The Journal of the Convergence on Culture Technology (JCCT)
Vol. 10, No. 3, pp.593-604, May 31, 2024. pISSN 2384-0358, eISSN 2384-0366

http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2024.10.3.593

JCCT 2024-5-67

아동 공동생활가정 종사자의 리더십 역량과 직무착근도 연구: 사회적자본과 조직문화의 이중 매개효과

A Study of Leadership Competencies and Job Embeddedness among Child Group Home Workers : The Double Mediating Effects of Social Capital and Organizational Culture

고현규*, 김봉화**

Goo, Hyeongyu*, Kim, Bongwha**

요 약 본 연구는 아동 공동생활가정 종사자의 낮은 직무 기간과 처우가 주는 인적 관리의 부정적인 영향을 극복하고자 종사자의 리더십 역량이 직무착근도에 미치는 영향을 살펴보고, 두 변인 간의 사이에서 사회적자본과 조직문화의 매개효과를 검증하여 아동 공동생활가정 종사자의 직무착근도를 높이는 방안을 제시하고자 하였다. 연구결과는 다음과 같다. 아동 공동생활가정 종사자의 리더십 역량은 직무착근도 및 사회적자본과 조직문화에 모두 긍정적인 영향을 미치며, 사회적자본과 조직문화는 리더십 역량이 직무착근도에 미치는 영향을 매개하는 것으로 나타났다.

본 연구는 그동안 간과되었던 리더십 역량이 직무착근도에 미치는 영향 관계를 규명하여 직무착근도를 높이는 방안을 제공했으며, 직무착근도를 높이는 관련 변인을 리더십 역량, 사회적자본, 조직문화 등으로 새롭게 확장했다는 점과 리더십 역량이 직무착근도에 미치는 영향 관계에서 사회적자본과 조직문화의 매개효과를 밝혀냈다는 점에서 의의가 있다.

주요어 : 리더십 역량, 직무착근도, 사회적자본, 조직문화, 아동 공동생활가정 종사자

Abstract This study examined the effect of leadership competence on job embeddedness among child co-residence workers to mitigate the negative impact of human resource management on their low job tenure and treatment. The study initially tested the mediating effects of social capital and organizational culture between the two variables, thereby suggesting ways to enhance job attendance among workers in children's shared family homes. The results of the study are as follows.

Leadership competencies among child co-residence workers were found to have a positive effect not only on job embeddedness but also on social capital and organizational culture. Social capital and organizational culture were identified as mediators in the relationship between leadership competencies and job commitment

The primary significance of this study lies in its identification of the relationship between leadership competence and job attendance - a factor previously overlooked. This finding offers a pathway to increase job attendance. Furthermore, the study expands the scope of relevant variables to include leadership competence, social capital, and organizational culture. Finally, it sheds light on the mediating effects of social capital and organizational culture on the relationship between leadership competence and job embeddedness.

Keywords : Leadership Competency, Job Embeddedness, Social Capital, Organizational Culture, Child Group Home Workers

*준회원, 서울한영대학교 대학원 사회복지학과 박사 (제1저자)
**정회원, 서울한영대학교 사회복지학과 부교수 (교신저자)
접수일: 2024년 3월 15일, 수정완료일: 2024년 4월 7일
게재확정일: 2024년 4월 20일

Received: March 15, 2024 / Revised: April 7, 2024
Accepted: April 20, 2024
**Corresponding Author:kbw923@hanmail.net
Dept. of Social Welfare, Seoul Hanyoung Univ. Korea

Ⅰ. 서 론

가정 해체, 방임, 학대, 빈곤, 유기 등 가정에서의 위험으로 말미암아 사회적으로 보호가 필요한 '보호 대상 아동'은 쉼터와 같은 곳에서 일시 보호 및 지원을 받을 수 있으며, 가정으로 돌아가기 어렵거나 가정으로 돌아가는 것이 아동에게 해가 된다고 판단되면 아동은 중장기적인 보호 체계에 편입될 수 있다. 이를 가정 외 보호라고 하며 대표적인 가정 외 보호는 입양, 가정위탁, 아동양육시설, 그리고 그룹 홈이라 불리는 공동생활가정이 있다.

2020년 실시한 아동 공동생활가정 실태 조사 결과에서 현 시설 평균 재직 기간은 3.3년, 현재 가장 시급히 개선되어야 하는 것으로 종사자의 처우 개선으로 나타났다. 이처럼 낮은 직무 기간과 처우가 주는 인적 관리의 부정적인 영향에 아동복지계에서는 오래도록 심각한 우려가 있었고, 아동복지시설의 인적 관리의 새로운 대안을 요구하는 현실에 당면하게 되었다.

최근 사회복지 서비스의 수요가 증가함에 따라 사회복지 서비스를 충족하기 위한 사회복지사의 역량과 전문성의 중요성도 강조되고 있다. 이에 본 연구의 의의가 있다. 본 연구의 필요성과 중요성은 다음과 같다.

첫째, 리더십 역량을 높이는 방안을 마련하는 연구가 필요하다. 리더십 역량 연구는 효율적인 조직 운영과 지속 가능한 조직 운영을 위해, 조직문화를 형성하고 유지하며 변화를 관리하기 위해, 조직 내에서 인재를 발굴하고 유지하기 위해, 팀의 협력과 동기부여를 위해, 조직의 혁신성과 성과를 촉진하기 위해, 글로벌 경영 환경에서의 적절하고 효과적인 대응을 위해, 문제 해결 및 의사결정 능력 강화를 위해, 구성원 모두의 성장과 발전・만족도와 적극적 참여를 위해 필요하다. 리더십 역량 연구를 통해 얻은 통찰은 조직의 경쟁력 향상과 지속 가능한 성장을 위한 기반을 제공한다.

둘째, 직무착근도를 높이는 방안을 마련하는 연구가 필요하다. 직무착근도 연구는 직무착근도가 조직 및 개인 성과에 어떻게 영향을 미치는지 이해하기 위해, 직무착근도의 원인과 영향 요인을 파악하기 위해, 직원들의 행복과 직무 만족도에 미치는 영향 요인을 이해하기 위해, 직원의 스트레스를 관리하는 방안을 모색하기 위해, 유연한 업무 대응과 문제 해결 및 예방을 위해, 조직문화와의 연관성 탐구와 리더십 역량과의 연관성 이해를 위해 필요하고 중요하다. 직무착근도 연구를 통해 얻은 통찰은 조직의 성과 개선, 조직의 유연한 업무 대응, 직원의 행복과 만족도 향상, 적절한 근로 환경과 근무 시간의 균형 유지를 위해 중요한 도구로 활용될 수 있다.

