

노인체육지도자의 감성지능이 리더-조직원 교환관계(LMX)와 조직시민행동에 미치는 영향

Effect of Elderly Physical Instructor's Emotional Intelligence on Leader-Member Interchange Relation (LMX) and Organizational Citizenship Behavior

손지영

용인대학교 스포츠레저학과

Ji-Young Son(sonjiyoung555@hanmail.net)

요약

본 연구는 노인체육지도자의 감성지능이 리더-조직원 교환관계(LMX) 및 조직시민행동에 미치는 영향을 파악하여 조직원들의 감성지능 향상을 통한 근무환경을 개선하는데 목적이 있다. 본 연구의 목적을 달성하기 위하여 서울, 경기, 충남 천안 지역의 스포츠센터 및 노인체육센터 5곳의 노인체육지도자 282명을 대상으로 설문지를 배포, 회수 하여 상관관계 분석과 다중회귀분석을 실시하였고, 다음과 같은 결론을 도출하였다. 첫째, 노인체육지도자의 감성지능은 리더-조직원 교환관계(LMX)에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 노인체육지도자의 감성지능은 조직시민행동에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 노인체육지도자의 리더-조직원 교환관계(LMX)는 조직시민행동에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구의 결과, 노인체육지도자의 감성지능은 리더-조직원 교환관계(LMX)와 조직시민행동을 증진시켜주는 중요한 변수임을 확인하였고, 조직원들의 감성지능을 높이는 것이 조직의 유효성에 긍정적인 효과가 있음을 입증했다는 점에서 큰 의미가 있다고 할 수 있다.

■ 중심어 : | 노인체육지도자 | 감성지능 | 리더-조직원 교환관계(LMX) | 조직시민행동 |

Abstract

This paper aims to figure out an effect of aged sports instructors' emotional intelligence on leader-member exchange (LMX) and organizational citizenship behavior and to improve a work environment by developing members' emotional intelligence. To achieve this goal, it handed out a survey to 282 elderly sports instructors from five sports centers and elderly sports centers located in Seoul, Gyeonggi, and Chonan in Chungcheongnam-do and collected it from them. After then, it conducted a relationship analysis and multiple regression analysis and showed the following findings. First, it suggested that emotional intelligence of elderly sports instructors significantly affected leader-member exchange (LMX) positively. Next, it turned out that the emotional intelligence had a significant positive influence on organizational citizenship behavior. Last, it found that leader-member exchange (LMX) of the instructors did significantly impact on the organizational citizenship behavior positively. Therefore, as a result, it is very important that the paper demonstrated the emotional intelligence of the aged sports instructors significantly contributed to the advancement of leader-member exchange (LMX) and organizational citizenship behavior, and the development of members' emotional intelligence had a positive effect on the effectiveness of organizations.

■ keyword : | Elderly Physical Instructor | Emotional Intelligence | Leader-member Interchange Relation (LMX) | Organizational Citizenship Behavior |

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

오늘날 국내사회는 의학과 과학의 발달 및 생활환경의 변화로 인하여 노인의 평균수명이 연장되고 있다[1]. 행정안전부[2]의 자료에 의하면 2018년 10월을 기준으로 국내 노인의 인구는 약 760만명으로 전체인구의 14.7%를 차지한다고 하였다. 현재 우리나라는 전 세계에서 유례를 찾아볼 수 없을 만큼 인구의 고령화가 빠르게 진행되고 있으며[3], 2030년에는 전체인구의 24.5%, 2050년에는 38.1%까지 증가할 것이라고 예측하였다[4]. 노인들이 겪는 고독과 무위(無爲), 자아 존중감 상실, 사회적 역할 상실, 신체적 기능저하 등은 심리적, 신체적, 사회적으로 불안함을 느끼게 되며, 사회적으로 많은 문제들을 일으키고 있다[5]. 특히 노년기의 정신적 스트레스는 자신을 무가치하게 여기게 되며, 우울증상을 경험하게 되는데[6] 그 정도가 심할 경우 자살로까지 이어져 매우 심각한 문제임이 재확인되고 있다[7]. 김희강[8]에 따르면 인구의 고령화가 신사회적 위험을 초래 할 것이라고 예측하며, 새로운 복지국가(New Welfare State)에 대한 논의가 진행되어야 한다고 언급 한 바 있다. 이에 윤아영[9]은 노인의 생활체육 활동을 독려하는 것이 국가적 복지정책차원에서 매우 중요하며, 노년기의 건강유지 및 증진을 위하여 생활체육활동의 중요성이 급부상하고 있다고 하였다. Peppers[10]는 이미 노인들의 생활체육 참여는 삶의 질 향상과 정(+)의 관계가 있다는 것을 보고하였고, Riddick과 Daniel[11]도 생활체육활동은 노년기 생활 만족을 높여주는 중요한 변인임을 시사한 바 있으며, 노년기 생활체육의 참여는 그 중요성이 강조되어 왔다. 이미종[12]에 의하면 노년기 생활체육의 참여 기회를 활성화 시키기 위해서는 생활체육지도자, 시설, 운동프로그램 등의 확충이 시급하다고 하였다. 특히 생활체육 전반의 유지와 발전에 있어서는 생활체육지도자의 역할이 중요하며[13], 꾸준히 증가하는 생활체육 참여 노인들을 효율적으로 지도하기 위해서 생활체육 참여 노인들과의 상호관계조성과 이러한 상황적 측면을 고려한 노인체육지도자의 존재가 매우 필요하다[14]. 노인체육지도자란 노인이 신체적, 심리적, 사회적으로 건강

하고 건전하게 삶을 영위할 수 있도록 운동이나 스포츠를 지도하는 사람을 의미한다[15]. 노인체육지도자는 일반지도와 달리 노인들이 지니고 있는 소외나 고민 등을 해소해 줄 수 있는 특수한 지도력을 필요로 하며[16], 노인문제에 대한 전문성과 사명감을 요구한다[17]. 따라서 노년기의 건강하고 활력이 넘치는 성공적 노화를 위해서는 노인체육지도자의 역할이 매우 중요하기 때문에 노인체육지도자 중심의 연구가 요구된다. 이와 같이 노인체육지도자의 역할이 다양화, 전문화 되어가고 있지만 현실적으로는 근무조건의 열악함과 그로 인한 직무의 불안정성을 보이고 있다[18]. 직무에 대한 불안감은 정서적인 탈진으로 이어질 가능성이 높으며, 결국 자신에 대한 부정적인 평가로 인해 전문직으로서의 신뢰를 잃을 수 있다고 하였다[19]. 이러한 직무에 대한 정신적 스트레스를 방지하기 위하여 성별, 결혼유무 등 일반적 특성과 연관되어 연구가 이루어졌지만 그 결과를 일반화 시키는 것이 어려웠던 실정이었고[20] 최근 들어 직무에 대한 만족도를 높이기 위하여 감성지능과 같은 사회 심리적인 변수에 관심을 갖고 있다[21]. 감성지능은 학자마다 정의하는 바가 다르지만[22] Wong과 Law[23]는 자신과 타인의 감정을 이해하고, 조절하며, 알고 있는 감성을 효율적으로 활용할 수 있는 능력이라고 정의하고 있다. 또한 인지능력을 뜻하는 '지능'과는 대비되는 사회적 지능(Social Intelligence)의 개념이라고 할 수 있다. 특히 노인을 대상으로 근무하는 직원들은 대인서비스에 중점을 두어야 하기 때문에[24] 그들의 감성지능을 높여 전반적인 직무역량을 강화시킬 필요가 있다. 박은아[25]는 노인체육지도자와 비슷한 사회복지기관 종사자의 경우에 직무수행능력은 감성지능과 밀접한 관련이 있으며, Nikolaou와 Tsaousis[26]의 연구에서 감성지능은 직원들이 직무상 겪는 좌절이나 갈등을 해소해 준다고 보고한 바 있다. 박예현과 하규수[27]도 원만한 대인관계를 유지하기 위해서는 서로의 갈등을 관리할 수 있는 노력이 필요하다고 하였다. 따라서 노년기 생활체육활동 참여를 독려하기 위해서는 서로의 감정을 이해하고 표현하는 능력과 상호간의 소통을 원활하게 할 수 있는 노인체육지도자들의 감성지능에 관한 연구가 필요하다고 판단된다.

