

유소년 체육지도자들의 직무만족과 이직의도의 관계에서 감성리더십의 조절효과

정명규(경희대학교 박사) · 박신재*(국민대학교 조교수)

국문 초록

이 연구는 최근 우수한 인적자원 확보의 어려움이 가중되고 있는 유소년 체육교육시설 특성에 맞는 인적자원관리 및 확보 전략 마련에 관한 시사점 제공에 구체적인 연구목적이 있다. 이를 위해 프로세스 매크로 모델 1(Hayes, 2022)을 통해 유소년 체육지도자들의 직무만족과 이직의도의 관계에 대한 감성리더십의 조절효과를 검증하였다. 연구목적 달성을 위해 설정된 연구가설들의 검증을 통해 이 연구에서는 유소년 체육교육시설 내에서 발휘되는 사회적 인식 측면의 감성리더십 수준에 따라 체육지도자들의 이직의도 중재에 대한 직무만족의 유효성이 달라질 수 있음을 확인하였고, 관찰된 결과를 기초로 이후 우수한 인적자원관리 및 확보의 관점에서 유소년 체육교육시설 내 소속 지도자들에게 발휘되는 사회적 인식이라는 감성적 역량을 높이기 위해 적극적으로 노력해야 함을 제안하였다.

주제어 : 직무만족, 이직의도, 감성리더십, 조절효과

*muhando@kookmin.ac.kr

I. 서 론

1. 연구의 필요성

우수한 인적자원은 유소년 체육교육시설 경영의 성패를 좌우한다. 특히, 체육교육서비스를 제공하는 지도자와 수강생들 간 상호작용의 중요성이 강조되는 체육도장, 유소년 스포츠센터 등의 유소년 체육교육시설 특성상 유능한 인적자원을 잃는다는 것이 개별 시설이 가진 경쟁력에 치명적인 악영향을 미칠 수 있다는 측면에서 우수한 인적자원 확보의 중요성은 매우 크다고 할 것이다.

그러나 유소년 체육교육시설이 경험하고 있는 인적자원 확보의 어려움은 최근 더욱 높아지고 있다. <“맘카페·학부모 무서워“ 갑질에 별별 떠는 보육교사들>(이용성, 2020.10.07), <“태권도장이 육아센터“…SNS 공감 글에 비친 현실>(조성미, 2019.08.10) 등과 같이 교육뿐만 아니라 보육적 역할까지 강조되는 유소년 체육교육시설 특성 속에서 갑질로 대표되는 학부모들의 이기심으로 인해 체육지도자 개인이 경험하는 부정적인 정서 수준은 한층 가중되고 있으며, 그 과정에서 실제 유소년 체육교육시설 내 지도자들의 이탈 및 이직 수준은 더욱 심화되고 있는 상황이다.

서술된 내용과 동일한 맥락에서 지도자들의 이탈 및 이직에 대한 중재를 통한 우수한 인적자원관리 및 확보는 매우 중요하다고 할 것이다. 그리고 이때 그 시작은 지도자들의 이직의도(Turnover intention) 중재에서부터 출발한다고 할 것이다.

여기서 말하는 이직의도란 유소년 체육교육시설 내 재직 중인 체육지도자들이 가지는 현재 소속 시설로부터 이탈하고자 하는 심리 정서 상태를 의미

한다(박상일, 전태준, 2006; 전민우, 강유진, 정명규, 2023; Iverson, 1999; Lgbaria & Siegel, 1992). 그리고 이직의도가 실제 체육지도자들의 재직 중인 시설에 대한 이탈 또는 이직에 대한 가장 대표적인 변수로 작용한다는 측면에서(전민우 등, 2023; Bluedorn, 1982; Lgbaria & Siegel, 1992) 지도자 개인의 이직의도 중재에 대한 논의는 유소년 체육교육시설 내 인적자원관리 및 확보의 관점에서 시사하는 바가 클 것으로 판단된다.

이직의도 중재에 관한 논의로서 최근 연구결과에 따르면, 직무만족(Job satisfaction)은 이직의도에 대한 대표적 선행 요소로 작용할 수 있다고 한다. 직무만족이란 유소년 체육지도자들이 개인의 직무 관련 활동들을 수행하는 과정에서 얻게 되는 긍정적 정서를 의미하며(양연희, 이상철, 2018; 전민우 등, 2023; Locke, 1973, 1976), 실제 체육 관련 직종 종사자들을 대상으로 수행된 이전 연구들은 이직의도에 대한 직무만족의 유효성을 실증적으로 증명하기도 하였다(김성일, 2011; 박상일, 전태준, 2006; 임상호, 이유찬, 박성수, 2011; 조명진, 권민혁, 2015). 예를 들어 최경근, 김일수, 임세준과 김동식(2013)은 직무만족이 유소년 스포츠클럽 지도자들의 이직의도를 중재할 수 있음을 확인하였고, 전민우 등(2023) 또한 체육도장 지도자들의 직무만족과 이직의도 간의 유의미한 관계를 규명하기도 하였다. 그리고 이때의 직무만족, 이직의도의 관계가 단편적으로 나타날 뿐만 아니라 다양한 요소들에 의해 달라질 수 있다는 측면에서 볼 때(박은선, 오계택, 이명주, 2017; 조아미, 2016), 중재적인 관점에서 이들 간의 관계를 규명한다는 것은 향후 유소년 체육교육 시설에 보다 유용한 인적자원관리 및 확보 전략을 모색하는 데 있어서 큰 의의를 가진다고 할 것이다.