셋째, 사회적자본을 높이는 방안을 마련하는 연구가 필요하다. 사회적자본 연구는 사회적 네트워크 이해를 위해, 신뢰와 상호작용을 강화하기 위해, 지역사회 발전과 사회적 통합을 강화하기 위해, 상호 협력과 업무 성과 향상을 위해, 공공 정책 수립에 시민의 참여를 강화하기 위해, 개인의 건강과 지속적인 복지 촉진을 위해, 다양성을 수용하고 상호 이해를 강화하기 위해, 자원 공유와 혁신을 촉진하기 위해, 자연재해나 위기 상황에서의 회복 능력 강화를 위해 필요하고 중요하다. 사회적자본 연구를 통해 얻은 통찰은 개인, 조직, 지역사회, 국가 전반에 걸쳐 중요한 의미를 가지며, 지속적인 발전과 협력을 촉진하는 중요한 도구로 활용될 수 있다.

넷째, 조직문화를 높이는 방안을 마련하는 연구가 필요하다. 조직문화 연구는 조직 내에서의 가치, 믿음, 행동, 상호작용 및 일반적인 규범에 대한 이해를 제공하기 위해, 조직의 성과 향상을 위해, 조직 구성원의 동기부여와 참여 촉진을 위해, 효과적인 리더십 역량 개발 및 교육을 위해, 신규 인력 채용 및 이탈 관리를 위해, 변화에 대응하고 문제를 개선하기 위해, 조직 내부의 커뮤니케이션 이해와 강화를 위해, 조직의 유지 및 발전을 위해 필요하고 중요하다. 조직문화 연구를 통해 얻은 통찰은 조직 내에서 긍정적인 변화와 지속적인 성장을 위한 기반이 되며, 조직의 건강성과 성과에 기여하는 중요한 도구로 활용될 수 있다.

본 연구의 목적은 아동 공동생활가정 종사자의 리더십 역량이 직무착근도에 미치는 영향을 살펴보고, 두 변인 간의 사이에서 사회적자본과 조직문화의 매개효과를 검증하여 아동 공동생활가정 종사자의 직무착근도를 높이는 방안을 제시하는 데 있다. 나아가서 공동생활가정 종사자의 효과적인 인적 관리를 위한 학문적 토대와 연구의 기초 자료를 제공하여 현장 환경 개선에 도움이 되고자 함에 있다.

II. 이론적 배경

1. 아동 공동생활가정 종사자의 리더십 역량

사람들은 대개 조직이 성공하려면 훌륭한 리더가 있어야 한다고 믿고, '리더십 역량'이 있는 사람을 찾는다. 리더십 역량(Leadership Competency)은 '역량'의 개념을 리더에게 적용한 것이며, 탁월한 성과를 발휘하는 고성과자 리더에게 일괄되게 나타나는 내재적 특성이다. 이는 특정 직무를 수행하는 데 적합한 특성이나 행동을 의미하기 때문에 상황을 반영한 개념으로 이해할 수 있다. 리더십 역량의 용어는 리더십과 혼용되어 사용되는 경우가 많으나, 리더십이 직책에 관하여 가지게 되는 기대로서 관념적이고 일반적인 광의적 개념인 반면, 리더십 역량은 수행해야 하는 보다 구체적이고 기능적인 협의적인 개념에 가깝다고 할 수 있다[1].

리더십 역량과 관련된 선행연구는 조직 유효성(조직몰입, 직무 만족, 각종 성과)에 관한 연구가 주류를 이루고 있으며, 주로 독립 변인으로 연구되었다[2].

리더십 역량에 관한 지금까지의 연구 동향은 다음과 같다.

첫째, '전공학과・주제분류'별 동향 분석과 관련하여 리더십 역량 관련 연구는 '교육학・경영학・행정학' 등에 편중되어 있어서 그 연구가 다양성과 균형성을 갖추어 모든 분야로 확대되어야 한다.

둘째, '연구분야・연구대상'별 동향 분석과 관련하여 리더십 역량 관련 연구는 '교육・기업・군' 분야와 '기관장・관리자'에 편중되어 있다. 리더십 역량 연구의 필요성과 중요성에 맞게 그 연구가 다양성과 균형성을 갖추어 모든 분야로 확대되어야 하며, 리더십 역량 연구의 관점에 맞게 조직 구성원 전체를 대상으로 하는 연구가 되어야 한다.

셋째, '발행기관・연구자'별 동향 분석과 관련하여 리더십 역량 관련 연구는 20년이 넘는 긴 기간에도 불구하고 대부분 2편 이내 발행기관이거나, 2편 이내 발표 연구자로서 극심한 연구 실적의 빈곤을 보였다.

넷째, '연구방법'별 동향 분석과 관련하여 리더십 역량 관련 연구는 양적 연구가 많다. 질적 연구의 양적 확대와 내실 있는 혼합 연구가 확대되어야 한다.

2. 직무착근도

직무착근도(Job Embeddedness)의 사전적 의미는 '뿌리내림', '단단히 박다' 등과 같은 뜻을 가지며, 직무에 아주 밀접하게 깊이 연관이 되어 있다는 의미로 볼 수 있다[3].

직무착근도는 조직 구성원이 현재 근무하는 조직에 계속해서 근무하도록 하는 데 영향을 미치는 광범위한 연결망을 의미한다. Mitchell et al.(2001)은 조직에 속해 있는 종사원이 조직과 지역사회에 연계되어 형성하게 되는 애착과 적합성을 직무착근도라 설명하며, 종사원들이 조직에 잔류하는 이유를 이해하는 데 중요한 핵심 개념으로 제시하였다(박희정, 2021). 그는 조직 구성원 개인과 관련된 관계의 수와 정도, 강도가 얽혀 있는 거미줄과 같은 망(web)을 직무착근도라고 했다[4].

직무착근도의 개념은 Polanyi가 그의 저서(The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time, 1944)에서 인간의 경제적 삶을 이해하기 위해서는 사회 안에서 경제의 위치를 파악하는 것이 중요하다고 강조하며, '사회에 내포된 경제(embedded economy)'라는 관념을 제시함으로써 처음 등장하였다[5]. 이후 Granovetter(1985)가 조직 이론에서 경제 변화에 따른 사회적 관계를 설명하며 사회적 구조가 경제생활에 미치는 영향을 이해하고자 '착근'의 개념을 사용한 이후, 마케팅, 리더십, 조직 적응 등의 다양한 분야에서 여러 학자의 연구에 적용되었다[6].