고선희와 오선미[28]는 조직원들의 감성지능에 영향을 받는 변수로 리더와 조직원간의 교환관계(LMX)에 주목하였다. 사회적 교환이론(Social Exchange Theory)과 역할이론(Role Theory)에 기반을 두고 있는 LMX이론은[29] 신뢰, 존중, 의무를 기반으로 형성된 리더와 조직원간의 상호 교환관계를 의미한다[30]. 즉, 리더와 조직원간의 일방적인 관계가 아닌 수평적 관계를 유지하고 있는 것이다. LMX는 리더와 조직원 사이에 정서적인 유대감을 통하여 헌신을 이끌어내고 공헌에 대한 의욕을 높여 존경을 받는다는 점에서 감성지능과 매우 중요한 관련이 있다고 보고되고 있다[31]. Karim[32]은 감성지능이 높은 수준의 LMX를 형성하는데 중요한 역할을 한다고 하였고, 박종민 외[33]의 연구에서도 감성지능이 높으면 LMX에 긍정적인 영향을 미친다고 언급한 바 있다. 김일형[34]에 의하면 감성지능은 사회적 관계를 형성하고 인격과 도덕적인 인품을 성장시키기 위하여 지도자의 교육 활동에서 반드시 고려해야 할 요소라고 하였다. 하지만 감성과 교환관계에 대한 연구는 개념적인 수준에 머무르고 있는 실정이다[35-36]. 특히 노인들은 불편한 부분들을 적극적으로 표현하지 못하는 경우가 많아 적극적인 의사소통이 필요하기 때문에[37] 노인체육지도자들은 노인의 감성을 이해하고 원활한 의사소통 능력을 함양할 필요가 있으며, 이는 LMX의 수준을 증진시킬 수 있는 바람직한 전략이 될 것으로 기대된다.

정현우와 김창호[38]는 조직원들의 감성지능은 조직시민행동에 관한 연구에 의해 확인되고 있다고 하였다. 조직시민행동이란, 조직유효성에 기여하는 행동이긴 하나 공식적인 보상이 제공되지 않는 직무 외적인 행동이며, 조직원들의 자발적인 행동에 의해서만 행해지는 행동이라고 정의 하였다[39]. 이태정[40]에 따르면 조직시민행동은 조직원들의 자발적인 행동이기 때문에 본인과 타인의 관계와 관련된 감성적인 부분과 많은 연관이 있다고 하였다. 이현정[41]은 조직시민행동을 높이기 위해서 조직을 위한 궁극적인 목표와 구성원 사이의 원만한 관계의 유지 및 어떠한 행동이 필요한지에 대한 능력인 감성지능이 중요한 역할을 할 것이라고 보고한 바 있다. 이 외에도 대상은 다르지만 감성지능이 조직시민행동을 높여주는 중요한 변수임을 확인한 선행연구

구들[42-45]이 꾸준히 이루어져 왔음을 확인하였다. 특히 노인체육지도자는 가족을 대신하여 신체적, 정신적으로 건강해 질 수 있는 서비스를 제공해야 하는 인적 자원이기 때문에 노인에 대해 자발적이고, 비보상적인 이타적 행동의 조직시민행동을 향상하는 것이 매우 중요할 것이며, 감성지능은 조직시민행동의 향상에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 판단된다.

양점도 외[46]는 조직시민행동의 선행요인으로 리더십과 관련된 인적자원 관리가 가장 중요한 요인으로 손꼽힌다고 언급한 바 있고, 장현아와 최애경[47]은 그 중에서도 LMX 이론이 그 관계를 설명하는데 매우 큰 설득력을 갖고 있다고 보고 하였다. Gouldner[48]에 의하면 사회교환(LMX)이론에서는 개인이 호의를 베풀 때 이에 대한 미래의 보답을 기대하게 되는데 이러한 호혜성은 조직에서도 적용이 된다고 하였다. Eisenberger et al[49]는 구성원들이 조직이 나에게 관심을 가져주고 자신들을 존중해주는지 등의 긍정적인 지각이 역할의 행동인 조직시민행동에 대한 의무감을 가지게 된다고 주장하였다. 즉, 조직원들의 조직시민행동을 높이기 위해서 LMX의 향상을 통하여 조직이 자신들을 위해 희생하고 지원하고 있다는 인식을 갖게 하는 것이 중요하다는 것을 의미하고 있다. 또한 개인과 조직 간의 관계에서 리더와 조직원의 상호 신뢰와 의무감, 존경 등의 LMX는 부하직원의 직무 외 부가적 역할성과를 촉진한다는 선행연구들[50-52]을 비추어 볼 때 노인체육지도자들의 LMX는 조직시민행동에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것으로 기대해 볼 수 있다.

상기 선행연구들을 종합해보면 감성지능과 LMX 및 조직시민행동은 상호 유의미한 관계가 있을 것으로 판단된다. 하지만 기존의 선행연구들은 주로 간호학이나 대기업 종사자들을 대상으로 진행한 연구가 대부분이었으며, 노인체육지도자의 감성지능에 대한 연구는 전무한 실정이다. 따라서 본 연구는 고령화 사회의 중요한 인적자원인 노인체육지도자들의 감성지능과 LMX 및 조직시민행동의 관계를 분석하여 조직의 효과성을 증진하는데 첫 번째 필요성이 있으며, 연구의 결과를 토대로 조직원들의 감성지능을 높여 근무에 대한 만족감과 성취감 개선에 도움이 되는 기초적 자료를 제공하는데 본 연구의 두 번째 필요성과 목적이 있다.

2. 연구모형 및 가설

본 연구의 모형은 다음 [그림 1]과 같다.

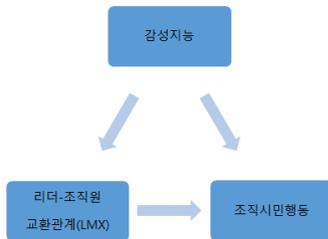


그림 1. 연구모형

본 연구의 모형에 따른 가설은 다음과 같다.

- 첫째, 노인체육지도자의 감성지능과 LMX는 긍정적인 정(+)의 관계가 있을 것이다.
- 둘째, 노인체육지도자의 감성지능과 조직시민행동은 긍정적인 정(+)의 관계가 있을 것이다.
- 셋째, 노인체육지도자의 LMX와 조직시민행동은 긍정적인 정(+)의 관계가 있을 것이다.

II. 연구 방법

1. 조사대상

본 연구의 대상은 서울, 경기, 충남 천안 지역의 스포츠센터 및 노인체육센터 5곳의 노인을 전문으로 지도하고 있는 체육지도자를 대상으로 2019년 7월부터 9월까지 약 두달간 비확률표본추출법을 사용하여 조사하였다. 총 300명을 대상으로 통계 처리시 극단값을 보이거나 불성실한 응답지 18부를 제외하고 최종 282부를 본 조사에 사용하였다.

2. 조사도구

본 연구에서 사용한 감성지능 척도는 Wong과 Law[53]가 개발한 척도를 본 연구에 맞게 수정, 보완하여 사용하였다. 척도의 구성은 타인감성인식, 자기감성인식, 감정조절, 감정활용 등 4개의 하위요인으로 구성하였다. 두 번째, 리더-조직원 교환관계(LMX)의 척도는 Graen과 Uhi-Bien[30]이 개발한 척도를 본 연구

에 맞게 수정, 보완하여 사용하였다. 척도의 구성은 정서적 유대감, 충성, 공헌, 전문성 존경 등 4개의 하위요인으로 구성하였다. 세 번째, 조직시민행동의 척도는 Organ[39]이 개발한 척도를 본 연구에 맞게 수정, 보완하여 사용하였다. 척도의 구성은 이타행동, 양심행동, 예의바른행동, 참여행동, 스포츠 맨십 등 5개의 하위요인으로 구성하였다. 모든 척도는 5점 리커트 척도로 측정하였고, 5점 리커트 척도는 1번 “전혀 그렇지 않다”에서 5번 “매우 그렇다”까지로 구성되어 있다.