한편, 한국 내 유소년 체육교육시설이 비교적 소규모로 운영되고 있는 현실에서 조직 내 발휘되는 리더십은 앞서의 직무만족과 이직의도 간의 관계에 있어서 시사하는 바가 크다고 할 것이다. 그 가운데 감성리더십(Emotional Leadership)의 경우, 조직구성원 개인의 다양한 심리 요인과의 관련성과 더불어 유소년 체육교육시설이 가진 규모적 특성으로 인해 시설 내 발휘되는 리더십이 구성원들에게 보다 직접적으로 작용될 수 있다는 측면에서 최근 그

중요성이 더욱 강조되고 있다.

감성리더십은 일반적으로 조직 내 리더가 구성원들의 감성적 부분을 이해하고 배려하며, 이를 효과적으로 관리 및 중재함으로써 개인으로 하여금 조직 목표 및 비전 등을 달성하도록 이끄는 긍정적인 영향력을 뜻한다(김영진, 강민구, 정명규, 2023; 성재환, 문재승, 김수영, 2019; Goleman, Boyatzis, & McKee, 2002; Salovey & Mayer, 1990). 그리고 이러한 감성적인 측면에서 발휘되는 감성리더십의 경우, 크게 개인적 역량(Personal competence)과 사회적 역량(Social competence)의 2가지 차원으로 구분되어 접근되고 있다(강희락, 2010; 박동수, 강희락, 장연, 2009; Goleman et al., 2002; Nafukho & Muyia, 2014). 구체적으로 개인적 역량에는 자기인식이라는 개인감정 수준 및 영향력에 대한 이해 능력과 자기관리라는 감정 관리 및 통제에 관한 능력들이 포함되며, 사회적 역량에는 사회적 인식이라는 타인의 감정에 대한 이해와 그에 대한 대응 및 처리에 관한 능력과 관계관리라는 인간관계 형성 및 관리 능력이 포함된다(강희락, 2010; 박동수 등, 2009; 이지영, 이희수, 2015; Goleman et al., 2002; Nafukho & Muyia, 2014).

조직 내에서 발휘되는 개인적, 사회적 역량 측면의 감성리더십은 심리 및 정서적 측면에서 구성원 개인의 긍정적인 변화를 도모할 수 있는 것으로 알려져 왔다(강영은, 정혜원, 2019; 신경희, 2018, 2019; 장지연, 2019). 예를 들어 원종화와 구정대(2020)은 감성리더십이 개인의 조직몰입과 이직의도에 대한 주요한 예측 변인으로 작용한다고 하였고, 박동수 등(2009)은 직무만족, 조직몰입, 이직의도 등과 같은 조직유효성 제고에 있어 감성리더십을 핵심적 요소로 설명하기도 하였다.

감성리더십이 가진 이와 같은 조직구성원 개인의 심리 및 정서적 측면의 긍정적 변화 도구로서 갖는 유의미한 역할 속에서 실제 감성리더십, 직무만족, 이직의도 간의 유의미한 관계를 밝힌 선행 연구들을 기초로 할 때(강영은, 정혜원, 2019; 광정영, 2018; 김성일, 2011; 박동수 등, 2009; 박상일, 전태준, 2006; 신경희, 2018, 2019; 임상호 등, 2011; 전민우 등, 2023; 조명진, 권민혁, 2015; 최경근 등, 2013), 감성리더십은 청소년 체육지도자들의 이직의도

중재에 대한 직무만족의 효과성을 강화해주는 요소로서 유소년 체육교육시설 내 유용한 인적자원관리 전략으로 활용될 수 있을 것으로 기대된다. 그리고 조절효과 검증의 이론적 전제라 할 수 있는 이직의도에 대한 감성리더십과 직무만족의 유효성을 검증한 선행 연구(김성일, 2011; 박동수 등, 2009; 박상일, 전태준, 2006; 신경희, 2018, 2019; 원종화, 구정대, 2009; 전민우 등, 2023; 조명진, 권민혁, 2015; 최경근 등, 2013)들은 그 실제적인 가능성을 지지하고 있다.

하지만 설명한 지적에도 불구하고, 실제 직무만족과 이직의도의 관계에 대한 이전 연구들은 조절변수로서 감성리더십이 가지는 의미와 역할에 대해서는 심각하게 고려하고 있지 않은 현실이다. 특히, 유소년 체육지도자들을 대상으로 한 한국 내 관련 연구들이 거의 전무한 상황에서 이전 연구들 또한 감성리더십과 직무만족이 가진 이직의도에 대한 단편적 차원의 효과성 규명에 집중하고 있다는 점으로 인해 유소년 체육지도자들의 직무만족과 이직의도의 관계에서 감성리더십의 조절효과를 확인한다는 것은 매우 제한적인 상황이다.

이에 감성리더십의 조절효과 관점에서 직무만족과 이직의도, 그리고 감성리더십의 관계를 규명한다는 것은 기존 연구 모형과의 차별화를 통해 해당 변인 간의 관계를 보다 심층적으로 이해하는 데 있어 유의미한 시사점을 제공할 것이며, 특히, 최근 우수한 인적자원 확보의 어려움이 가중되고 있는 유소년 체육교육시설에 있어 실천적인 측면에서 유용한 중재 전략을 제시하는 데 있어 의미 있는 작업이 될 것으로 기대된다.

