

체육행정가의 서번트 리더십이 직무만족과 조직시민행동에 미치는 영향

서재하*, 조병준**

*대전관저고등학교

**강원대학교 응급구조학과

e-mail:profseojh@hanmail.net

The Effect of Servant Leadership of Sports Administrator on Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior

Jael-Ha Seo*, Byung-Jun Cho**

*Daejeon Gwanjeo High School

**Department of Emergency Medical Technology, Kangwon National Univ

요 약

이 연구는 체육행정가의 서번트 리더십이 구성원의 직무만족과 조직시민행동에 미치는 영향을 실증적으로 분석하여 이를 바탕으로 체육행정조직의 효율적인 운영방법을 제시하기 위해 수행되었다. 체육행정가의 서번트 리더십이 구성원의 직무만족과 조직시민행동에 미치는 영향을 알아보기 위해 구조방정식 모델을 분석한 결과 수정 전보다 더 양호한 수준을 보였다. 그리고 경로분석 결과 서번트 리더십은 직무만족에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 서번트 리더십은 조직시민행동에도 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 직무만족은 조직시민행동에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

1. 서 론

다변화하는 21세기의 사회적 환경에서는 체육행정 조직을 비롯한 모든 조직은 조직 관리에 최우선 과제인 인적관리를 바탕으로 조직구조에 적합한 경영 스타일이나 기법을 찾을 수 있는 창의적이고 비전 있는 리더십의 발휘가 요구되어지고 있다.

더욱이 체육행정 조직의 발전과 목표를 달성하기 위해서는 조직구성원을 내부고객으로 인식하고 이들을 지원하여 조직을 보다 효과적으로 운영해야 할 것이다 [6]. 이러한 여건 속에서 서번트 리더십(servant leadership)은 리더 우선의 지시-통제 형이 아니라 서번트 우선(servant first)의 새로운 리더십 패러다임의 핵심으로 경영 실무에서 주목받고 있다 [7].

서번트 리더십은 Greenleaf [8] 에 의해 처음 제시된 개념으로 타인을 위한 봉사에 초점을 두며, 종업원, 고객 및 커뮤니티를 우선으로 여기고 그들의 욕구를 만족시키기 위해 헌신하는 리더십이라고 정의하였다 [4]. 또 서번트 리더십은 종전의 리더십과 상반된 개념이며, 서번트(servant)와 리더(leader)가 합쳐진 것으로 리더가 부하의 성장을 도와서 팀워크와 공동체를 형성하는 리더십으로 설명할 수 있다 [3].

직무만족(job satisfaction)이란 개념에 대해서는 아직 명확하게 하나로 통일되어 정의된 것은 없으나, 직무만족이라는 것 자체가 개인이 자신의 직무에 대해 갖는 일종의 정신적인 태도에 관한 것이라는 사실을 보여준다 [5].

조직시민행동(organizational citizenship behavior)은 조직에서 반드시 수행해야 할 규정된 행동도 아니지만 조직구성원이 행할 경우 결과적으로 조직에 이득을 주게 되는 행동을 말한다 [2]. 즉, 조직의 동료들 기꺼이 도와주고 자발적으로 조직에 봉사하는 일련의 행동을 조직시민행동이라고 할 수 있는데, 과거의 조직들은 적절한 보상으로 조직구성원들의 동기 부여를 해왔으나, 최근에는 구성원들의 공식적인 직무 행동만으로 조직에 우호적인 행동을 보이도록 하는 데에는 한계가 있어 조직구성원들에게 직무 외의 행동을 요구하고 있는 실정이다 [1].

체육행정조직이 일반 경영조직과 업무형태나 조직 구성 자체에 다소 차이가 있기는 하지만 과거의 단순하고 비조직적 운영체계에서 탈피하여 효율적이고 전문적인 인적자원관리 육성체계가 요구되고 있는 상황에서 조직구성원의 성장과 긍정적인 태도 및 결과에 영향을 미칠 수 있는 새로운 리더십에 대한 관심은 체육행정조직에 있어서도 매우 필요하다고 할 수 있다.

이에 본 연구에서는 체육행정가의 서번트 리더십이 구성원

의 직무만족과 조직시민행동에 미치는 영향을 실증적으로 분석하여, 체육행정조직의 성공적인 인적자원관리와 명확한 비전을 제시함으로써 조직의 효과성을 향상시키고, 효율적으로 조직의 목표를 달성하는데 기초적인 자료를 제공하고자 한다.