3. 자료처리

본 연구는 노인체육지도자의 감성지능이 지도자-회원 교환관계(LMX)와 조직시민행동에 미치는 영향을 분석하기 위하여 Window SPSS 25.0 Version을 사용하였다. 조사도구의 타당도와 신뢰도를 분석하기 위하여 탐색적 요인분석과 Cronbach's α 계수를 구하였고 노인체육지도자의 감성지능이 지도자-회원 교환관계(LMX)와 조직시민행동에 미치는 영향을 분석하기 위하여 상관관계분석과 다중회귀분석을 실시하였다. 모든 통계적 유의확률은 $p < .05$ 로 설정하였다.

4. 조사대상자의 특성

본 연구 대상자의 일반적 특성은 다음 [표 1]과 같다. 성별은 남자가 61.7%, 여자가 38.3%로 나타났고, 학력은 고등학교 졸업이 13.1%, 대학교 졸업, 80.2%, 대학원 졸업이 6.7%로 나타났다. 근무기간에 있어서는 1년 이하가 29.8%, 1년 이상-3년 이하가 34.4%, 3년 이상 이 35.8%를 나타냈다.

표 1. 조사대상자의 인구학적 특성(n=282)

	구분	사례수(명)	백분률(%)
성별	남자	174	61.7
	여자	108	38.3
학력	고등학교 졸업	37	13.1
	대학교 졸업	226	80.2
	대학원 졸업	19	6.7
근무기간	1년 이하	84	29.8
	1년 이상 - 3년 이하	97	34.4
	3년 이상	101	35.8
	계	282	100

5. 설문지의 타당도 및 신뢰도

5.1 감성지능의 타당도 및 신뢰도

감성지능의 타당도 분석 결과는 다음 [표 2]와 같다. 예비조사 결과, 14문항을 그대로 사용하였다. 타당도 결과는 타인감성인식이 .807-.882로 나타났고, 자기감성인식이 .851-.874, 감정조절, .744-.852, 감정활용이 .806-.896을 나타냈다. 감성지능의 신뢰도 수치는 타인감성인식이 .896, 자기감성인식, .823, 감정조절, .824, 감정활용은 .862를 나타냈다.

표 2. 감성지능의 타당도

문항	1요인	2요인	3요인	4요인	공통 분산
	타인감성	자기감성	감정조절	감정활용	
No. 1	.882	.136	.035	.239	.859
No. 2	.871	.116	.035	.161	.800
No. 4	.838	.058	.062	.056	.712
No. 3	.807	.143	.095	.260	.749
No. 5	.131	.874	.008	.101	.791
No. 7	.004	.854	.021	.084	.738
No. 6	.045	.851	.012	.071	.731
No. 9	.039	.056	.852	.042	.733
No. 8	.001	.106	.842	.007	.721
No. 10	.114	.020	.812	.030	.674
No. 11	.010	.140	.744	.005	.673
No. 13	.154	.145	.034	.896	.848
No. 12	.062	.066	.043	.892	.806
No. 14	.286	.089	.100	.806	.750
고유치	3.086	2.701	2.677	2.435	
분산(%)	20.574	18.008	17.849	16.234	
누적(%)	20.574	38.582	56.431	72.665	

Kaiser-Meyer-Olkin의 표본적합성 특성 = .792
Bartlett의 구형검정 = 2269.508, df = 105, sig = .000

5.2 리더-구성원 교환관계(LMX)의 타당도 및 신뢰도

리더-조직원 교환관계(LMX)의 타당도 분석 결과는 다음 [표 3]과 같다.

표 3. 리더-조직원 교환관계(LMX)의 타당도

문항	1요인	2요인	3요인	4요인	공통 분산
	정서적 유대감	충성	공헌	전문성 존경	
No. 1	.849	.131	.050	.018	.741
No. 3	.799	.160	.194	.093	.710
No. 2	.747	.198	.075	.192	.701
No. 4	.115	.783	.032	.052	.630
No. 5	.208	.760	.028	.001	.673
No. 6	.097	.671	.027	.271	.634
No. 7	.004	.003	.812	.117	.673

No. 8	.006	.021	.739	.137	.666
No. 9	.041	.050	.653	.155	.654
No. 11	.108	.080	.042	.861	.761
No. 12	.130	.172	.098	.810	.712
고유치	1.926	1.762	1.692	1.575	
분산(%)	17.506	16.016	15.380	14.321	
누적(%)	17.506	33.522	48.902	63.223	

Kaiser-Meyer-Olkin의 표본적합성 특성 = .696
Bartlett의 구형검정 = 560.695, df = 55, sig = .000

예비조사 결과, 12문항 중 .5 이하의 낮은 수치를 나타낸 10번, 1문항을 제외하고 총 11문항을 최종 분석에 사용하였다. 타당도 결과는 정서적 유대감이 .747-.849로 나타났고, 충성이 .671-.783, 공헌이 .763-.812, 전문성 존경이 .810-.861을 나타냈다. 리더-조직원 교환관계(LMX)의 신뢰도 수치는 정서적 유대감이 .804, 충성이 .753, 공헌, .789, 전문성 존경이 .884를 나타냈다.

5.3 조직시민행동의 타당도 및 신뢰도

조직시민행동의 타당도 분석 결과는 다음 [표 4]와 같다.

표 4. 조직시민행동의 타당도

문항	1요인	2요인	3요인	4요인	5요인	공통 분산
	이타 행동	양심 행동	예의 행동	참여 행동	스포츠 맨십	
No. 1	.796	.128	.057	.006	.170	.683
No. 3	.786	.184	.241	.032	.074	.716
No. 2	.782	.103	.135	.031	.214	.687
No. 4	.757	.230	.091	.102	.126	.660
No. 5	.740	.061	.221	.149	.062	.692
No. 6	.144	.750	.197	.030	.129	.639
No. 7	.190	.725	.120	.045	.101	.619
No. 8	.051	.699	.073	.044	.190	.651
No. 10	.138	.664	.142	.034	.165	.609
No. 9	.063	.632	.237	.174	.074	.641
No. 11	.266	.604	.047	.145	.185	.640
No. 13	.221	.151	.808	.095	.093	.743
No. 12	.036	.178	.747	.134	.113	.622
No. 14	.194	.175	.737	.027	.121	.686
No. 16	.137	.052	.227	.743	.074	.631
No. 15	.054	.007	.079	.730	.194	.623
No. 17	.088	.172	.096	.681	.054	.613
No. 18	.029	.171	.030	.669	.162	.736
No. 19	.124	.151	.120	.053	.681	.648
No. 20	.160	.148	.168	.128	.630	.714
No. 21	.174	.174	.132	.107	.622	.695
고유치	3.311	3.295	2.500	2.224	1.917	

분산 (%)	15.769	15.693	11.907	10.589	9.130
누적 (%)	15.769	31.461	43.368	53.957	63.087
Kaiser-Meyer-Olkin의 표본적합성 특성 = .869					
Bartlett의 구형검정 = 2175.905, df = 210, sig = .000					

예비조사 결과, 21문항을 그대로 사용하였다. 타당도 결과는 이타행동이 .740-.796으로 나타났고, 양심행동이 .604-.750, 예의바른행동, .737-.808, 참여행동, .669-.743, 스포츠 맨십이 .622-.681로 나타났다. 조직시민행동의 신뢰도 수치는 이타행동이 .850, 양심행동이 .813, 예의바른행동, .784, 참여행동, .797, 스포츠 맨십이 .761로 나타났다.

III. 연구 결과

1. 감성지능과 리더-조직원 교환관계(LMX) 및 조직시민행동의 상관관계 분석

감성지능과 리더-조직원 교환관계(LMX) 및 조직시민행동의 상관관계 분석은 다음 [표 5]와 같다.