Mitchell et al.(2001)이 제시한 새로운 개념인 직무착근도는 종사원이 조직에 머물거나 또는 떠나기로 결정하는 데 상당한 영향을 미치는 변인으로 확인되면서 다양한 분야에서 관심을 보였다(박희정, 2021). 직무착근도의 연구는 조직 잔류의 선행 원인으로서 이직 의도, 조직 몰입, 직무 만족, 조직 시민 행동 등에 미치는 영향에 관해 주로 진행되었다[7]. 종사원의 직무착근도가 높을수록 이직 의도와 실제 자발적 이직이 감소하고, 자발적 이직의 예측치로서 직무착근도의 설명력이 직무 만족이나 조직 몰입과 같은 직무 태도 변인들의 설명력보다 더 높다는 결론을 내리고 있다[8]. 또한 개인의 변인인 대안 지각, 탐색 행동과 같은 이직 용이성의 설명력보다 직무착근도의 설명력이 높다고 하였다.

직무착근도와 관련된 선행연구는 인적 자원 관리, 직무 특성, 리더십에 관련한 연구가 주류를 이루고 있다. 직무착근도의 국내 연구 동향을 살펴보면, 특히 이직률이 높고 감정 노동이 강한 것으로 알려진 간호사, 요양보호사, 사회복지사 등을 대상으로 주로 수행되었고, 유

사한 환경으로 볼 수 있는 직무 분야(호텔, 여행사, 항공사, 외식업 등 접객 분야)에서도 연구가 진행되며 관심이 커지고 있다[9]. 이러한 다양한 직군을 대상으로 진행된 연구들은 직무착근도가 이직 의도를 감소시키고 조직 유효성을 제고하는 역할을 하고 있음을 확인시켰다[10].

사회복지조직의 인적 관리는 주로 시설 종사자들이 왜 직무를 떠나는가에만 초점을 맞추고 사회복지사의 개인적인 특성, 소진, 직무 만족, 직무 몰입, 이직 및 잔류 의도의 환경적인 영향을 밝히는 것에 집중해 왔다. 조직을 경영하는 관리자들과 실무자들이 고민해 왔던 이직 문제에 대한 학자들의 견해를 살펴보면 Mitchel(2001)은 조직 관리에 관한 연구에서 “왜 사람들이 쉽게 조직을 떠나고 있는가?(Why do people leave?)”라는 질문의 반문으로 “왜 그들은 조직에 머물고 있는가?(Why do they stay?)”라는 연구로 중요한 직원들이 그 직무와 조직을 떠나지 않고 머물도록 만드는 요인을 제시하고 있다. Mitchel(2001)이 제시한 직무착근도는 인적 관리의 새로운 개념으로 기존 연구에서 제시된 직무 만족이나 조직 몰입 변인들보다 직원 관리에 더 높은 설명력이 있는 것으로 나타났다. 그러나 우리나라에서의 직무착근도에 관련된 기존의 사회복지 연구는 이직 및 잔류 의도에 관한 연구가 대부분이고, 사회복지사의 직무착근도에 관한 다른 선행 요인 연구는 아직 미비한 실정이다.

3. 사회적자본

사회적자본(Social capital)은 그 개념의 다차원성과 복잡한 성격 때문에 연구의 영역과 대상에 따라 매우 다양하게 정의되고 있다. 사회적자본의 연구를 선도한 Bourdieu(1986)는 사회적자본을 “지속적으로 존재하는 관계의 연결망을 통해 얻을 수 있는 실제적인 또는 잠재적인 자원의 총합”이라고 정의하고 있다. 그리고 사회적자본의 개념화 작업을 체계적으로 수행한 Coleman(1990)은 사회적자본을 “개인이 사회 구조에 참여함으로써 특정한 목적을 달성하도록 해 주는 사회적 관계의 측면”이라고 정의하면서, 개별행위자들이 이용할 수 있는 특수한 형태의 자원이 사회적자본이라고 하고 있다. 한편 사회적자본 연구의 보편화에 앞장선 Putnam(1993)은 사회적자본을 제도주의적이고 공동체주의적 관점에서 접근하여 “신뢰, 규범 및 네트워크와 같은 조정된 행위를 가능하게 함으로써 사회적 협력과 협동을 촉진시킬 수 있는 사회 조직의 특성”이라고 정의하면서, 특히 수평적인 사회적 관계를 통해 형성되는 사람들 간의 의사소통과 교환 관계의 네트워크를 사회적자본의 기본적 요소로 강조하고 있다[11].

사회적자본이라는 용어의 명확한 개념을 정립하지 못하고 있고 측정의 어려움과 연구자들의 다양한 관점의 차이에도 불구하고 이들의 합의된 공통점은 ‘사회적자본은 관계적(Relational)’이라는 것이다. 즉 사회적자본은 사람들 간의 관계가 중심이 되는 자원이라는 점이다.

사회적자본은 사회복지 분야에서 다양한 방식으로 응용될 수 있다. 사회복지 서비스의 ‘접근성・이용성・효과성・공정성’을 높이기 위한 방안을 모색하는 데 활용할 수 있다.

사회적자본과 관련된 선행연구는 조직 유효성(조직몰입, 직무 만족, 각종 성과, 직무착근도)에 관한 연구가 주류를 이루고 있다. 사회적자본은 주로 독립 변인으로 많이 연구되었으며, 매개 변인과 조절 변인으로도 연구되었지만 종속 변인(결과 변인)으로는 선행연구를 찾을 수 없었다. 한혜숙(2022)는 학교장의 진성 리더십이 조직 효과성에 미치는 영향 관계에서 사회적자본의 매개효과에 관해 연구하였다[12]. 김정희(2021)는 요양보호사의 사회적자본이 서비스 질에 미치는 영향 관계에서 직무스트레스와 자아효능감의 매개효과에 관해 연구하였다[13]. 정승현(2020)은 공급자 관점의 사회적자본이 경영성과에 미치는 영향 관계에서 흡수역량의 매개효과에 관해 연구하였다[14] 김광수(2020)는 노인의 사회적자본이 삶의 질에 미치는 영향 관계에서 건강증진행위의 매개효과에 관해 연구하였다[15].

4. 조직문화

조직문화(organizational culture)라는 개념의 탄생은 학문적 이유보다는 실무적 배경이 더 크게 작용하였다. 1970년대 후반 일본기업의 비약적 성장에 관한 관심과 연구의 결과로 태어났고, 그 후 1980년대 초반 미국 우량기업의 연구 결과로 더욱 성장했다고 할 수 있다.

조직문화라는 용어가 처음으로 사용된 논문은 Pettigrew(1979)의 ‘On studying organizational cultures(조직문화 연구)’이며, 책은 Black & Mouton (1964)의 ‘The managerial grid’이다[16]. 이후 조직문화

가 조직의 인적・물적 자원 이외의 자원으로 조직 경쟁력의 원천으로 인식되면서 이 분야에 관심이 커지게 되었다[17].