2. 연구목적 및 연구가설

서술된 연구의 필요성에 따라 본문에서는 감성리더십의 조절효과를 중심으로 직무만족과 이직의도의 관계를 검증하고자 하며, 이를 통해 유소년 체육교육시설 특성에 맞는 인적자원관리 및 확보 전략을 마련하는데 있어 유용한 시사점을 제공하고자 한다. 제시된 연구 목적을 성취하기 위해 이 연구에서

밝히고자 하는 연구가설 H1 ~ H4의 구체적인 내용은 다음과 같다.

- H1. 유소년 체육지도자들의 직무만족과 이직의도의 관계는 감성리더십 구성요인 중 자기인식에 대한 인식 수준에 따라 달라질 것이다.
- H2. 유소년 체육지도자들의 직무만족과 이직의도의 관계는 감성리더십 구성요인 중 자기관리에 대한 인식 수준에 따라 달라질 것이다.
- H3. 유소년 체육지도자들의 직무만족과 이직의도의 관계는 감성리더십 구성요인 중 사회적 인식에 대한 인식 수준에 따라 달라질 것이다.
- H4. 유소년 체육지도자들의 직무만족과 이직의도의 관계는 감성리더십 구성요인 중 관계관리에 대한 인식 수준에 따라 달라질 것이다.

II. 연구방법

1. 연구참여대상

본문은 유소년 체육지도자들이 인식하는 감성리더십에 따른 그들의 직무만족과 이직의도 간의 심층적인 관계 규명에 관한 연구이다. 연구목적의 성취를 위해 2023년 기준 태권도장 등과 같은 유소년 체육교육시설에 근무 중이거나 근무 경험이 있는 체육지도자들을 대상으로 구글 폼즈(Google forms)를 활용한 스노우볼 표본추출법(Snowball sampling)을 통해 연구에 사용될 자료들을 수집하였다(2023.01~2023.03). 온라인 설문이 가진 제한점을 고려하여 응답 결과에 대한 신뢰성을 높이기 위해 “이 질문에 대한 답은 <7점 매우 그렇다>로 응답해 주시길 바랍니다”의 문항들을 추가하였고, 이후 요청과 상이한 응답 또는 특정 패턴, 미응답 등에 기초한 정제 과정을 통해 자료의 적절성이 높다고 평가된 218부를 최종 연구참여대상으로 선정하여 분석 자료로 활용하였다.

빈도분석을 통해 확인된 연구참여대상자들이 지닌 인구사회학적 특성의 구

체적인 내용은 다음 <표 1>과 같다. 먼저, 연구에 참여한 유소년 체육지도자들의 성별은 남성 143명(65.6%), 여성 75명(34.4%)으로 나타났다. 다음 연구에 참여한 유소년 체육지도자들의 연령대는 20대 131명(60.1%), 30대 87명(39.9%)으로 나타났다.

표 1. 연구참여대상 인구사회학적 특성

구분		n	%
성별	남성	143	65.6
	여성	75	34.4
연령대	20대	131	60.1
	30대	87	39.9
전체		218	100.0

2. 검사도구

유소년 체육지도자들이 인식하는 감성리더십과 개인의 직무만족, 이직의도 수준을 측정하기 위해 이전 연구들을 통해 타당도와 신뢰도가 확보된 척도를 사용하였으며, 이후 개인의 인구학사회적 특성에 관한 문항들을 추가하여 다음 <표 2>와 같은 구성의 검사도구(설문지)를 제작하였다. 제작된 검사도구(설문지) 각각의 문항은 자기 보고식 평가로 응답할 수 있도록 구성하였다. 첫째, 감성리더십은 Goleman 등(2002)과 강희락(2010)이 활용한 문항을 바탕으로 수정·보완하여 자기인식(3), 자기관리(6), 사회적 인식(3), 관계관리(6)의 4개 요인으로 재구성하여 사용하였다(7point Likert). 둘째, 직무만족은 전민우 등(2023)과 강희락(2010)이 활용한 문항을 바탕으로 수정·보완하여 직무만족 단일 요인(5)으로 재구성하였다(7point Likert). 셋째, 이직의도는 전민우 등(2023)과 강희락(2010)이 활용한 문항을 바탕으로 수정·보완하여 이직의도 단일 요인(4)으로 재구성하였다(7point Likert).

표 2. 검사도구 구성 및 출처

구분		문항 수	출처
감성리더십	자기인식	3	Goleman 등(2002) 강희락(2010)
	자기관리	6	
	사회적 인식	3	
	관계관리	6	
직무만족	직무만족	5	강희락(2010) 전민우 등(2023)
이직의도	이직의도	4	강희락(2010) 전민우 등(2023)