표 5. 감성지능과 리더-조직원 교환관계(LMX) 및 조직시민행동의 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	1												
2	.221	1											
3	.072	.020	1										
4	.375	.240	.038	1									
5	.379	.080	.119	.087	1								
6	.255	.145	.128	.185	.432	1							
7	.121	.022	.205	.066	.057	.012	1						
8	.167	.136	.028	.049	.278	.291	.127	1					
9	.245	.213	.167	.172	.457	.386	.095	.348	1				
10	.219	.121	.065	.258	.327	.240	.075	.232	.425	1			
11	.196	.092	.177	.258	.310	.388	.041	.260	.467	.448	1		
12	.162	.162	.115	.018	.026	.005	.275	.086	.050	.244	.204	1	
13	.222	.129	.084	.082	.403	.340	.020	.290	.558	.461	.456	.109	1

13	.222	.129	.084	.082	.403	.340	.020	.290	.558	.461	.456	.109	1
1:타인감성인식, 2:자기감성인식, 3:감정조절, 4:감정활용, 5:정서적유대감, 6:충성, 7:공헌, 8:전문성존경, 9:이타행동, 10:양심행동, 11:예의바른행동, 12:참여행동, 13:스포츠맨십													
**: $p < .01$													

감성지능의 타인감성인식은 감성조절과 공헌을 제외한 모든 하위요인과 유의한 차이를 나타냈고($p < .01$), 자기감성인식은 감정조절과 정서적 유대감, 공헌, 양심행동, 예의바른행동을 제외한 모든 하위변인과 유의한 차이를 나타냈다($p < .01$). 감정조절은 감정활용과 정서적 유대감, 전문성 존경, 양심행동, 참여행동, 스포츠 맨십을 제외한 모든 하위요인과 유의한 차이를 나타냈으며($p < .01$), 감정활용은 정서적 유대감과 공헌, 전문성 존경, 참여행동, 스포츠 맨십을 제외한 모든 하위요인과 유의한 차이를 나타냈다($p < .01$). 리더-조직원 교환관계(LMX)의 정서적 유대감은 공헌과 참여행동을 제외한 하위요인과 유의한 차이를 나타냈고($p < .01$), 충성은 공헌과 참여행동을 제외한 하위요인과 유의한 차이를 나타냈다($p < .01$). 공헌은 전문성 존경과 참여행동과 유의한 차이를 나타냈고($p < .01$), 전문성 존경은 참여행동을 제외한 하위요인과 유의한 차이를 나타냈다. 마지막으로 조직시민행동은 이타행동과 참여행동, 참여행동과 스포츠 맨십을 제외한 하위요인이 유의한 차이를 나타냈다($p < .01$).

2. 감성지능과 리더-조직원 교환관계(LMX)의 다중회귀분석

2.1 감성지능과 정서적 유대감의 다중회귀분석

감성지능과 리더-조직원 교환관계(LMX)의 하위요인 정서적 유대감의 다중회귀분석은 다음 [표 6]과 같다.

감성지능이 정서적 유대감에 미치는 영향의 회귀모형은 유의한 것($F=11.545, p < .001$)으로 나타났다. 또한 결정 계수인 R^2 값이 .142로 감성지능이 정서적 유대감에 대해 14.2%의 설명력을 가진다고 할 수 있으며, 타인감성인식에 회귀계수의 통계적 검증은 유의하게 나타났다($t=6.239, p < .001$).

표 6. 감성지능과 정서적 유대감의 다중회귀분석

	정서적 유대감		
	B	β	t
1	.336	.396	6.239***
2	.005	.006	.107
3	.087	.093	1.589
4	.058	.066	1.036
F		11.545***	
R ²		.142	

1:타인감성인식, 2:자기감성인식, 3:감정조절, 4:감정활용
***: $p < .001$

표 8. 감성지능과 공헌의 다중회귀분석

	공헌		
	B	β	t
1	.095	.108	1.605
2	.049	.058	.903
3	.194	.197	3.197**
4	.029	.032	.479
F		3.762**	
R ²		.042	

1:타인감성인식, 2:자기감성인식, 3:감정조절, 4:감정활용
**: $p < .01$

2.2 감성지능과 충성의 다중회귀분석

감성지능과 리더-조직원 교환관계(LMX)의 하위요인 충성의 다중회귀분석은 다음 [표 7]과 같다.

표 7. 감성지능과 충성의 다중회귀분석

	충성		
	B	β	t
1	.172	.197	2.995**
2	.065	.078	1.246
3	.106	.109	1.803
4	.079	.088	1.333
F		6.323***	
R ²		.077	

1:타인감성인식, 2:자기감성인식, 3:감정조절, 4:감정활용
: $p < .01$, *: $p < .001$

감성지능이 충성에 미치는 영향의 회귀모형은 유의한 것($F=6.323, p < .001$)으로 나타났다. 또한 결정 계수인 R^2 값이 .077로 감성지능이 충성에 대해 7.7%의 설명력을 가진다고 할 수 있으며, 타인감성인식에 회귀계수의 통계적 검증은 유의하게 나타났다($t=2.995, p < .01$).

2.3 감성지능과 공헌의 다중회귀분석

감성지능과 리더-조직원 교환관계(LMX)의 하위요인 공헌의 다중회귀분석은 다음 [표 8]과 같다.

감성지능이 공헌에 미치는 영향의 회귀모형은 유의한 것($F=3.762, p < .01$)으로 나타났다. 또한 결정 계수인 R^2 값이 .042로 감성지능이 공헌에 대해 4.2%의 설명력을 가진다고 할 수 있으며, 감정조절에 회귀계수의 통계적 검증은 유의하게 나타났다($t=3.197, p < .01$).

2.4 감성지능과 전문성 존경의 다중회귀분석

감성지능과 리더-조직원 교환관계(LMX)의 하위요인 전문성 존경의 다중회귀분석은 다음 [표 9]와 같다.

표 9. 감성지능과 전문성 존경의 다중회귀분석

	전문성 존경		
	B	β	t
1	.137	.159	2.354*
2	.090	.110	1.705
3	.038	.040	.644
4	.032	.036	.531
F		2.644*	
R ²		.026	

1:타인감성인식, 2:자기감성인식, 3:감정조절, 4:감정활용
*: $p < .05$

감성지능이 전문성 존경에 미치는 영향의 회귀모형은 유의한 것($F=2.644, p < .05$)으로 나타났다. 또한 결정 계수인 R^2 값이 .026으로 감성지능이 공헌에 대해 2.6%의 설명력을 가진다고 할 수 있으며, 타인감성인식에 회귀계수의 통계적 검증은 유의하게 나타났다($t=2.354, p < .05$).

3. 감성지능과 조직시민행동의 다중회귀분석

3.1 감성지능과 이타행동의 다중회귀분석

감성지능과 조직시민행동의 하위요인 이타행동의 다중회귀분석은 다음 [표 10]과 같다.

표 10. 감성지능과 이타행동의 다중회귀분석

	이타행동		
	B	β	t
1	.148	.177	2.714**
2	.126	.156	2.519*
3	.139	.148	2.482*
4	.055	.063	.963
F		7.899***	
R ²		.098	

1:타인감성인식, 2:자기감성인식, 3:감정조절, 4:감정활용
*: $p < .05$, **: $p < .01$, ***: $p < .001$

감성지능이 이타행동에 미치는 영향의 회귀모형은 유의한 것($F=7.899, p < .001$)으로 나타났다. 또한 결정계수인 R^2 값이 .098로 감성지능이 이타행동에 대해 9.8%의 설명력을 가진다고 할 수 있으며, 타인감성인식과 자기감성인식, 감정조절에 회귀계수의 통계적 검증은 유의하게 나타났다($t=2.714, p < .01, t=2.519, p < .05, t=2.482, p < .05$).

3.2 감성지능과 양심행동의 다중회귀분석

감성지능과 조직시민행동의 하위요인 양심행동의 다중회귀분석은 다음 [표 11]과 같다.

감성지능이 양심행동에 미치는 영향의 회귀모형은 유의한 것($F=6.026, p < .001$)으로 나타났다. 또한 결정계수인 R^2 값이 .073으로 감성지능이 양심행동에 대해 7.3%의 설명력을 가진다고 할 수 있으며, 타인감성인식과 감정활용에 회귀계수의 통계적 검증은 유의하게 나타났다($t=2.013, p < .05, t=2.956, p < .01$).

표 11. 감성지능과 양심행동의 다중회귀분석

	양심행동		
	B	β	t
1	.103	.133	2.013*
2	.032	.044	.697
3	.041	.048	.786
4	.156	.196	2.956**
F		6.026***	
R ²		.073	

1:타인감성인식, 2:자기감성인식, 3:감정조절, 4:감정활용
*: $p < .05$, **: $p < .01$, ***: $p < .001$

3.3 감성지능과 예의바른행동의 다중회귀분석

감성지능과 조직시민행동의 하위요인 예의바른행동의 다중회귀분석은 다음 [표 12]와 같다.