조직과 문화를 결합한 조직문화(organizational culture)는 신념과 의식, 상징과 언어, 전통 등과 같이 구성원들이 공유하는 가치, 생각, 신념, 규범, 행동, 관행, 인지, 상징, 의미의 체계로서 함께 공유하는 사회적 규범적 핵심 가치라고 할 수 있다[18].

조직문화에 관한 다양한 학자들의 정의들에서 공통적으로 언급된 핵심적인 사항은 '조직 구성원들 사이에서 공유되는 것'과 '조직 구성원들의 행동 및 상호 관계에 영향을 주는 것'이다[19].

조직문화와 관련된 선행연구는 조직 유효성(조직 성과, 직무 만족, 각종 성과, 지속가능경영, 혁신행동)에 관한 연구가 주류를 이루고 있다. 조직문화는 주로 독립 변인과 매개 변인 및 조절 변인으로 연구되어 왔으며, 종속 변인으로 연구된 것은 아주 미약한 실정이다.

III. 변인 간의 관계

1. 리더십 역량과 직무착근도의 관계

리더십 역량과 직무착근도의 관계에 관한 선행연구를 살펴보면, 리더십 역량(독립 변인)은 '사회적자본'을 매개 변인으로, '조직문화'를 조절 변인으로, '조직 성과・조직 유효성' 등을 종속 변인으로 하여 주로 연구되었다. 선행연구에 나타난 리더십과 직무착근도의 관계에 관한 연구는 미미한 수준이며, 리더십 역량과 직무착근도의 관계에 관한 연구는 찾을 수 없었다.

리더십과 직무착근도의 관계에 관한 선행연구를 살펴보면, 강민채(2021)는, 서번트 리더십을 독립 변인으로, 조직 기반 자긍심과 조직 공정성을 매개 변인으로, 직무착근도를 종속 변인으로 연구하였다. 강경구(2020)는, 진성 리더십을 독립 변인으로, 심리적 주인 의식과 브랜드 몰입을 매개 변인으로, 직무착근도를 종속 변인으로 연구하였다. 양혜련(2018)은, 임파워링 리더십을 독립 변인으로, 직무착근도를 매개 변인으로, 서비스 지향적 조직 시민 행동을 종속 변인으로 연구하였다[20].

아동 공동생활가정 종사자의 리더십 역량은 직무착근도에 긍정적인 영향을 미친다. 종사자의 효과적인 리더십은 직원들의 참여와 헌신을 촉진하여 조직의 성과와 종사자의 만족도에 영향을 미친다. 첫째, 리더십 역량이 높은 종사자는 효과적인 의사소통과 팀 협력을 촉진하며, 직무에 대한 명확한 방향과 지침을 제공한다. 이는 종사자들이 업무에 힘을 실어주며 목표 달성에 집중할 수 있도록 도와주어 직무착근도에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 둘째, 리더십 역량이 높은 종사자는 동료들에게 영감을 주고, 동기부여를 제공하여 동료관계를 강화할 수 있다. 이는 직무에 대한 책임감과 열정을 가지고 일할 수 있도록 독려하여 직무에 대한 만족도와 직무착근도를 높일 수 있다. 셋째, 리더십 역량이 높은 종사자는 동료들에게 자신들의 업무에 대한 자기효능감을 강화시키며, 실적을 공정하게 평가하고, 성과에 따른 보상을 공평하게 제공한다. 그리고 변화에 대한 명확한 방향과 지원을 제공하며, 직원들에게 자부심과 동기부여를 제공하여 직무착근도를 높일 수 있다.

2. 리더십 역량과 사회적자본의 관계

리더십 및 리더십 역량과 사회적자본의 직접적인 관계를 살펴 본 선행연구는 미흡하여 그리 많지 않지만, 이미 학계와 전문가들에서 리더십 역량에 관한 사회적자본의 유효성이 입증되고 있으므로 두 변인 간의 영향을 예측할 수 있는 연구들은 있다.

리더십 역량과 사회적자본의 관계에 관한 선행연구를 살펴보면, 리더십 역량(독립 변인)은 '사회적자본'을 매개 변인으로, '조직 효과성(각종 성과・조직 유효성)'을 종속 변인으로 하여 주로 연구되었다.

리더십과 사회적자본의 관계에 관한 선행연구를 살펴보면, 리더십(독립 변인)은 '사회적자본'을 매개 변인으로, '조직 효과성(각종 성과・조직 유효성・조직 혁신성)'을 종속 변인으로 하여 주로 연구되었다. 한혜숙(2022)은 진성 리더십을 독립 변인으로, 사회적자본을 매개 변인으로, 조직 효과성을 종속 변인으로 연구하였다. 진성현(2020)은, 셀프 리더십을 독립 변인으로, 사회적자본을 매개 변인으로, 팀 성과(직무 만족・조직 몰입)를 종속 변인으로 하여 연구하였다[21]. 김준영(2018)은, 변혁적 리더십을 독립 변인으로, 사회적자본과 조직 학습을 매개 변인으로, 조직 혁신성을 종속 변인으로 하여 연구하였다[22].

리더십 역량이 높을수록 조직 내에서 사회적자본을 향상시키는 데 도움이 되며, 이는 조직의 성과와 직원들의 만족도에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 리더십

역량이 아동 공동생활가정 종사자의 사회적자본에 미치는 영향은 상당히 크다. 리더십 역량이 뛰어난 종사자는 효과적인 의사소통, 결정을 내리는 능력, 팀을 이끌어가는 능력 등을 갖추고 있다. 이러한 리더십 역량은 사회적 관계를 형성하고 유지하는 데 매우 중요하다. 아동 공동생활가정 종사자는 아동들의 복지와 발전을 책임지는 역할을 맡고 있다. 따라서 이들이 뛰어난 리더십 역량을 갖추게 되면 아동들과의 상호작용이 효율적으로 진행될 수 있다. 또한 리더십 역량이 높은 종사자는 동료들과의 협업이나 조직 내 의사 결정에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있다.

그러므로 리더십 역량이 뛰어난 아동 공동생활가정 종사자는 아동 및 조직의 복지 향상에 기여할 수 있으며, 사회적자본을 더욱 강화시킬 수 있다. 따라서 리더십 역량은 아동 공동생활가정 종사자가 자신의 역할을 보다 효과적으로 수행하는 데 도움을 줄 수 있다.

아동공동생활가정 종사자가 높은 수준의 사회적자본을 보유하고 있다면, 이들은 더 넓은 네트워크에서 지지와 협력을 받을 수 있을 뿐만 아니라, 더 많은 리더십 기회를 얻게 될 것입니다. 타인과의 소통과 협력을 통해 정보를 공유하고 지식을 쌓는 등의 행위는 종사자가 리더십 역량을 향상시키는 데 중요한 역할을 할 수 있습니다.