3. 통계처리방법

이 연구에서는 자기평가(Self-administrated)를 통해 수집된 자료들을 대상으로 SPSS 28.0과 AMOS 21.0, 그리고 프로세스 매크로(PROCESS macro) 4.2를 사용하여 다음과 같이 통계처리 하였다. 첫째, 빈도분석과 기술통계분석을 통해 연구참여대상이 지닌 인구사회학적 사항 및 데이터의 특성을 규명하였다. 둘째, 확인적 요인분석(CFA)과 크론바흐 알파(Cronbach 's α)에 근거한 내적 일관성 검토 등을 통해 활용된 검사도구(설문지)의 타당성 및 신뢰성을 규명하였다. 셋째, 상관분석(Correlation analysis)을 통해 감성리더십, 직무만족, 이직의도 간의 상관성을 규명하였다. 넷째, 가설검증을 위해 프로세스 매크로 모델 1(Hayes, 2022)을 사용하여 청소년 체육지도자들의 직무만족과 이직의도의 관계에서 감성리더십의 조절효과를 규명하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 타당성 및 신뢰성

표 3. 타당성 및 신뢰성 검토결과

Factor	Item	B	t	β	α	AVE	CR
자기인식	el1	1.000		.955	.942	.690	.870
	el2	.933	26.757	.933			
	el3	.898	21.940	.876			
자기관리	el4	1.000		.884	.962	.700	.933
	el5	.919	17.367	.841			
	el6	1.009	21.832	.930			
	el7	1.010	19.690	.892			
	el8	1.005	22.068	.934			
	el9	1.005	20.945	.915			
사회적 인식	el10	1.000		.941	.957	.738	.894
	el11	1.032	27.350	.942			
	el12	1.019	26.409	.933			
관계관리	el13	1.000		.868	.943	.528	.870
	el14	.991	17.062	.857			
	el15	1.067	17.787	.876			
	el16	.983	16.022	.829			
	el17	1.025	17.354	.865			
	el18	1.075	16.658	.847			
직무만족	js1	1.000		.906	.964	.728	.930
	js2	.944	20.192	.881			
	js3	1.011	24.053	.938			
	js4	1.009	23.864	.936			
	js5	.987	23.118	.926			
이직의도	ti1	1.000		.903	.948	.665	.888
	ti2	1.005	21.568	.913			
	ti3	1.066	22.817	.933			
	ti4	1.007	19.268	.872			
CMIN/df= 532.516/309, CFI= .967, TLI= .963, SRMR= .0321, RMSEA= .058							

확인적 요인분석(CFA)과 크론바흐 알파에 근거한 내적일관성 검토 등을 통해 활용된 검사도구(설문지)의 타당성 및 신뢰성을 평가하였다<표 3>. 분석결과, 미국심리학회(APA)가 제안하는 모형 적합도 기준을 충족하는 검정지수

(CFI= .967, TLI= .963, SRMR= .0321, RMSEA= .058)와 AVE .50 이상(.528 ~ .738), CR .70 이상(.870 ~ .933), 크론바흐 알파 .70 이상(.942 ~ .964)의 측정치를 확인하였고, 관찰된 결과를 근거로 집중타당성과 신뢰성이 충족되었음을 평가하였다(배병렬, 2017). 더불어 <표 4>에 제시된 상관계수 최대 .681의 제곱(.464) 보다 AVE 지수 최소가 더 높은 것으로 확인하였으며, 관찰된 결과를 근거로 판별타당성 또한 충족되었음을 평가하였다(배병렬, 2017; Anderson & Gerbing, 1988; Fornell & Larcker, 1981) .

2. 상관관계

피어슨의 상관계수 산출에 근거하여 감성리더십 구성요인과 직무만족, 이직의도 간의 상관성을 평가하였다<표 4>. 검증을 통해 모든 구성 요인들 간의 상관계수가 다중공선성의 일반적 검정기준(<|.80|)을 충족하는 -.649(직무만족-이직의도) ~ .681(자기관리-사회적 인식) 수준의 관계성을 가지고 있음이 규명되었다($p<.01$).

표 4. 상관분석 결과

	a	b	c	d	e	f
a.자기인식	1					
b.자기관리	.624**	1				
c.사회적 인식	.565**	.681**	1			
d.관계관리	.569**	.561**	.487**	1		
e.직무만족	.391**	.384**	.269**	.376**	1	
f.이직의도	-.349**	-.343**	-.219**	-.430**	-.649**	1

Note1. ** $p<.01$

3. 가설검증

1) 자기인식의 조절효과

유소년 체육지도자들의 직무만족과 이직의도의 관계에서 감성리더십 구성요인 자기인식의 조절효과 검증결과에 대한 자세한 설명은 다음 <표 5>와 같다. 분석을 통해 이직의도(종속변수)에 대한 직무만족(독립변수, $\beta = -.621$, $p < .001$) 영향력의 통계적 유의성이 확인되었지만, 상호작용항(직무만족 x 자기인식) 및 그 투입에 따른 R^2 변화량(.008)의 통계적 유의성은 모두 검증되지 않았다. 그리고 이때 프로세스 매크로(PROCESS macro)에 근거한 조절효과 검증이 상호작용항 투입에 따른 R^2 변화량의 유의성을 기초로 한다는 측면에서 H1은 기각되었다.