표 12. 감성지능과 예의바른행동의 다중회귀분석

	예의바른행동		
	B	β	t
1	.100	.102	1.566
2	.015	.016	.262
3	.176	.162	2.692**
4	.211	.209	3.189**
F		7.259***	
R ²		.090	

1:타인감성인식, 2:자기감성인식, 3:감정조절, 4:감정활용
: $p < .01$, *: $p < .001$

감성지능이 예의바른행동에 미치는 영향의 회귀모형은 유의한 것($F=7.259, p < .001$)으로 나타났다. 또한 결정계수인 R^2 값이 .090으로 감성지능이 예의바른행동에 대해 9.0%의 설명력을 가진다고 할 수 있으며, 감정조절과 감정활용에 회귀계수의 통계적 검증은 유의하게 나타났다($t=2.692, p < .01, t=3.189, p < .01$).

3.4 감성지능과 참여행동의 다중회귀분석

감성지능과 조직시민행동의 하위요인 참여행동의 다중회귀분석은 다음 [표 13]과 같다.

감성지능이 참여행동에 미치는 영향의 회귀모형은 유의한 것($F=5.494, p < .001$)으로 나타났다. 또한 결정계수인 R^2 값이 .066으로 감성지능이 참여행동에 대해 6.6%의 설명력을 가진다고 할 수 있으며, 타인감성인식과 자기감성인식에 회귀계수의 통계적 검증은 유의하게 나타났다($t=3.308, p < .01, t=3.155, p < .01$).

표 13. 감성지능과 참여행동의 다중회귀분석

	참여행동		
	B	β	t
1	.197	.219	3.308**
2	.171	.199	3.155**
3	.105	.105	1.728
4	.052	.056	.840
F		5.494***	
R ²		.066	

1:타인감성인식, 2:자기감성인식, 3:감정조절, 4:감정활용
: $p < .01$, *: $p < .001$

3.5 감성지능과 스포츠 맨십의 다중회귀분석

감성지능과 조직시민행동의 하위요인 스포츠 맨십의 다중회귀분석은 다음 [표 14]와 같다.

감성지능이 스포츠 맨십에 미치는 영향의 회귀모형은 유의한 것($F=4.049, p<.01$)으로 나타났다. 또한 결정 계수인 R^2 값이 .046으로 감성지능이 스포츠 맨십에 대해 4.6%의 설명력을 가진다고 할 수 있으며, 타인감성인식에 회귀계수의 통계적 검증은 유의하게 나타났다($t=3.061, p<.01$).

표 14. 감성지능과 스포츠 맨십의 다중회귀분석

	스포츠 맨십		
	B	β	t
1	.185	.205	3.061**
2	.075	.087	1.359
3	.068	.068	1.104
4	.017	.019	.276
F	4.049**		
R ²	.046		

1:타인감성인식, 2:자기감성인식, 3:감정조절, 4:감정활용
**: $p<.01$

4. 리더-조직원 교환관계(LMX)와 조직시민행동의 다중회귀분석

4.1 리더-조직원 교환관계(LMX)와 이타행동의 다중회귀분석

리더-조직원 교환관계(LMX)와 조직시민행동의 하위요인 이타행동의 다중회귀분석은 다음 [표 15]와 같다.

표 15. 리더-조직원 교환관계(LMX)와 이타행동의 다중회귀분석

	이타행동		
	B	β	t
1	.322	.325	5.486***
2	.172	.178	2.992**
3	.132	.139	2.622**
4	.218	.223	3.963***
F	27.843***		
R ²	.297		

1:정서적유대감, 2:충성, 3:공헌, 4:전문성존경
: $p<.01$, *: $p<.001$

리더-조직원 교환관계(LMX)가 이타행동에 미치는

영향의 회귀모형은 유의한 것($F=27.843, p<.001$)으로 나타났다. 또한 결정 계수인 R^2 값이 .297로 리더-조직원 교환관계(LMX)가 이타행동에 대해 29.7%의 설명력을 가진다고 할 수 있으며, 정서적 유대감과 충성, 공헌, 전문성 존경에 회귀계수의 통계적 검증은 유의하게 나타났다($t=5.486, p<.001, t=2.992, p<.01, t=2.622, p<.01, t=3.963, p<.001$).

4.2 리더-조직원 교환관계(LMX)와 양심행동의 다중회귀분석

리더-조직원 교환관계(LMX)와 조직시민행동의 하위요인 양심행동의 다중회귀분석은 다음 [표 16]과 같다.

표 16. 리더-조직원 교환관계(LMX)와 양심행동의 다중회귀분석

	양심행동		
	B	β	t
1	.233	.255	3.876***
2	.075	.085	1.277
3	.094	.108	1.830
4	.135	.150	2.403*
F	10.763***		
R ²	.133		

1:정서적유대감, 2:충성, 3:공헌, 4:전문성존경
*: $p<.05$, ***: $p<.001$

리더-조직원 교환관계(LMX)가 양심행동에 미치는 영향의 회귀모형은 유의한 것($F=10.763, p<.001$)으로 나타났다. 또한 결정 계수인 R^2 값이 .133으로 리더-조직원 교환관계(LMX)가 양심행동에 대해 13.3%의 설명력을 가진다고 할 수 있으며, 정서적 유대감과 전문성 존경에 회귀계수의 통계적 검증은 유의하게 나타났다($t=3.876, p<.001, t=2.403, p<.05$).

4.3 리더-조직원 교환관계(LMX)와 예의바른행동의 다중회귀분석

리더-조직원 교환관계(LMX)와 조직시민행동의 하위요인 예의바른행동의 다중회귀분석은 다음 [표 17]과 같다.

표 17. 리더-조직원 교환관계(LMX)와 예의바른행동의 다중 회귀분석

	예의바른행동		
	B	β	t
1	.176	.152	2.382*
2	.314	.279	4.347***
3	.071	.064	1.124
4	.165	.145	2.383*
F		15.227***	
R ²		.183	

1:정서적유대감, 2:충성, 3:공헌, 4:전문성존경
 : $p < .01$, *: $p < .001$

리더-조직원 교환관계(LMX)가 예의바른행동에 미치는 영향의 회귀모형은 유의한 것($F=15.227, p < .001$)으로 나타났다. 또한 결정 계수인 R^2 값이 .183으로 리더-조직원 교환관계(LMX)가 예의바른행동에 대해 18.3%의 설명력을 가진다고 할 수 있으며, 정서적 유대감과 충성, 전문성 존경에 회귀계수의 통계적 검증은 유의하게 나타났다($t=2.382, p < .05, t=4.347, p < .001, t=2.383, p < .05$).

4.4 리더-조직원 교환관계(LMX)와 참여행동의 다중 회귀분석

리더-조직원 교환관계(LMX)와 조직시민행동의 하위 요인 참여행동의 다중회귀분석은 다음 [표 18]과 같다. 리더-조직원 교환관계(LMX)가 참여행동에 미치는 영향의 회귀모형은 유의한 것($F=5.550, p < .001$)으로 나타났다. 또한 결정 계수인 R^2 값이 .067로 리더-조직원 교환관계(LMX)가 참여행동에 대해 6.7%의 설명력을 가진다고 할 수 있으며, 공헌에 회귀계수의 통계적 검증은 유의하게 나타났다($t=4.405, p < .001$).

표 18. 리더-조직원 교환관계(LMX)와 참여행동의 다중회귀 분석

	참여행동		
	B	β	t
1	.066	.063	.916
2	.006	.005	.078
3	.274	.270	4.405***
4	.071	.068	1.042
F		5.550***	
R ²		.067	

1:정서적유대감, 2:충성, 3:공헌, 4:전문성존경
 ***: $p < .001$

4.5 리더-조직원 교환관계(LMX)와 스포츠 맨십의 다중회귀분석

리더-조직원 교환관계(LMX)와 조직시민행동의 하위 요인 스포츠 맨십의 다중회귀분석은 다음 [표 19]와 같다.