3. 리더십 역량과 조직문화의 관계

리더십 및 리더십 역량과 조직문화의 직접적인 관계를 살펴본 선행연구는 미흡하여 그리 많이 찾지는 못했지만, 두 변인 간의 영향을 예측할 수 있는 연구들은 있다.

리더십에 관한 대부분의 연구는 성공한 리더나 리더십 즉, 리더십과 조직 효과성의 관계를 다루어 왔다. 조직문화 연구도 '존재'가 아니라 '소유'의 관점에서 조직문화를 보는 경우는 조직문화를 '조직 자체'가 아니라 '변인'으로 간주하면서 조직문화와 조직 효과성의 관계에 초점을 맞추고 있다. 이러한 현상은 리더십 및 리더십 역량과 조직문화가 모두 조직 효과성에 중대한 영향을 미친다는 사실에 기인한 것이다. 조직 효과성 향상을 위해서는 조직문화나 리더십 역량의 연구 못지않게 리더십 역량과 조직문화 간의 관계 연구도 중요하다. 리더십과 조직문화의 관계는 일방적이 아니라 상호 영향을 미친다고 보는 것이 정확할 것이다.

리더십 역량과 조직문화의 관계에 관한 선행연구를 살펴보면, 리더십 역량(독립 변인)은 '상사 신뢰'를 매개 변인으로, '조직문화'를 조절 변인으로, '조직 효과성(조직 몰입・조직시민행동)・조직 성과'을 종속 변인으로 하여 주로 연구되었다.

리더십과 조직문화의 관계에 관한 선행연구를 살펴보면, 리더십(독립 변인)은 '조직문화・긍정심리자본・임파워먼트・소속감'를 매개 변인으로, '조직 효과성(조직 몰입・직무 만족・직무 열의・역할 수행)・각종 성과'을 종속 변인으로 하여 주로 연구되었다[23].

아동 공동생활가정 종사자의 리더십 역량이 조직문화에 미치는 영향은 상당히 크며, 조직의 성과와 효율성, 직원들의 참여와 만족도에 영향을 미친다. 리더십 역량은 조직문화를 형성하고 유지하는 데 결정적인 역할을 한다. 효과적인 리더십은 조직 내의 긍정적인 문화를 유도하고, 직원들이 조직에 헌신적으로 참여하도록 격려한다.

4. 사회적자본・조직문화와 직무착근도의 관계

사회적자본과 직무착근도의 직접적인 관계를 살펴본 선행연구는 미흡하여 찾지 못했지만, 조직문화와 직무착근도의 직접적인 관계를 살펴본 선행연구는 있다. 조직문화와 직무착근도의 관계에 관한 선행연구를 살펴보면, 조직문화(독립 변인)는 '직무착근도'를 종속 변인으로 하여 주로 연구되었다.

사회적자본은 직무착근도에 다양한 영향을 미칠 수 있다. 사회적자본이 높을수록 직원들 간의 신뢰와 상호작용, 지원과 지지, 정보 교환, 팀 협업, 직무에 대한 헌신과 만족도 등이 증진될 수 있다. 이는 직무착근도를 높일 수 있다.

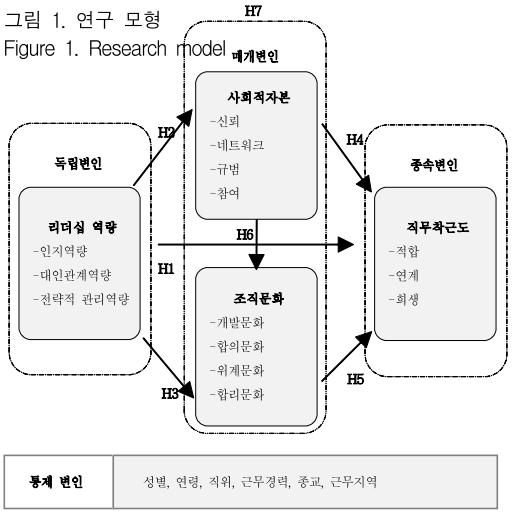
또한 아동 공동생활가정의 조직문화는 종사자의 직무착근도에 상당히 큰 영향을 미칠 수 있는 중요한 요인이다. 조직문화가 긍정적이고, 개인의 목표나 가치와 일치하고, '정의・공정성・자율성・유연성・협력과 소통' 등을 중시하면 직원들의 헌신과 팀워크를 촉진하여 직무착근도를 높일 수 있다.

IV. 연구 설계

1. 연구모형

본 논문은 선행연구를 토대로, 독립 변인으로 리더십 역량, 매개 변인으로 사회적자본과 조직문화, 종속 변인으로 직무착근도를 설정하여 영향 관계를 분석하는 연구 모형을 그림 1과 같이 구성하였다.

그림 1. 연구 모형
Figure 1. Research model



2. 측정도구

1) 리더십 역량.

이석재(2006)가 개발한 리더십 역량 척도를 정은경(2012)의 연구에서 사용한 리더십 역량 평가 척도를 사용하였다. '인지 역량'이 12개 문항, '대인 관계 역량'이 12개 문항, '전략적 관리 역량'이 12개 문항으로 총 36문항으로 구성하였다. 신뢰도 *Cronbach's α*는 .924로서 높은 신뢰도를 보였다.

2) 직무착근도

직무착근도의 척도는 Mitchell, Holtom, Lee, Sablynski & Erez(2001)이 개발하고 이대주(2019), 강경구(2019), 노병국(2017) 등의 연구에서 사용한 직무착근도 평가 척도를 사용하였다. '적합'이 5개 문항, '연계'가 5개 문항, '희생'이 5개 문항으로 총 15문항으로 구성하였다. 신뢰도 *Cronbach's α*는 .880로서 높은 신뢰도를 보였다.

3) 사회적자본

사회적자본의 척도는 유미현(2017)의 연구에서 사용한 사회적자본 평가 척도를 사용하였다. '신뢰'가 5개 문항, '네트워크'가 5개 문항, '규범'이 5개 문항, '참여'가 5개 문항으로 총 20문항으로 구성하였다. 신뢰도 *Cronbach's α*는 .865로서 높은 신뢰도를 보였다.

4) 조직문화

조직문화의 척도는 유경득(2021), 정백교(2019), 조우연(2019), 정은경(2012) 등의 연구에서 사용한 조직문화 평가 척도를 사용하였다. '개발문화'가 4개 문항, '합의문화'가 4개 문항, '위계문화'가 4개 문항, '합리문화'가 4개 문항으로 총 16문항으로 구성하였다. 신뢰도 *Cronbach's α*는 .914로서 높은 신뢰도를 보였다.

