): 122-147.

Barrick, M. R. and Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis, *Personnel Psychology*, 44: 1-26.

Bell, N. E., & Staw, B. M. (1989). *People as sculptors versus sculpture: the role of personality and personal control in organizations*.

Bowen, D. E. & Lawler, E. E. (1992). The empowerment of service Workers: What, Why, How and When. *Sloan Management Review*, spring, 31-39.

Brockner, (1988). The effects of work layoffs on survivors: Research, theory and practice. *Research in Organizational Behavior* 10: 213. 55.

Burnham, C. R. (1968). A new method of using interchange as chromosome markers. *Crop Science,* 8: 357-360.

Burke, R. D., D. G. Brand, and B. W. Bisgrove. (1986). Structure of the nervous system of the auricularia larva of Parasticopus californicus. *The Biological Bulletin,* 170: 450-460.

Buss, D. M. (1989). Sex differences in human mate preferences: Evolutionary hypotheses tested in 37 cultures. *Behavioral and Brain Sciences*, 12: 1-49.

Cattell, R. B. (1943). Fluctuation of sentiments and attitudes as a measure of character integration and temperament. *American Journal of Psychology*, 56: 559-594.

_____. (1947). Oblique, second order, and cooperative factors in personality analysis. *Journal of General Psychology*, 36: 3-22.

_____. (1948). Concepts and methods in the measurement of group syntality. *Psychological Review*, 55: 48-63.

Conger, J. A. & Kanung, R. N. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice, *Academy of Management Review*, 13(3): 471-482.

Conger J. A. (1989). Leadership: The art of empowering others, *Academy of Management Executive*, 3(1): 17-24.

Deci, E. L., Connell, J. P., & Ryan, R. M. (1989). Self-determination in a work organization, *Journal of Applied Psychology*, 74; 580-590.

Digman, J. M., & Takemoto-Chock, N. K. (1981). Factors in the natural language of personality. *Multivariate Behavioral Research*, 16: 149-170.

Field, D. & Millsap, R. E. (1991). Personality in advanced old age: Continuity or change?. *Journal of Gerontology*, 46: 299-307

Georgiou, P. (1973). The Goal Paradigm and Notes Towards a Counter Paradigm. *Administrative Science Quarterly,* 291-310

Gist, M. (1987). Self-efficacy: implications of organizational behavior and human resource management, *Academy of Management Review*, 12(3): 471-485.

Graen and Uhl-Bien. (1998). *MONOGRAPHS IN ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND INDUSTRIAL RELATIONS Leadership: The Multiple-Level Approaches Contemporary and Alternative,* VOL 24 NUMBER B. 155-158.

Gutierrez, L., GlenMaye, L., & DeLois, K. (1995). The organizational context of empowerment practice: Implications for social work administration. *Social Work,* 40(2): 249-258.

Hurtz G. M. and Donovan J. J. 2000, Personality and jobperformance: The big five revisited, *Journal of Applied Psychology*, 85(6): 869-879.

Kanter, R. M. 1979. Power failure in management circuits. *Harvard Business Review*, 57(4): 65-75.

Keely Jr, S. L., Lincoln, T. M., & Corbin, J. D. (1978). Interaction of acetylcholine and epinephrine on heart cyclic AMP-dependent protein kinase. *American Journal of Physiology-Heart and Circulatory Physiology*, 234(4): H432-H438.

McCrae, R. R. (2002). *NEO-PI-R data from 36 cultures: Further intercultural comparisons*. In R. R. McCrae & A. J. (Eds.), The Five-Factor Model across cultures. 105-126. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.

Mehra, NK. (1998). Genetic diversity of HLA polymorphism and new genes. *Indian J Human Genetics*, 4: 1-12.

Phares, E. J. (1984). *Instruction to personality*. Columbus, OH: Charles E. Merrill.

Robert M. Libert. Lynn Langenbach Liebert. (2002). *Libert & Spiegler's Personality strategies and issues, 8th.*

Salgado, J. F. (1997). The five factor model of personality and jobperformance in the

European community, *Journal of Applied Psychology*, 82(1): 30-43.

Sampson, Geoffrey. (1989). Language acquisition: growth or learning? *Philosophical Papers* , 18: 203-240.

Seashore, S & Yuchtman, E. (1967). Factorial Analysis of Organizational Performance' *Administrative Science Quarterly*, 12: 377-395.

Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimension, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 38: 1442-1465.

Staples, L. H. (1990). Powerful Ideas and Empowerment. *Administration in Social Work*, 14(2): 29-42.

Starbuck, William H. (1965). Organizational growth and development. In J. G. March (ed.). *Handbook of Organizations,* 451-533. Chicago: Rand McNally.

Szilagyi, A. D., Sims, H. P., & Keller, R. T. (1976). Role dynamics, locus of control, and employee attitudes and behavior. *Academy of Management Journal*, 19: 259-279.

Thomas, K. W. & Velthous, B. A. B. (1990). Cognitive Elements of Empowerment :An 'Interpretive' Model of Intricsic Task Motivation. *Academy of Management Review*, 15: 666-681.

Tupes, E. C., & Christal, R. E. (1961). *Recurrent personality factors based on trait ratings,* USAF ASD Technical Report, 61-97.

Walter C. Borman, Stephan J. Motowidlo, (1997). Organizational Citizenship Behavior and Contextual Performance: A Special Issue of Human Performance. *Human Performance*, Vol 10, Number 2. 01 March.

Wellins, R. S. (1992). Building a self-directed work team. *Training & Development*, 46(12), 24-28.

Yukl, G. (1989). Managerial leadership: a review of theory and research. *Journal of Management*, 15(2): 251-289.

접수일(2018년 04월 16일)
수정일(2018년 04월 24일)
게재확정일(2018년 04월 27일)