리더-조직원 교환관계(LMX)가 스포츠 맨십에 미치는 영향의 회귀모형은 유의한 것($F=17.848, p < .001$)으로 나타났다. 또한 결정 계수인 R^2 값이 .210으로 리더-조직원 교환관계(LMX)가 스포츠 맨십에 대해 21.0%의 설명력을 가진다고 할 수 있으며, 정서적 유대감과 충성, 전문성 존경에 회귀계수의 통계적 검증은 유의하게 나타났다($t=4.566, p < .001, t=2.618, p < .01, t=2.837, p < .01$).

표 19. 리더-조직원 교환관계(LMX)와 스포츠 맨십의 다중회귀 분석

	스포츠 맨십		
	B	β	t
1	.305	.287	4.566***
2	.171	.166	2.618**
3	.057	.056	.994
4	.178	.169	2.837**
F		17.848***	
R ²		.210	

1:정서적유대감, 2:충성, 3:공헌, 4:전문성존경
 : $p < .01$, *: $p < .001$

IV. 논의

1. 감성지능이 리더-조직원 교환관계(LMX)에 미치는 영향

감성지능이 리더-조직원 교환관계(LMX)에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과, 감성지능은 리더-조직원 교환관계(LMX)에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 조직원의 감성지능이 높을수록 LMX가 향상된다는 이루신 [54]의 연구결과와 일치하며, 피트니스 지도자를 대상으로 연구한 김태중 외[55]의 연구를 살펴보면 감성지능은 LMX에 긍정적인 영향을 미친다고 보고하여 본 연구의 결과를 뒷받침 해주고 있다. 이는 조직의 리더

와 구성원이 일방적인 관계가 아닌 조직원과의 수평적인 관계를 형성하고, 칭찬과 격려를 통하여 부하직원들의 사기를 높여 주었기 때문에 나타난 결과로 사료된다. 김정섭 외[56]에 따르면 최근 교육심리학적 연구에서도 실증적 방법으로 칭찬에 대한 효과를 증명하려는 연구가 진행 중이라고 하였고, 고동우 외[57]는 감정표현이 중요한 조직원에게 칭찬과 격려는 심리적으로 큰 효과가 있다고 언급한 바 있다. 하지만 이론적으로는 칭찬과 격려의 중요성을 인지하면서도 실제 근무 현장에서는 이런 부분을 실천하기가 어려운 실정이므로 인적자원을 관리하는 차원에서 조직원들의 사기를 진작시키기 위한 다양한 방법을 도모하는 것이 중요할 것이다. Barling et al[58]은 감성지능이 높은 리더는 조직원들에게 많은 신뢰를 받으며, 상호간의 긍정적인 관계를 형성한다고 하여 본 연구의 결과와 맥을 같이 하고 있다. 리더의 공감적인 능력이 강하다는 것은 감성지능이 높다는 것을 의미하며, 서로 긍정적인 정서를 교환할 때 조직원들은 리더에 대한 신뢰가 깊어져 LMX의 수준이 높아진 결과라고 사료된다. 이러한 결과를 바탕으로 리더들은 스스로 감성지능을 높이려고 노력을 해야 할 것이며, 조직의 구성원들은 리더의 감성지능을 통하여 높은 LMX를 구축하려고 힘써야 할 것으로 생각된다. 뿐만 아니라 LMX의 질을 높이기 위해서는 리더들의 감성활용에 초점을 둔 다양한 감성지능 프로그램의 개발과 활용이 매우 중요할 것이다. 이 외에도 감성지능은 LMX를 향상시켜주는 중요한 변인임을 입증한 선행연구들[59-61]이 확인되어 본 연구를 지지해주고 있다.

2. 감성지능이 조직시민행동에 미치는 영향

감성지능이 조직시민행동에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과, 감성지능은 조직시민행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 조직원들의 감성지능이 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미친다는 정현우[62]의 연구결과와 간호사를 대상으로 연구한 주윤수와 한상숙[63]의 연구에서 감성지능의 증진은 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미친다고 보고하여 본 연구의 결과를 뒷받침해주고 있다. 이는 감성지능이 높을수록 이타적인 행동이

많다는 것을 의미하는 결과이다. 정경희와 강동욱[64]은 감성지능이 높을수록 많은 조직시민행동을 보일 것이라고 하였다. 본 연구에서 조직시민행동은 감성지능의 하위요인 중에서 타인감정이해와 가장 많은 영향을 받는 것으로 나타났는데 업무의 행동으로 분류되는 조직시민행동은 개인의 자발적인 행동으로 타인의 감정을 잘 이해하는 감성지능이 높다면 시키지 않아도 조직을 위한 업무에 매우 적극적으로 참여 할 것으로 판단된다. 특히 노인의 소외된 감정이나 노화된 신체 특성 등 일반 지도자들보다 특수한 지도력을 필요로 하는 노인체육지도자들에게[65] 자발적 참여와 창의적인 행동의 조직시민행동은 매우 중요할 것으로 사료되며, 이러한 조직시민행동은 타인의 감정을 잘 파악하는 감성지능의 향상을 통하여 증진시키는 것이 바람직한 방법이라고 생각된다. 이를 위하여 조직에서는 봉사나 기부 등의 활동으로 조직원들의 타인에 대한 이해를 높이는 방안과 감성을 강조하는 측면에서 감성활용에 대한 특강이나 세미나를 개최하는 것도 감성지능과 조직시민행동을 높일 수 있는 좋은 방법이 될 것으로 사료된다. 이 외에도 감성지능과 조직시민행동의 정(+)의 관계를 입증한 선행연구들[66-68]이 본 연구의 결과를 지지해주고 있다.

3. 리더-조직원 교환관계(LMX)가 조직시민행동에 미치는 영향

리더-조직원 교환관계(LMX)가 조직시민행동에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과, 리더-조직원 교환관계(LMX)는 조직시민행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 LMX와 조직시민행동의 정(+)의 관계를 입증한 윤석범과 이종건[69]의 연구와 우정공무원을 중심으로 LMX는 조직시민행동에 유의한 영향을 미친다고 보고한 한수진과 나기환[70]의 연구결과와 일치하여 본 연구와 맥을 같이 하고 있다. 이는 LMX가 높을수록 조직에서 보장해주는 혜택을 획득하기가 용이하기 때문에 이에 대한 대가로 조직에 충성하고자 하는 업무 외의 노력인 조직시민행동이 높게 나타난 결과라고 사료되며, 장기적인 LMX는 조직과 높은수준의 동일시, 충성심 등을 유발하여 조직원들의 상호 협력 및 지원을 유

발한 결과로 해석된다. 또한 LMX가 높다는 것은 조직원들에게 동기부여가 되어 조직에 대해 적극적인 업무 자세를 갖게 할 뿐 아니라 심리적 주인의식(Psychological Ownership)을 형성하여 본인 스스로의 행동양식을 변화시켜 높은 조직시민행동을 나타낸 것으로 생각된다. 특히 권한부여 스타일의 리더는 조직원들에게 많은 행동을 위임하고 그들의 의견을 적극적으로 수렴하려는 태도를 보이기 때문에 자발적 행동을 증진하는데 효과가 있을 것으로 판단되며, 올바른 LMX의 향상을 위해서는 리더의 스타일이 매우 중요할 것이다. 이 외에도 피트니스센터 조직원들을 대상으로 연구한 노동연 외 [71]의 연구를 비롯하여 LMX는 조직시민행동과 유의한 정(+)의 관계를 실증적으로 규명한 선행연구들 [72-74]이 확인되어 본 연구의 결과를 지지해주고 있다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 노인체육지도자의 감성지능이 리더-조직원 교환관계(LMX) 및 조직시민행동에 미치는 영향을 알아보기 위하여 서울, 경기, 충남 천안 지역의 스포츠센터 및 노인체육센터 5곳의 노인체육지도자 282명을 대상으로 다음과 같은 결론을 도출하였다. 첫째, 노인체육지도자의 감성지능은 리더-조직원 교환관계(LMX)에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 노인체육지도자의 감성지능은 조직시민행동에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 노인체육지도자의 리더-조직원 교환관계(LMX)는 조직시민행동에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구의 결과, 노인체육지도자의 감성지능은 리더-조직원 교환관계(LMX)와 조직시민행동을 증진시켜주는 중요한 변수임을 확인하였고, 조직원들의 감성지능을 높이는 것이 조직의 유효성에 긍정적인 효과가 있음을 입증했다는 점에서 큰 의의가 있다고 할 수 있다. 또한 선행연구에서 조영희[75]는 노인에 대한 인식 부족과 낮은 공감대로 인하여 노인체육지도자의 수요가 무지한 상태라고 하였지만 본 연구의 결과를 토대로 감성지능의 향상을 통해 노인체육지도자의 근무환경을

개선한다면 노인대상 스포츠 지도자의 양성에 큰 도움이 될 것이다.