3. 자료 수집과 분석 방법

본 연구의 자료 수집은 2023년 10월 1일부터 2023년 10월 25일까지 서울과 경기도, 6대 광역시 소재 아동공동생활가정을 모집단으로 하여, 서울 64곳 207명과 경기도 160곳 520명, 6대 광역시(부산, 대구, 인천, 광주, 대전, 울산) 113곳 375명의 현재 종사하고 있는 사회복지사를 대상으로 우편조사와 온라인 설문 조사를 통하여 총 469부를 수집하였고 이중 분석에 활용한 설문지는 454부였다.

수집한 자료는 SPSS와 AMOS 통계 처리 프로그램을 사용하여 확인적 요인 분석, *Cronbach's α* 계수 산출, Pearson 상관 계수 등을 산출하였고 사회적자본과 조직문화의 매개효과 분석을 위해 AMOS 구조 방정식 모형을 통해 분석하였다.

V. 분석 결과

1. 연구 대상자의 특성

본 연구의 설문 조사에 참여한 종사자들의 인구 사회학적 특성을 분석한 결과 그 분포는 다음의 표 1과 같다.

표 1. 인구 사회학적 특성별 분포

Table 1. Distribution by sociodermographic characteristics

특성	구분	빈도	%
성별	남성	52	11.5
	여성	402	88.5
연령	30대 이하	32	7.0
	40대	76	16.7
	50대	299	65.9
	60대 이상	47	10.4
직위	대표(=시설장)	139	30.6
	팀장(=선임 사회복지사)	128	28.2
	사원(=사회복지사)	187	41.2
현 회사 근속 기간	3년 미만	86	18.9
	3-5년 미만	134	29.5
	5-10년 미만	171	37.7
	10년 이상	63	13.9
종교	기독교	349	76.9
	천주교	68	15.0
	기타	37	8.1
근무지역	서울특별시	88	19.4
	6대 광역시	114	25.1
	경기도 내 도시지역	252	55.5
	합계	454	100.0

2. 연구 도구의 타당도와 신뢰도 분석

다음 표 2는 전체 연구 변수의 확인적 요인 분석에서 표준화 회귀 계수와 CR 및 AVE를 산출한 결과이다.

표 2. 전체 연구 변수 확인적 요인 분석 결과

Table 2. Results of confirmatory factor analysis of overall study variables

연구변수	하위요인	B	SE	t	β	CR	AVE
리더십 역량	인지 역량	.792	.041	19.471***	.763	.872	.696
	대인 관계 역량	.886	.037	23.914***	.859		
	전략적 관리 역량	1.000	-	-	.876		
직무 착근도	적합	.996	.080	10.658***	.814	.731	.481
	연계	.673	.063	12.446***	.546		
	회생	1.000	-	-	.695		
사회적자본	신뢰	1.241	.163	7.594***	.753	.733	.422
	네트워크	1.404	.182	7.707***	.807		
	규범	.936	.128	7.310***	.548		
	참여	1.000	-	-	.411		
조직문화	유연한 개발문화	.975	.075	13.020***	.719	.829	.548
	유연한 합의문화	1.025	.120	8.562***	.714		
	안정된 위계문화	.978	.087	11.198***	.779		
	안정된 합리문화	1.000	-	-	.746		

*** p<.001

연구 도구의 각 문항들이 본 연구의 목적에 적합하도록 구성되었는지를 확인하기 위해 확인적 요인 분석(confirmatory factor analysis)을 수행한 결과 최초 문항 중에서 적합도를 저해하는 것으로 나타난 일부 문항들을 제외한 후의 문항들은 본 연구의 목적을 달성하기에 적합한 문항으로 구성되었다고 인정할 수 있다. 모든 변수는 표준화 회귀 계수(β), CR, AVE 모두 적합도 기준을 만족하며 통계적으로 유의하였다.

신뢰도 분석을 위해 내적 일관성 신뢰도 계수인 *Cronbach'a* 계수를 산출한 결과는 다음의 표 3과 같다.

표 3. 각 연구 변수 및 하위요인별 신뢰도 계수

Table 3. Reliability coefficient for each study variable and subfactor

변수 및 하위요인		문항 수	Cronbach's α
리더십 역량	인지 역량	10	.883
	대인 관계 역량	11	.900
	전략적 관리 역량	12	.924
	전체	33	.954
직무착근도	적합	5	.860
	연계	5	.829
	회생	4	.773
	전체	14	.880
사회적자본	신뢰	4	.834
	네트워크	4	.793
	규범	4	.879
	참여	3	.789
	전체	15	.865
조직문화	유연한 개발문화	4	.865

	유연한 합의문화	4	.890
	안정된 위계문화	4	.818
	안정된 합리문화	3	.731
	전체	15	.914

조사하고자 하는 문항들이 향후 유사한 조사나 실험에서도 일관성 있는 결과를 나타낼 수 있을 것으로 예측되는지를 검증하고자 내적 일관성 신뢰도 계수인 *Cronbach'a* 계수를 산출한 결과 각 변수의 하위요인별로 모두 .7 이상으로 신뢰도가 높았다.

3. 리더십 역량이 직무착근도에 미치는 영향

리더십 역량이 직무착근도에 미치는 영향의 회귀 분석 결과는 다음의 표 4와 같다.

표 4. 리더십 역량이 직무착근도에 미치는 영향
Table 4. Tha impact of leadership competency on job embeddedness

독립 변수	R^2	B	β	t	F
(상수)	.433	.731	-	4.560***	344.493***
리더십 역량(전체)		.757	.658	18.561***	
(상수)	.293	1.467	-	8.989***	187.747***
인지 역량		.573	.542	13.702***	
(상수)	.286	1.459	-	8.741***	180.770***
대인 관계 역량		.561	.534	13.445***	
(상수)	.435	1.205	-	8.971***	347.394***
전략적 관리 역량		.641	.659	18.639***	

*** p<.001

회귀 분석 결과를 종합하면 아동 공동생활가정 종사자의 리더십 역량은 직무작근도에 긍정적인 영향을 미치며, 리더십 역량의 3개 하위요인도 모두 직무착근도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 표준화 회귀 계수가 가장 높은 전략적 관리 역량이 직무착근도에 상대적으로 더 높은 영향을 미칠 수 있는 것으로 분석되었다.

4. 리더십 역량이 사회적자본에 미치는 영향

리더십 역량이 사회적자본에 미치는 영향의 회귀 분석 결과는 다음의 표 5와 같다.