2. 자료처리

본 연구의 자료처리는 SPSS WIN VERSION 12.0과 AMOS 4.0을 이용하여 수행하였다. 체육행정가의 서번트 리더십이 구성원의 직무만족과 조직시민행동에 미치는 영향을 알아보기 위해 회수된 설문지 자료는 교정, 부호화 과정을 거쳐 입력한 후, 다음과 같은 단계로 나누어 분석을 실시하였다.

첫째, 조사 대상자의 개인적 특성을 알아보기 위해 분석하기 위해 빈도 분석(frequency analysis)을 실시하였다.

둘째, 본 연구에 이용된 변인들을 측정하기 위해 이용된 다문항에 대한 척도의 정체를 위해 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)을 실시하였으며, 추출된 요인들의 신뢰도를 검증하기 위해 Cronbach's α 를 알아보았다.

셋째, 측정문항의 구성 타당도를 검증하기 위하여 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis)을 실시하였으며, 체육행정가의 서번트 리더십이 구성원의 직무만족과 조직시민행동에 미치는 영향을 알아보기 위하여 구조방정식모형 분석(structural equation model analysis)을 실시하였다.

3. 연구 결과

3.1. 연구 변인 간 상관관계 분석

본 연구에서는 체육행정가의 서번트 리더십이 구성원의 직무만족과 조직시민행동에 미치는 영향을 규명하기에 앞서, 연구 변인 간의 상관관계를 알아보고자 상관분석을 실시하였다. 분석 결과 [표 1]을 살펴보면 모든 연구 변인 간에 정적으로 유의한 관계가 있는 것으로 나타났다.

3.2. 확인적 요인분석

체육행정가의 서번트 리더십이 구성원의 직무만족과 조직시민행동에 미치는 영향을 알아보기 위하여 이론적 측정모델의 구조모형을 위한 모델 검증이 적합한가를 판단하기 위해 확인적 요인분석을 선행 분석하여 관측변수와 잠재변수별 유의도를 재검증하고, 모델의 전반적인 적합도가 양호한 것 인지를 판단한 다음, 본 연구의 이론적 가설 검증을 위한 구조방정식 모델을 분석한 결과 [표 2]와 같이 χ^2 값은 197.304, $df=108$, $p=.001$, $CFI=.91$, $GFI=.91$, $NFI=.90$,

$RMSEA=.062$, $RMR=.048$ 을 갖는 모형이 도출되었다. 그리고 모델의 적합도를 높이기 위해 구조모형 분석결과에서 제시된 수정지시를 참고로 하여 수정 후 모델을 제시하였다. 수정 후 모델의 적합도 지수는 χ^2 값은 164.076, $df=92$, $RMR=.039$ 의 지수는 수정 전보다 더 양호한 수준으로 감소하였으며, $CFI=.93$, $GFI=.92$, $NFI=.93$, $RMSEA=.050$ 의 지수는 수정 전보다 더 양호한 수준으로 증가하였다. χ^2 의 유의 확률이 .05보다 큰 경우 절대적합지수인 기초부합지수(GFI), 충분지수인 비교적합지수(CFI) 값이 1에 가까운 경우, 잔차 제공근(RMR)은 절대적인 기준은 없으나 적합도가 매우 좋은 모델이라면 0에 가깝고 대체로 .50 이하이면 좋은 모델로 평가받는다. 그리고 χ^2 통계량의 한계를 극복하기 위하여 개발된 적합지수인 RMSEA는 값이 .10 이하이면 자료를 잘 적합 시키고 .50 이하이면 매우 잘 적합 시킨다고 할 수 있다. 따라서 확인적 요인분석을 통해 각 척도의 단일성을 검증한 결과, RMR이 .05보다 작으며, 모든 지수가 .90 이상을 나타냄에 따라 만족스러운 모형을 나타냈다.

3.3. 체육행정가의 서번트 리더십이 조직구성원의 직무만족과 조직시민행동에 미치는 영향 검증을 위한 구조모형 분석

체육행정가의 서번트 리더십이 구성원의 직무만족과 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 경로계수는 [표 3]과 같이 나타났으며, 측정 변인들의 최종 추정치는 관측 변인과 잠재 변인들 간의 관계가 타당하지 판단할 수 있는 지표로 [표 3]과 같은 결과를 얻었다. 가설 1에 대한 실증분석 결과, 경로계수는 .457, $t=6.253$, $p<.001$ 수준에서 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나, '체육행정가의 서번트 리더십은 구성원의 직무만족에 정적(+인 영향을 미칠 것이다'라는 가설은 채택되었다. 가설 2에 대한 실증분석 결과, 경로계수는 .426, $t=5.912$, $p<.001$ 수준에서 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나, '체육행정가의 서번트 리더십은 구성원의 조직시민행동에 정적(+인 영향을 미칠 것이다'라는 가설은 채택되었다. 가설 3에 대한 실증분석 결과, 경로계수는 .321, $t=4.172$, $p<.001$ 수준에서 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나, '체육행정조직 구성원의 직무만족은 조직시민행동에 정적(+인 영향을 미칠 것이다'라는 가설은 채택되었다.