후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 대상은 서울, 경기, 충남 천안 지역의 노인체육지도자를 대상으로 진행하였지만 후속 연구에서는 대상을 전국적으로 확대하여 연구의 결과를 일반화시킬 필요가 있을 것이다.

둘째, 조직원들의 근무환경 만족도를 위하여 감성지능을 향상하여 LMX와 조직시민행동을 높이는 것 이외에도 근무환경 개선을 위한 다른 변인들과의 관계 연구가 필요 할 것이다.

셋째, 본 연구에서 각 변인의 관계 검증 시 통제변수를 제거하지 않았지만 후속 연구에서는 통제변수를 포함시켜 보다 타당한 연구의 결과를 도출 하여야 할 것이다.

참고 문헌

- [1] 김윤정, *사회복지시설 종사자의 경제 및 건강 노후 관 계 연구*, 한일장신대학교, 석사학위논문, 2018.
- [2] 행정안전부, “주민등록 인구통계,” 2018.
- [3] 정영옥, *민요를 활용한 실용무용치료가 치매노인에게 미치는 효과*, 아주대학교, 석사학위논문, 2019.
- [4] 중앙치매센터, [WWW.nid.or.kr](http://www.nid.or.kr), 2018.
- [5] 김상수, *노인범죄 발생의 영향요인과 대책에 관한 질 적 연구*, 한세대학교, 박사학위논문, 2015.
- [6] 김혜수, *한국 노인복지서비스가 노인의 우울증에 미치는 영향*, 차의과학대학교, 석사학위논문, 2019.
- [7] 보건복지부, “2014년 노인보건복지사업안내,” 2014.
- [8] 김희강, “새로운 복지국가로서 돌봄국가,” *젠더리뷰*, 제48권, pp.4-11, 2018.
- [9] 윤아영, *시 체육회의 찾아가는 서비스품질에 따른 생활체육참여 노인의 이용만족도 및 지속의도에 관한 연구*, 고려대학교, 박사학위논문, 2018.
- [10] L. C. Peppers, “Patterns of Leisure and Adjustment to Retirement,” *The Gerontologist*, Vol.16, No.5, pp.441-446, 1976.
- [11] C. C. Riddick and S. N. Daniel, “The Relative Contribution of Leisure Activities and Other Factors to the Mental Health of Older

- Women,” *Journal of Leisure Research*, Vol.16, No.2, pp.136-148, 1984.
- [12] 이미중, *노인체육지도자의 리더십 행동유형 분석*, 상명대학교, 석사학위논문, 2009.
- [13] 박영민, 이은석, 이한규, “골프지도자의 지도행동 유형과 인지된 지도효율성의 관계,” *한국체육학회지*, 제42권, 제4호, pp.223-234, 2003.
- [14] 김공, *노인들의 생활체육 참여 욕구에 대한 지도자역할 모형 구축*, 동신대학교, 박사학위논문, 2010.
- [15] 한용철, *노인체육지도자의 협동학습모형 적용에 관한 문화기술적 이해*, 인천대학교, 박사학위논문, 2015.
- [16] 윤정식, *노인체육지도자의 직업가치관이 직무만족도에 미치는 영향*, 연세대학교, 석사학위논문, 2006.
- [17] 김홍록, “노인을 위한 여가지도자 양성방안에 관한 연구,” *한국사회체육학회지*, 제3권, 제1호, pp.141-151, 1995.
- [18] 김용욱, *노인체육지도자의 직무환경이 직무만족도에 미치는 영향*, 부산외국어대학교, 석사학위논문, 2009.
- [19] 남희은, 진혜민, 백정원, “사회복지사 소진 요인에 대한 메타분석,” *한국산학기술학회*, 제16권, 제2호, pp.1045-1053, 2015.
- [20] 심선경, “감성지능과 조직문화가 노인복지관 사회복지사의 소진에 미치는 영향에 관한 연구,” *한국과학예술통합회 한국과학예술포럼*, 제34권, pp.191-204, 2018.
- [21] 이경란, 김정미, “간호사의 감정노동이 소진에 미치는 영향,” *한국간호행정학회지*, 제22권, 제1호, pp.22-32, 2016.
- [22] 이승민, *항공 여객운송직원의 감성지능이 정서노동과 서비스 태도에 미치는 영향*, 한국항공대학교, 석사학위논문, 2013.
- [23] C. A. Wong and K. S. Law, *The Effects of Leader and Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude*, An Exploratory Study, 2002.
- [24] 엄기욱, “노인복지시설 종사자의 감성지능이 서비스 질에 미치는 영향 연구: 감성지능의 하위차원 간 관계 구조를 중심으로,” *노인복지연구*, 제60권, pp.121-142, 2013.
- [25] 박인아, “노인복지관 종사자의 감성지능이 직무수행 능력에 미치는 영향 연구,” *노인복지연구*, 제44권, pp.187-208, 2009.
- [26] I. Nikolaou and I. Tsaousis, “Emotional Intelligence in the Workplace: Exploring its Effects on Occupational Stress and Organizational Commitment,” *International Journal of Organizational Analysis*, Vol.10, No.4, pp.327-342, 2002.
- [27] 박예현, 하규수, “노인요양시설 종사자의 감성지능과 갈등관계가 직무만족에 미치는 영향: 소통과 조절효과 연구,” *한국콘텐츠학회논문지*, 제13권, 제2호, pp.246-260, 2013.
- [28] 고선희, 오선미, “항공사 승무원의 감성지능이 LMX, TMX 및 혁신행동에 미치는 영향,” *관광연구*, 제31권, 제7호, pp.129-147, 2016.
- [29] R. C. Liden, R. T. Sparrowe, and S. J. Wayne, “Leader-Member Exchange Theory: The Past and Potential for the Future,” *Research in Personnel and Human Resources Management*, Vol.15, pp.47-119, 1997.
- [30] G. B. Graen and M. Uhi-Bien, “Relationship-Based Approach to Leadership: Development of Leader-Member Exchange(LMX) Theory of Leadership over 25years: Applying a Multy-Level Multy-Domain Perspective,” *Leadership Quaterly*, Vol.6, pp.219-247, 1995.
- [31] 김현철, “리더십 교환관계가 조직유효성에 미치는 차별적 영향관계: 조직신뢰의 조절효과,” *한국인사-조직학회*, 제15권, 제3호, pp.197-248, 2015.
- [32] J. Karim, “The Relationship Between Emotional Intelligence, Leader-Member Exchange, and Organizational Commitment,” *Euro Asia Journal of Management*, Vol.18, No.2, pp.153-171, 2008.
- [33] 박종민, 노현재, 정희근, 심덕섭, “감성지능이 직무행동에 미치는 영향에 관한 연구,” *HRD연구*, 제14권, 제3호, pp.111-135, 2012.
- [34] 김일형, *학교장의 감성지능 및 직무역량이 리더-구성원 교환관계(LMX)를 매개로 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향*, 홍익대학교, 박사학위논문, 2008.
- [35] Y. Gabriel and D. S. Griffiths, “Emotion, Learning and Organizing,” *The Learning Organization*, Vol.9, No.5, pp.214-221, 2002.
- [36] V. Tran, “The Role of the Emotional Climate in Learning Organizations,” *The Learning*