회귀 분석 결과를 종합하면 아동 공동생활가정 종사자의 리더십 역량은 사회적자본에 긍정적인 영향을 미치며, 리더십 역량의 3개 하위요인도 모두 사회적자본에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 표준화 회귀 계수가 가장 높은 전략적 관리 역량이 사회적자본에 상대적으로 더 높은 영향을 미칠 수 있는 것으로 분석되었다.

표 5. 리더십 역량이 사회적자본에 미치는 영향
Table 5. The impact of leadership competency on social capital

독립 변수	R^2	B	β	t	F
(상수)	.348	1.358	-	8.556***	240.941**
리더십 역량(전체)		.627	.590	15.522***	
(상수)	.224	2.014	-	12.750***	130.562***
인지 역량		.462	.473	11.426***	
(상수)	.235	1.939	-	12.157***	138.892***
대인 관계 역량		.470	.485	11.785***	
(상수)	.355	1.734	-	13.087***	248.701**
전략적 관리 역량		.535	.596	15.770***	

*** p<.001

5. 리더십 역량이 조직문화에 미치는 영향

리더십 역량이 조직문화에 미치는 영향의 회귀 분석 결과는 다음의 표 6과 같다.

표 6. 리더십 역량이 조직문화에 미치는 영향
Table 6. The impact of leadership competency on organizational culture

독립 변수	R^2	B	β	t	F
(상수)	.188	1.689	-	8.646***	104.366**
리더십 역량(전체)		.508	.433	10.216***	
(상수)	.072	2.553	-	13.394***	35.044*
인지 역량		.289	.268	5.920*	

				***	
(상수)	.060	2.632	-	13.492***	28.877***
대인 관계 역량		.262	.245	5.374***	
(상수)	.352	1.398	-	9.539***	245.149**
전략적 관리 역량		.588	.593	15.857***	

*** p<.001

회귀 분석 결과를 종합하면 아동 공동생활가정 종사자의 리더십 역량은 조직문화에 긍정적인 영향을 미치며, 리더십 역량의 3개 하위요인도 모두 조직문화에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 표준화 회귀계수가 가장 높은 전략적 관리 역량이 조직문화에 상대적으로 더 높은 영향을 미칠 수 있는 것으로 분석되었다.

6. 사회적자본과 조직문화의 이중 매개효과

매개효과 모형에 포함된 각 변수 및 요인들의 표준화 회귀 계수와 유의도를 확인한 결과는 표 7 및 표 8과 같다.

표 7. 리더십 역량 전체가 직무착근도에 미치는 영향에서 사회적자본과 조직문화의 이중 매개효과
Table 7. The double mediating effects of social capital and organizational culture on the impact of all leadership competencies on job embeddedness

경로			B	SE	β	t
직무착근도	←	리더십 역량	.638	.070	.681	9.105***
사회적자본	←		.231	.069	.698	3.353***
조직문화	←		.052	.092	.041	.576
조직문화	←	사회적자본	1.062	.408	.276	2.606**
직무착근도	←		.786	.286	.278	2.744**
직무착근도	←	조직문화	.131	.029	.178	6.155**
인지 역량	←	리더십 역량	.906	.047	.792	21.216***
대인 관계 역량	←		1.038	.044	.899	23.512***
전략적 관리 역량	←		1.000	-	.805	-
적합	←	직무착근도	1.247	.098	.835	10.422***
연계	←		.894	.086	.594	12.665***
회생	←		1.000	-	.719	-
신뢰	←	사회적자본	2.916	.898	.719	3.248***
네트워크	←		3.533	1.047	.821	3.376***
규범			2.474	773	.588	3.200***
참여	←		1.000	-	.169	-
개발문화	←	조직문화	1.061	.053	.870	20.128***
합의문화	←		.937	.064	.746	14.701***
위계문화	←		.581	.046	.541	12.704***
합리문화	←		1.000	-	.871	-

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

표 8. 전략적 관리 역량이 직무착근도에 미치는 영향에서 사회적자본과 조직문화의 이중 매개효과
Table 8. The double mediating effects of social capital and organizational culture on the impact of strategic management competencies on job embeddedness

경로			B	SE	β	t
직무착근도	←	전략적 관리 역량	.576	.077		7.473***
사회적자본	←		.551	.071		7.778***
조직문화	←		.688	.073		9.387***
조직문화	←	사회적자본	.099	.082		1.213
직무착근도	←		.541	.088		6.131***
직무착근도	←	조직문화	-.005	.046		-.118
추진력	←	전략적 관리 역량	.976	.050		19.319***
결과 지향성	←		.960	.070		13.749***
코칭	←		1.250	.063		19.692***
팀워크 형성	←		1.156	.057		20.386***
비전 제시	←		1.348	.063		21.298***
전략 실행력	←		1.000	-		-

경로			B	SE	β	t
적합	←	직무착근도	1.028	.075		13.772***
연계	←		.787	.071		11.052***
희생	←		1.000	-		-
신뢰	←	사회적자본	1.016	.116		8.749***
네트워크	←		1.403	.154		9.107***
규범			.864	.108		8.023***
참여	←		1.000	-		-
개발문화	←	조직문화	.985	.049		20.305***
합의문화	←		.856	.057		14.967***
위계문화	←		.376	.049		7.644***
합리문화	←		1.000	-		-

*** p<.001

이중 매개효과의 분석 결과 리더십 역량의 하위요인인 인지 역량과 대인 관계 역량이 직무착근도에 미치는 영향에서 사회적자본과 조직문화는 이중 매개효과가 있지만, 전략적 관리 역량이 직무착근도에 미치는 영향에서 사회적자본과 조직문화는 이중 매개효과가 나타나지 않았다. 그렇지만 리더십 역량 전체가 직무착근도에 미치는 영향에 있어 사회적자본과 조직문화의 이중 매개효과는 확인되었다. 이는 인지 역량과 대인 관계 역량이 전략적 관리 역량의 부(-)적 효과를 상쇄시켜 전체적인 리더십 역량의 정(+)적 효과를 이끄는 것이라고 해석할 수 있다.

VI. 결론

본 연구는 아동 공동생활가정 종사자의 리더십 역량이 직무착근도에 미치는 영향을 살펴보고, 두 변인 간의 사이에서 사회적자본과 조직문화의 매개효과를 검증하여 아동 공동생활가정 종사자의 직무착근도를 높이는 방안을 제시하고자 하였으며 검증결과 아동 공동생활가정 종사자의 리더십 역량은 '직무착근도・사회적자본・조직문화'에 긍정적인 영향을 미치며, 사회적자본도 조직문화에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 그리고 아동 공동생활가정 종사자의 사회적자본과 조직문화가 리더십 역량이 직무착근도에 미치는 영향을 이중 매개할 것인가에 관한 검증 결과에서는 리더십 역량 전체와 리더십 역량의 3개 하위요인 중 인지 역량과 대인 관계 역량만이 직무착근도에 미치는 영향에서 사회적자본과 조직문화의 이중 매개효과가 통계적으로 유의하였다. 리더십 역량의 3개 하위요인 중 전략적 관리 역량만은 사회적자본과 조직문화가 직무착근도에 미치는 영향을 이중 매개하는 것으로 확신할 수 없다.