4. 결론

본 연구는 체육행정가의 서번트 리더십이 구성원의 직무만족과 조직시민행동에 미치는 영향을 실증적으로 분석하여 이를 바탕으로 체육행정조직의 효율적인 운영방법을 제시하

고자 본 연구를 수행하였으며 그 결론은 다음과 같다.
 첫째, 체육행정가의 서번트 리더십은 구성원의 직무만족에 정적(+인 영향을 미치는 것으로 나타났다.
 둘째, 체육행정가의 서번트 리더십은 구성원의 조직시민행동에 정적(+인 영향을 미치는 것으로 나타났다.
 셋째, 체육행정조직 구성원의 직무만족은 조직시민행동에 정적(+인 영향을 미치는 것으로 나타났다.
 이상과 같은 결과로 미루어 볼 때 체육행정가는 조직원들에게 제도화된 구조와 시스템을 받아들이라고 강요하기 전에, 비전과 가치관을 먼저 공유해야 한다. 상의하달식의 관리, 정치적 결정, 보신주의, 냉소주의, 내부의 지나친 경쟁, 적대주의 등으로 특정 지워지는 신뢰가 부족한 문화는 이제 경쟁에서 이길 수 없다. 그러므로 뛰어난 체육행정가라면 조직원들 내부로 들어가 꿈을 심어주며 최상의 능력을 끌어내서 계발시켜 나갈 수 있어야 한다. 그리고 조직원 모두를 일체화시키면서 누구나 공감하는 공동의 비전을 만들어가고, 그 비전을 성취하는데 필요한 각자의 능력을 기꺼이 쏟아 붓게 만들 수 있어야 한다.

참고문헌

[1] 김남현, 박봉규, 송경수, "조직구성원의 조직시민행동과 개인특성, 직무특성 및 태도와의 관계에 관한 연구", 인사관리연구, 제23권, 제1호, 1999.

[2] 김우성, "스포츠조직 관리자의 변혁적 리더십과 직무태도 및 조직시민행동의 관계", 한국스포츠사회학회지, 제18권, 제2호, 2005.
 [3] 류병곤, 조영락, "서번트 리더십이 감성지능에 따라 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구", 인력개발연구, 제19권, 제1호, pp. 41-57. 2007.
 [4] 문태수, "서번트리더십이 호텔조직의 유효성에 미치는 영향", 미간행 석사학위논문, 제주대학교 경영대학원, 2006.
 [5] 박세영, "형평구성요인, 직무만족 및 전직의사간의 관계, 미간행 박사학위논문, 성균관대학교 대학원, 1993.
 [6] 원유미, 김현경, "스포츠센터 조직구성원의 조직공정성과 조직유효성 및 조직시민행동의 관계", 한국체육과학회지, 제18권, 제2호, PP. 227-237, 2009.
 [7] 최동주, "서번트 리더십이 조직시민행동과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구 : 상사, 조직 적합도의 조절효과를 중심으로", 미간행 박사학위논문,
 [8] Greenleaf, R. K, "The Servant as a Leader", Indianapolis, IN: Greenleaf Center, 1970.

[표 1] 변수 간 상관관계 분석 결과

상관계수	1	2	3	4	5	6
이타적 소명	1					
감정적 치유	.737***	1				
지혜	.662***	.686***	1			
설득	.588***	.642***	.619***	1		
청지기정신	.534***	.536***	.552***	.498***	1	
직무만족	.575***	.477***	.407***	.493***	.472***	1
조직시민행동	.562***	.452***	.506***	.457***	.386***	.676***
*** p<.001						

[표 2] 구조방정식모형의 적합도 평가

모형	χ^2	df	p	χ^2/df	CFI	GFI	NFI	RMSEA	RMR
초기모형	197.304	108	.001	.547	.91	.91	.90	.062	.048
수정모형	164.076	92	.001	.560	.93	.92	.93	.050	.039

[표 3] 구조모형을 이용한 가설 검증 결과

가설	경로	추정계수	측정오차	t	p	결과
H 1	서번트 리더십 → 직무만족	.459	.005	6,253	.001	채택
H 2	서번트 리더십 → 조직시민행동	.426	.007	5,912	.001	채택
H 3	직무만족 → 조직시민행동	.321	.006	4,172	.001	채택