표 5. 감성리더십 하위영역 자기인식의 조절효과 검증결과

구 분	coeff	SE	t	p	LLCI	UCLI
(constant)	3.301	.076	43.606	.000	3.152	3.450
직무만족	-.621	.061	-10.192	.000	-.741	-.501
자기인식	-.074	.055	-1.365	.174	-.182	.033
상호작용항	.053	.030	1.726	.086	-.007	.113
F= 56.074, $p < .001$, $R^2 = .440$						
상호작용에 따른	R2		F		p	
R2 변화량	.008		2.978		.086	

2) 자기관리의 조절효과

유소년 체육지도자들의 직무만족과 이직의도의 관계에서 감성리더십 구성요인 자기관리의 조절효과 검증결과에 대한 자세한 설명은 다음 <표 6>과 같다. 분석을 통해 이직의도(종속변수)에 대한 직무만족(독립변수, $\beta = -.624$, $p < .001$) 영향력의 통계적 유의성이 확인되었지만, 상호작용항(직무만족 x 자기관리) 및 그 투입에 따른 R^2 변화량(.009)의 통계적 유의성은 모두 검증되지 않았다. 그리고 이때 프로세스 매크로(PROCESS macro)에 근거한 조절효과 검증이 상호작용항 투입에 따른 R^2

변화량의 유의성을 기초로 한다는 측면에서 H2는 기각되었다.

표 6. 감성리더십 하위영역 자기관리의 조절효과 검증결과

구 분	coeff	SE	<i>t</i>	<i>p</i>	LLCI	UCLI
(constant)	3.297	.075	43.690	.000	3.149	3.446
직무만족	-.624	.060	-10.365	.000	-.743	-.505
자기관리	-.062	.071	-.879	.380	-.202	.077
상호작용	.071	.037	1.904	.058	-.002	.144
F= 56.377, $p < .001$, $R^2 = .441$						
상호작용에 따른 R^2 변화량	R^2		F		p	
	.009		3.627		.058	

3) 사회적 인식의 조절효과

유소년 체육지도자들의 직무만족과 이직의도의 관계에서 감성리더십 구성요인 사회적 인식의 조절효과 검증결과 및 그에 따른 조건부 효과에 대한 자세한 설명은 다음 <표 7>과 같다. 분석을 통해 이직의도(종속변수)에 대한 직무만족(독립변수, $\beta = -.640$, $p < .001$), 상호작용항(직무스트레스 x 사회적 인식, $\beta = .080$, $p < .001$) 영향력과 더불어 상호작용항 투입에 따른 R^2 변화량(.017)의 통계적 유의성($p = .012$)을 확인하였으며, 이후 관찰된 결과를 근거로 직무만족과 이직의도의 관계에서 감성리더십 구성요인 사회적 인식이 조절효과(H3)를 가지고 있음을 추정하였다. 또한 추정된 사회적 인식의 조절효과를 토대로 직무만족 영향력(>이직의도)의 조건부 효과를 확인한 결과, 사회적 인식에 따른 직무만족 영향력의 단순기울기가 모든 범위(-1SD ~ +1SD) 내에서 유의한 것으로 관찰되었다.

표 7. 감성리더십 하위영역 사회적 인식의 조절효과 검증결과 및 조건부 효과

구 분	coeff	SE	<i>t</i>	<i>p</i>	LLCI	UCLI
(constant)	3.298	.074	44.621	.000	3.152	3.443
직무만족	-.640	.059	-10.923	.000	-.755	-.524
사회적 인식	-.005	.050	-.105	.917	-.105	.094
상호작용	.080	.032	2.540	.012	.018	.142
F= 56.215, $p < .001$, $R^2 = .441$						
상호작용에 따른 R^2 변화량	R^2	F		<i>p</i>		
	.017	6.453		.012		
구 분	Effect	SE	<i>t</i>	<i>p</i>	LLCI	UCLI
-1 SD	-.764	.066	-11.597	.000	-.894	-.634
M	-.640	.059	-10.923	.000	-.755	-.524
+1 SD	-.515	.086	-6.020	.000	-.684	-.346

4) 관계관리의 조절효과

유소년 체육지도자들의 직무만족과 이직의도의 관계에서 감성리더십 구성요인 관계관리의 조절효과 검증결과에 대한 자세한 설명은 다음 <표 8>과 같다. 분석을 통해 이직의도(종속변수)에 대한 직무만족(독립변수, $\beta = -.591$, $p < .001$)과 관계관리(조절변수, $\beta = -.203$, $p < .001$) 영향력의 통계적 유의성이 확인되었지만, 상호작용항(직무만족 x 관계관리, $\beta = .034$) 및 그 투입에 따른 R^2 변화량(.003)의 통계적 유의성은 모두 검증되지 않았다. 그리고 이때 프로세스 매크로(PROCESS macro)에 근거한 조절효과 검증이 상호작용항 투입에 따른 R^2 변화량의 유의성을 기초로 한다는 측면에서 H4는 기각되었다.

표 8. 감성리더십 하위영역 관계관리의 조절효과 검증결과

구 분	coeff	SE	t	p	LLCI	UCLI
(constant)	3.318	.073	45.310	.000	3.174	3.462
직무만족	-.591	.059	-10.073	.000	-.707	-.476
관계관리	-.203	.057	-3.582	.000	-.314	-.091
상호작용	.034	.030	1.143	.254	-.025	.094
F= 62.097, p<.001, R ² = .465						
상호작용에 따른 R ² 변화량	R ²	F		p		
	.003	1.306		.254		

IV. 논 의

이 연구는 감성리더십의 조절효과를 중심으로 직무만족과 이직의도 간의 관계 규명을 통해 청소년 체육교육시설 특성에 맞는 인적자원관리 및 확보 전략 마련에 대한 시사점 제공에 구체적인 목적이 있다. 이를 위해 본문에서는 2023년 기준 청소년 체육교육시설에 근무 중이거나 근무 경험이 있는 체육지도자들을 대상으로 프로세스 매크로 모델 1(Hayes, 2022)에 통해 직무만족과 이직의도의 관계에서 발현되는 감성리더십의 조절효과를 규명하였고, 이후 규명된 결과 및 관련 선행 연구들에 대한 고찰을 통해 다음과 같이 논의하였다.