- Organization, Vol.5, No.2, pp.99-103, 1998.
- [37] 보건복지부, *간호·간병통합서비스 사업지침*, 2016.
- [38] 정현우, 김창호, “조직구성원의 감성지능이 조직시민 행동에 미치는 영향: LMX의 조절효과,” *인적자원관리 연구*, 제14권, 제3호, pp.167-186, 2007.
- [39] D. W. Organ, *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrom*, Lexington, MA: Lexington Books, 1988.
- [40] 이태정, *감성지능이 조직시민행동에 미치는 영향과 상사신뢰의 매개효과*, 중앙대학교, 석사학위논문, 2014.
- [41] 이현정, *감성지능이 조직시민행동에 미치는 영향: 한 국 중앙정부의 공무원을 대상으로*, 이화여자대학교, 박사학위논문, 2011.
- [42] 나용근, 배금광, 변광인, “패밀리레스토랑 종사원의 감성지능이 조직시민행동에 미치는 영향,” *관광연구저널*, 제29권, 제9호, pp.127-142, 2015
- [43] 정상열, 박명규, “커피전문점 종사원의 감성지능과 조직시민행동의 관계에서 자기효능감의 매개효과,” *관광연구저널*, 제31권, 제3호, pp.191-206, 2017.
- [44] 백윤정, 김원신, “조직동일성과 감성지능이 조직시민 행동에 미치는 영향,” *한국산업경영학회*, 제22권, 제4호, pp.309-334, 2007.
- [45] 최석봉, 윤영란, “감성지능, 직무만족, 자기효능감이 조직시민행동에 미치는 영향: 대학병원 간호사를 중심으로,” *인적자원관리연구*, 제19권, 제5호, pp.73-94, 2012.
- [46] 양점도, 장미향, 김형영, “사회복지조직 관리자의 리더십이 조직시민행동에 미치는 영향,” *복지행정논총*, 제19권, 제2호, pp.49-78, 2009.
- [47] 장현아, 최애경, “상사비서 교환관계(LMX)의 질이 직무태도에 미치는 영향,” *비서학논총*, 제16권, 제2호, pp.49-71, 2007.
- [48] A. W. Gouldner, “The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement,” *American Sociological Review*, Vol.25, pp.161-178, 1960.
- [49] R. Eisenberger, R. Huntington, S. Hutchison, and D. Sowa, “Perceived Organizational Support,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.71, pp.500-507, 1986.
- [50] R. P. Settoon, N. Bennet, and R. C. Liden, “Social Exchange in Organizations: Perceived Organizational Support, Leader Member Exchange and Employee Reciprocity,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.81, No.3, pp.219-227, 1996.
- [51] S. J. Wayne and S. A. Green, “The Effect of Leader-Member Exchange on Employee Citizenship and Impression Management Behavior,” *Human Relations*, Vol.46, No.12, pp.1431-1440, 1993.
- [52] 장세준, *호텔직원의 셀프리더십과 LMX가 심리적 임 파워먼트와 조직시민행동에 미치는 영향*, 세종대학교, 박사학위논문, 2011.
- [53] C. A. Wong and K. S. Law, “The Effects of Leader and Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude: An Exploratory Study,” *Leadership Quarterly*, Vol.13, No.3, pp.243-274, 2002.
- [54] 이루신, *신입사원의 감성지능과 리더-구성원 간 교환관계(LMX), 직무열의, 이직의도 간의 구조적 관계 분석*, 중앙대학교, 석사학위논문, 2016.
- [55] 김태중, 원도연, 광민석, “피트니스센터 지도자의 감성지능과 교환관계, 조직몰입 및 직무성과간의 구조적 관계,” *한국체육학회지*, 제52권, 제5호, pp.381-400, 2013.
- [56] 김정섭, 안경식, 윤채영, “칭찬에 관한 간학문적 연구: 공자의 사상과 교육심리학 연구의 비교,” *교육사상연구*, 제29권, 제3호, pp.73-93, 2015.
- [57] 고동우, 문상정, 이형래, “칭찬의 의미: 호텔종사원을 대상으로 한 질적연구,” *관광학연구*, 제32권, 제2호, pp.83-108, 2008.
- [58] J. Barling, F. Slater, and K. Kelloway, “Transformational Leadership and Emotional Intelligence: An Exploratory Study,” *Leadership and Organization Development Journal*, Vol.21, pp.157-161, 2000.
- [59] 김원동, *호텔기업의 LMX(Leader-Member Exchange) 영향요인과 조직유효성에 관한 연구*, 세종대학교, 박사학위논문, 2009.
- [60] 금귀혜, *유아교사가 인식한 원장의 리더십 유형, 감성지능, 원장-교사 간 교환관계*, 경기대학교, 석사학위논문, 2011.
- [61] 권기홍, *골프 지도자의 감성지능이 리더-멤버 교환관계(LMX)와 고객시민 행동에 미치는 영향*, 경희대학교, 석사학위논문, 2016.

[62] 정현우, "감성지능과 논리지능이 조직시민행동에 미치는 영향: 감정노동의 조절효과," 경영과 정보연구, 제30권, 제3호, pp.107-132, 2011.

[63] 주윤수, 한상숙, "간호사가 지각한 리더의 감성지능과 자신의 감성지능이 조직몰입 및 조직시민행동에 미치는 영향," 한국간호교육학회, 제19권, 제2호, pp.194-202, 2013.

[64] 정경희, 강동욱, "생활체육지도자의 감성지능, 직무만족, 조직몰입 및 조직시민행동의 구조관계," 한국스포츠학회지, 제11권, 제3호, pp.193-205, 2013.

[65] 김용욱, *노인체육지도자의 직무환경이 직무만족도에 미치는 영향*, 부산외국어대학교, 석사학위논문, 2009.

[66] 김학재, 윤선미, 인성호, "카지노기업 종사원의 감성지능이 조직시민행동에 미치는 영향: 리더-구성원간 교환관계(LMX) 매개효과를 중심으로," 대한관광경영학회, 제30권, 제4호, pp.291-314, 2015.

[67] 이병훈, 고준, "콜센터 상담원의 감성지능과 조직시민행동이 직무성과에 미치는 영향: IT활용능력의 조절효과," 한국경영정보학회, 제13권, 제1호, pp.551-566, 2013.

[68] 인성호, 김미정, 정은유, "여행기업 종사원의 감성지능과 조직시민행동 간 관계에서 자기효능감의 매개효과," 한국관광연구학회, 제31권, 제11호, pp.141-152, 2017.

[69] 윤석범, 이종건, "LMX와 조직시민행동의 관계에서 내재적 동기부여의 매개역할," 한국기업경영학회, 제71권, pp.1-17, 2017.

[70] 한수진, 나기환, "LMX와 조직시민행동간의 관계에 대한 조직정치지각의 조절효과연구: 우정공무원의 인식을 중심으로," 한국인사행정학회보, 제17권, 제4호, pp.291-313, 2018.

[71] 노동연, 오용석, 김종필, "피트니스센터 상호작용 공정성과 리더-멤버 교환관계(LMX), 조직시민행동의 관계," 한국체육과학회, 제27권, 제5호, pp.863-876, 2018.

[72] 최효숙, 이창원, "리더-멤버 교환관계(LMX)가 서비스 지향적 조직시민행동과 조직효과성에 미치는 영향: 병원조직을 중심으로," 한국정책과학학회, 제21권, 제4호, pp.71-93, 2017.

[73] 박철원, 이정자, "리조트 기업 식음료 조직구성원의 셀프리더십과 LMX가 조직시민행동에 미치는 영향," 한국외식산업학회지, 제10권, 제3호, pp.97-112, 2014.

[74] 최승호, "조직공정성, LMX, 종업원노력이 조직시민행동에 미치는 영향," 대한경영학회, 제19권, 제2호, pp.355-378, 2006.

[75] 조영희, "대학수업 토의 Matrix를 통한 한국노인체육의 현황과 발전방안 조사연구," 한국노인체육학회, 제3권, 제1호, pp.1-6, 2016.

저 자 소 개

손 지 영(Ji-Young Son)

정희원



- 2009년 2월 : 용인대학교 사회체육학과 졸업(체육학학사)
- 2011년 2월 : 용인대학교 일반대학원 체육학과 석사 졸업(체육학석사)
- 2014년 8월 : 용인대학교 일반대학원 체육학과 박사 졸업(체육학박사)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 용인대학교 스포츠레저학과 초빙교수

〈관심분야〉 : 스포츠 심리학, 노인체육, 여가