이와 같은 결과는 직무착근도와 관련하여 이직률이 높고 감정 노동이 강한 것으로 알려진 사회복지사, 요양보호사, 간호사 등을 대상으로 연구한 논문 결과를 지지하였다(박상열, 2023; 강은희·정진, 2020; 권정옥·강정미, 2019; 김은희·이은주·최효진, 2012; 박연미·류시원, 2018; 이경숙, 2019 박우영, 2017).

본 연구는 직무착근도를 높이는 관련 변인을 리더십 역량, 사회적자본, 조직문화 등으로 새롭게 확장했다는 점과 리더십 역량이 직무착근도에 미치는 영향 관계에서 사회적자본과 조직문화의 매개효과를 밝혀냈다는 점에서 의의가 있다.

References

[1] Y. H. Park, "Research on achool principal's leadership competency model," *Educational Administration Research*, Vol. 30, pp. 417-443, 2012.

[2] S. H. Lee & S. C. Lee, "A Study of Leadership Competencies and Social Capital for Improving the Psychological Well-Being of Military Organizations: Focusing on the Combat Company Level Organizations in the ROK Army," *Korean Local Goverment Law Association*, Vol. 46, No. 15-2, June 2015.

[3] H. R. Yang & H. S. Kim, "The Impact of Empowering Leadership on Service-oriented Organizational Citizenship Behavior of Cabin Crew: Focused on the Moderation Effect of Job Identity and Job embeddedness," *Tourism and Leisure Research*, Vol. 33, No. 10, pp. 225-243, 2021.

[4] Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., & Erez, M., "Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover," *Academy of Management Journal*, Vol. 44, No. 6, pp. 1102-1121, 2001.

[5] Polanyi, K., "The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time," *Victor Gollancz*, 1944.
[6] Granovetter, M., "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness," *American Journal of Sociology*, Vol. 91, No. 3, pp. 481-510, 1985.
[7] Burton, J. P., Holtom, B. C., Sablynski, C. J., Mitchell, T. R., Lee, T. W., "The buffering effects of job embeddedness on negative shocks," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 76, No. 1, pp. 42-51, 2010.
[8] D. J. Kim & M. C. Kang, "The Effect of Servent Leadership of Director in Elderly Care Facility on Job Embeddedness of Care Worker: The Mediated Effect of Organizational Based Self-esteem and Organizational Justice," National Social Welfare Research, Vol. 14, pp. 215-255, 2020.
[9] W. Y. Park & S. Son, "Study on Influence of Social welfare service workers′ Existential Spirituality and Religious Spirituality on Job Embeddedness: The Mediating Effect of Self-efficacy," *Arts, Humanities and Social Convergence Multimedia Journal*, Vol. 9, No. 2, pp. 723-735, 2019.
[10] H. R. Yang & H. G. Kim, "The Effects of Empowering Leadership on Service-oriented Organizational Citizenship Behavior of Airline Cabin Crew: Mediating Effects of Job Embeddedness," Tourism Leisure Research, Vol. 32, No. 12, pp. 259-276, 2020.
[11] Putnam, R. D., "The prosperous community", *The American Prospect*, Vol. 4, No. 13, pp. 35 - 42, 1993.
[12] H. S. Han & Y. W. Kim, "The Influence of Authentic Leadership and Social Capital on Organizational Commitment," *Korean Public Personnel Administration Review*, Vol. 20, No. 2, pp. 95-117, 2021.
[13] J. H. Kim, D. Y. Eum & S. Y. Park, "Effects of Awareness of Regional Development through Marine Sports Tourism on Local Residents' Awareness and Social Capital Formation," *Journal of Sport and Studies*, Vol.-No. 86, pp. 123-133, 2021.
[14] S. H. Jeong & C. W. Lee, "The Effects of Societal Capital on Knowledge Accumulation : Focused on the Moderating Effect of Industry," *Productivity review*, Vol. 33, No. 4, pp. 113-134, 2019.
[15] S. J. Kim & K. S. Kim, "Effects of Social Capital and Absorptive Capacity of Domestic Small Medium-sized Enterprises on Functions of Competitive Intelligence Activities," *Korea Journal of Business Administration*, Vol. 27, No. 4, pp. 505-524, 2014.
[16] Pettigrew, A. M., "On Studying Organizational Cultures," Administrative science quarterly, Vol. 24, No. 4, pp. 570 - 581, 1979.
[17] Hofestede, G., "Editorial: The usefulness of the organizational culture concept," Journal of Management Studies, Vol. 23, No. 3, pp. 253-257, 1986.
[18] Gordon, G. G., "Industry determinants of organizational culture," Academy of Management Review, Vol. 16, pp. 396-415, 1991.
[19] Schultz, M., "On studying organizational cultures: Diagnosis and understanding," New York: Walter De Gruyter Inc., 1994.
[20] K. G. Kang & H. R. Lee, "The Effects of Supervisor s Authentic Leadership Perceived by Wedding Hall Employees on the Job Embeddedness and Social Loafing : Focused on the Meditating Effects of Psychological Ownership," *International Journal of Tourism Management and Sciences*, Vol. 34, No. 8, pp. 203-225, 2019.
[21] S. H. Jin & G. S. Kim, "The effects of self-leadership on organizational trust, organizational commitment and job satisfaction: focused on airline cabin crew," *Journal of Hospitality and Tourism Studies*, Vol. 22, No. 3, pp. 205-221, 2020.
[22] J. Y. Kim & G. D. Lee, "A Study on the Relationship among Transformational Leadership, Social Capital, Organizational Learning and Organizational Innovativeness," Korean Business Education Review, Vol. 33, No. 6, pp. 277-302, 2018.
[23] S. H. Jeong, J. E. Lim & E. H. Lim, "A Study on the Influence of Emotional Intelligence, Communication Ability, and Self-leadership of Nursery Teachers on Teacher Competency," *Journal of Knowledge Information Technology and Ststems*, Vol. 18, No. 2, pp. 461-490, 2023.
[24] J. O. Kwon & J. M. Kang, "The Effect of Person-Evironment Fit (Person-Job Fit, Person-Organization Fit, Person- Supervisor Fit) and Job Embeddedness on Turnover Intention in Clinical Nurses′," Journal of the Korea Convergence Society, Vol. 10, No. 3, pp. 307-317, 2019.