감성리더십 조절효과에 관한 H1 ~H4의 검증결과는 다음과 같다. 구체적으로 직무만족과 이직의도의 관계에서 사회적 인식(H3)의 조절효과가 관찰되었지만, 그 외 감성리더십의 다른 구성요인인 자기인식(H1), 자기관리(H2), 관계관리(H4)의 조절효과는 검증되지 않았다.

관찰된 결과는 청소년 체육교육시설 내에서 발휘되는 감성리더십 중 사회적 인식을 어떻게 인식하는가에 따라 지도자 개인의 직무만족, 이직의도의 관계가 달라질 수 있음을 의미한다. 즉, 청소년 체육지도자 개인의 감정과 요구에 대한 빠른 이해와 적극적인 관심, 그리고 그에 대한 효율적인 대응 및

대처 등에 관한 감성적 측면의 리더십을 보다 긍정적으로 인식할수록 지도자 개인의 이직의도 중재에 대한 직무만족이 가진 의미와 역할이 더욱 강화될 수 있다는 것이다.

유소년 체육지도자들의 직무만족과 이직의도의 관계에서 감성리더십의 조절효과를 규명한 이전 연구가 다른 접근에 비해 상대적으로 부족한 현실에서 관찰된 결과에 대한 직접적인 비교검토에 한계가 있으나, 이는 감성리더십이 다양한 직종 종사자들이 가진 심리 요인들 간의 관계를 중재할 수 있다는 사실(강진경, 이진희, 2019; 우유하, 박종선, 2020; 조세형, 윤동열, 2013)과 더불어 조절효과 가능성의 이론적 전제인 직무만족과 이직의도, 그리고 감성리더십과 이직의도 간의 관계를 밝힌 연구들(김성일, 2011; 박동수 등, 2009; 박상일, 전태준, 2006; 신경희, 2018, 2019; 원종화, 구정대, 2009; 임상호 등, 2011; 전민우 등, 2023; 조명진, 권민혁, 2015; 최경근 등, 2013) 제시한 결과와 논의의 타당성을 부분적으로 증명하고 있다.

최근 우수한 인적자원 확보의 어려움을 호소하고 있는 유소년 체육교육시설과 관련하여 직무만족이라는 직무 수행 과정에서 경험하는 개인의 긍정적 정서는 매우 중요한 심리적 요소이다. 그리고 이직의도가 실제 이탈 및 이직을 예측하는 가장 핵심 요인으로 작용되고 있는 상황에서(전민우 등, 2023; Bluedorn, 1982; Lgbaria & Siegel, 1992) 직무만족이 이직의도를 낮출 수 있다는 점(김성일, 2011; 박상일, 전태준, 2006; 임상호 등, 2011; 전민우 등, 2023; 조명진, 권민혁, 2015; 최경근 등, 2013)을 근거로 유소년 체육교육시설 내 인적자원관리 전략으로서 직무만족이 가지는 의미는 더욱 강조되고 있다.

이런 내용에서 볼 때, 유소년 체육지도자들의 이직의도 중재에 대한 직무만족의 긍정적인 역할을 강화하는 관점에서 인적자원관리 및 확보 전략에 관해 논한다는 것은 매우 큰 의의를 가진다고 할 것이며, 이때 관찰된 결과와 같은 직무만족과 이직의도의 관계에 대한 감성리더십의 조절효과는 뜻하는 바가 크다고 할 것이다. 다시 말해, 사회적 인식이라는 유소년 체육지도자 개인의 감정과 요구에 대한 빠른 이해와 적극적인 관심 등에 관한 감성적 측면의 리더십을 어떻게 인식하느냐에 따라 개인의 이직의도 중재 및 감소에 대

한 직무만족의 유효성이 달라질 수 있다는 측면에서 유소년 체육교육시설 내 인적자원관리 및 확보 전략 마련의 방향성을 제시하는 결과라 할 것이다.

종합하여 보면, 직무만족과 이직의도의 관계를 중재하는 역할 속에서 감성 리더십은 유소년 체육교육시설 내 인적자원관리 및 확보 전략의 하나로서 주요한 의미를 가진다고 할 것이다. 특히, 시설 내에서 체육지도자들이 인식하는 사회적 인식 측면의 감성적 리더십에 따라 그들의 이직의도 중재에 대한 직무만족의 유효성이 강화될 수 있다는 측면에서 볼 때, 감성리더십은 효과적인 유소년 체육교육시설 인적자원관리 및 확보 전략으로 활용될 수 있을 것으로 기대된다. 따라서 우수한 인적자원관리 및 확보의 관점에서 유소년 체육교육시설에서는 소속 체육지도자들에게 발휘되는 사회적 인식이라는 감성적 역량을 높이기 위해 노력해야 할 것이며(강희락, 2010; 신정길, 문승권, 문형남, 2004), 이를 통해 소속 체육지도자 개개인의 감정을 이해하고 대응하며, 부정적인 감정으로 인해 야기될 수 있는 다양한 문제들을 효율적으로 대처해야 할 것이다.

V. 결론 및 제언

이 연구는 감성리더십의 조절효과를 중심으로 직무만족과 이직의도 간의 관계규명을 통해 향후 유소년 체육교육시설 특성에 맞는 인적자원관리 및 확보 전략 마련에 대한 시사점 제공에 구체적인 연구목적이 있다. 연구목적 성취를 위해 설정된 연구가설들의 검증을 통해 본문에서는 유소년 체육교육시설 내에서 발휘되는 사회적 인식 측면의 감성리더십 수준에 따라 체육지도자들의 이직의도 중재에 대한 직무만족의 유효성이 달라질 수 있음을 확인하였다. 그리고 관찰된 결과를 기초로 이후 우수한 인적자원관리 및 확보의 관점에서 유소년 체육교육시설 내 소속 지도자들에게 발휘되는 사회적 인식이라는 감성적 역량을 높이기 위해 적극적으로 노력해야 함을 제안하였다.

유소년 체육지도자들이 인식하는 감성리더십과 그들의 직무만족과 이직의도 간에 발견되는 다각적인 관계 규명에 관한 이전 연구들이 상대적으로 부족한 현실에서 본 연구를 통해 제시된 내용들은 향후 유소년 체육교육시설 특성에 맞는 인적자원관리 및 확보 전략을 마련하는데 있어 유의미한 기초 자료를 제공할 수 있을 것으로 기대된다. 그렇기에 제시된 내용들을 지속해서 증명할 수 있는 근거들을 마련하기 위해 노력해야 할 것으로 판단되며, 이런 맥락에서 향후 수행될 연구들을 위해 다음과 같이 제안하고자 한다.

첫째, 직무만족, 이직의도 간의 관계에 대한 감성리더십의 조절효과를 중심으로 유소년 체육교육시설 인적자원관리 및 확보 전략에 대해 논하고 있다는 이 연구의 제한점을 보완하는 차원에서 향후 진행될 연구들에서는 급여 수준이나 직무 특성 등 본 연구를 통해 관찰된 결과들과 직접적인 관련성이 예상되는 외생 변수들과의 추가적인 관계 검증이 이루어져야 할 것이며, 이를 통해 감성리더십, 직무만족, 이직의도 간의 관계 규명에 있어 보다 다채로운 정보들을 제공해야 할 것이다.

둘째, 양적자료(설문지)에 근거하여 관찰된 이 연구의 결과를 보완하는 관점에서 심층 면담, 인터뷰 등과 같은 자료에 근거한 후속 연구들을 통해 유소년 체육교육시설 특성에 맞는 인적자원관리 및 확보 전략으로서 감성리더십이 갖는 의미와 역할에 대한 보다 깊이 있는 정보들을 제공해야 할 것이다.

참고문헌

- 강영은, 정혜원(2019). 보육교사가 인식하는 원장의 감성리더십과 직무만족도의 관계 : 조직문화의 매개효과를 중심으로. **열린유아교육연구**, 24(2), 85-101.
- 강진경, 이진희(2019). 영아교사의 정서지능과 소진의 관계에서 원장의 감성리더십의 조절효과. **어린이미디어연구**, 18(3), 187-207.

- 강희락(2010). **조직구성원이 인지한 중소기업 최고경영자의 감성리더십과 조직유효성의 관계**. 미간행 박사학위논문, 영남대학교 대학원.
- 곽정영(2018). 보육교사가 인식한 원장의 감성리더십이 보육교사의 직무만족과 교사효능감에 미치는 영향. **영유아교육지원연구**, 3(1), 23-49.
- 김성일(2011). 생활체육지도자의 감정노동과 직무소진, 직무만족 및 이직의도의 관계. **한국체육학회지**, 50(3), 333-344.
- 김영진, 강민구, 정명규(2023). 태권도 선수들의 회복탄력성과 운동만족의 관계에서 감성리더십의 조절효과. **무예연구**, 17(2), 177-200.
- 박동수, 강희락, 장연(2009). 조직구성원이 인지한 CEO의 감성리더십과 조직유효성의 관계에서 신뢰의 조절효과 : 중소기업 CEO를 중심으로. **대한경영학회지**, 22(5), 2741-2768.
- 박상일, 전태준(2006). 사회체육지도자의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향. **한국체육학회지**, 45(6), 271-278.
- 박은선, 오계택, 이명주(2017). 신입사원의 직무만족과 임금수준이 이직의도에 미치는 영향 : 신뢰의 조절효과를 중심으로. **기업경영연구**, 24(6), 1-19.
- 배병렬(2017). **Amos 24 구조방정식모델링**. 서울: 청람.
- 성재환, 문재승, 김수영(2019). CEO의 감성리더십, CEO 신뢰, 직무열의, 그리고 CEO정당성 간의 관계. **기업경영리뷰**, 10(1), 153-175.
- 신경희(2018). 객실 사무장의 감성리더십이 객실 승무원의 직무 스트레스 및 이직의도에 미치는 영향 : 항공사 객실 서비스 파트. **호텔경영학연구**, 27(4), 87-102.
- 신경희(2019). 상급자의 감성리더십이 조직 구성원의 이직의도에 미치는 영향에서 직무스트레스 매개효과: 국내 항공사 서비스 분야 객실 승무원을 대상으로. **관광레저연구**, 31(1), 363-383.
- 신정길, 문승권, 문형남(2004). **감성경영 감성리더십**. 서울: 넥스비즈.
- 양연희, 이상철(2018). 공공기관 조직구성원의 회복탄력성(Resilience)이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 공기업과 준정부기관을 중심으로. **지방정부연구**, 21(4), 57-80.
- 우유하, 박종선(2020). 감성리더십의 조절효과를 통한 감정노동과 직무소진의 관계

- 분석. **한국거버넌스학회보**, 27(2), 217-239.
- 원종화, 구정대(2020). 진성리더십과 감성리더십이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향. **호텔관광연구**, 22(2), 108-119.
- 이용성(2020.10.07.). “맘카페·학부모 무서워“ 갑질에 별별 떠는 보육교사들. 이데일리, <https://www.edaily.co.kr/news/read?newsId=02430486625930296&mediaCodeNo=257&OutLnkChk=Y>.
- 이지영, 이희수(2015). 관리자의 감성리더십과 영업사원의 긍정심리자본, 소진, 직무열의 간의 구조적 관계분석. **기업교육과인재연구**, 17(2), 129-157.
- 임상호, 이유찬, 박성수(2011). 태권도 사범 지도자의 직무 스트레스와 직무만족 및 이직의도와와의 인과관계. **대한무도학회지**, 13(1), 119-133.
- 장지연(2019). 유치원 원장의 감성리더십이 교사 직무열의, 직무만족, 재직의도에 미치는 영향에 관한 연구. **경영권선택연구**, 19(4), 159-169.
- 전민우, 강유진, 정명규(2023). 체육도장업 종사자들의 직무만족, 조직몰입, 이직의도의 관계. **대한무도학회지**, 25(2), 115-126.
- 조명진, 권민혁(2015). 태권도 지도자들의 조직공정성, 감정고갈, 직무만족, 이직의도의 구조적 관계. **한국사회체육학회지**, 62, 713-725.
- 조성미(2019.08.10). “태권도장이 육아센터”…SNS 공감 글에 비친 현실. 연합뉴스, <https://www.yna.co.kr/view/AKR20190808128900505?input=1195m>.
- 조세형, 윤동열(2013). 중소기업에서 전략적 인적자원관리와 구성원의 이직의도 간 관계 : 감성리더십의 조절효과. **인적자원관리연구**, 20(3), 285-300.
- 조아미(2016). 직무만족도와 이직의도의 관계에서 청소년지도자 효능감의 조절효과. **미래청소년학회지**, 13(3), 79-96.
- 최경근, 김일수, 임세준, 김동식(2013). 유소년스포츠클럽 지도자의 스트레스가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. **한국체육과학회지**, 22(2), 529-539.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.
- Bludom, A. C. (1982). A unified model of turnover from organizations. *Human*

Relations, 332), 135-153.

- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2002). *Primal leadership : Unleashing the power of emotional intelligence*. Harvard Business Press.
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis : A Regression Based Approach(3rd ed.)*. NY: The Guilford Press.
- Iverson, R. D. (1999). An event history analysis of employee turnover : The case of hospital employees in Australia. *Human Resource Management Review*, 9(4), 397-418.
- Lgbaria, M., & Siegel, S. R. (1992). An examination of the antecedents of turnover propensity of engineers : An integrated model. *Journal of Engineering and Technology Management*, 9(2), 101-126.
- Locke, E. A. (1973). Satisfaction and dissatisfaction among white-collar and blue-collar employee. *Journal of Applied Psychology*, 58, 67-76.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. NY: Handbook of Industrial Organizational Psychology.
- Nafukho, F. M., & Muyia, M. A. (2014). *Emotional intelligence and its critical role in developing human Resources*. In N. E. Chalofsky, T. S. Rocco, & M. L. Morris (Eds.), *The handbook of human resource development* (pp. 623-639). Hoboken, NJ : John Wiley & Sons.
- Salovey, P. & Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition & Personality*, 9(3), 185-211.

ABSTRACT

The Moderating Effect of Emotional Leadership on the Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intention among Youth Sports Coaches

Jung, Myung-Kyu(Kyunghee Univ.) · Park, Shin-Jae(Kookmin Univ.)

This research has a specific objective to provide insights into strategies for securing and managing human resources, tailored to the characteristics of youth sports education facilities, where the challenge of acquiring excellent human resources is becoming increasingly significant. To achieve this, the study examined the moderating effect of emotional leadership on the relationship between job satisfaction and turnover intention among youth sports coaches using the PROCESS macro model 1 (Hayes, 2022). Through research hypotheses testing, it was confirmed that the effectiveness of job satisfaction in mediating the intention to leave among sports coaches varies according to the level of emotional leadership, particularly in terms of social perception, within youth sports education facilities. Based on the observed results, the study suggests that efforts should be made to enhance the social perception aspect of emotional competencies among coaches in youth sports education facilities, from the perspective of securing and managing excellent human resources.

Key words: Job satisfaction, Turnover intention, Emotional leadership, Moderating Effect

논문투고일 : 2023.12.30

심사일 : 2024.01.30

심사완료일 : 2024.02.07