

가톨릭교회의 서번트 리더십이 교회구성원들의 태도에 미치는 영향에 관한 연구*

이 인 석 조 성 풍 정 무 관[†]
서강대학교 경영학과 천주교 서울대교구 서강대학교 경영학과

조직의 사명 및 목표를 달성하고 지속적인 성장을 이루기 위하여 효과적인 리더와 리더십에 대한 중요성과 필요성이 증대되는 것은 영리조직에서뿐 아니라, 가톨릭교회와 같은 비영리조직에서도 나타나는 현상이다. 하지만 리더십에 대하여 특성이론으로부터 출발하여 현재의 신조류 리더십 이론에 이르기까지 다양한 리더십 이론들을 바탕으로 많은 연구들이 이루어져 왔지만, 대부분 기업과 같은 영리조직에 대해 중점적으로 이루어졌기 때문에 비영리 조직을 대상으로 한 연구는 부족한 실정이다. 또한 조직 구성원의 목적달성을 위한 서번트(servant)로써의 리더의 중요성을 강조한 서번트 리더십과 관련된 연구들은 찾아보기 어려웠다. 본 연구에서는 가톨릭교회 조직을 대상으로 서번트 리더십이 리더몰입과 조직몰입에 미치는 영향과, 리더-구성원 교환관계의 질이 이들의 관계를 조절하는가를 살펴보고자 하였다. 서울 대교구 소속 28개 본당의 사목위원, 구역장, 반장 등을 대상으로 설문을 실시하여 1301부를 분석에 사용하였다. 연구결과, 서번트 리더십은 리더몰입과 조직몰입에 유의한 정의 관계를 가지는 것으로 나타났으며, 리더-구성원 교환관계의 질은 서번트 리더십이 조직몰입에 미치는 영향을 강화하는 것을 확인할 수 있었다.

주요어 : 서번트 리더십, 가톨릭교회, 리더몰입과 조직몰입, 리더-구성원 교환관계의 질

* 논문의 향상을 위해 유익한 조언을 해주신 익명의 심사위원님들께 감사드립니다.

† 교신저자 : 정무관, 서강대학교 경영학과, duryjmg@naver.com, 02-705-8546

리더십은 동서양을 막론하고 경영학에서 가장 많이 연구되는 주제 중 하나로, 과연 효과적인 리더십이 무엇인가에 대한 답을 찾기 위해 많은 연구들이 이루어졌지만, 대부분 기업과 같은 영리조직을 대상으로 이루어졌다. 하지만 리더십은 영리조직뿐 아니라, 비영리 조직인 가톨릭교회에서도 중요한 요소로써, 조직목표를 달성하기 위하여 효과적인 리더와 리더십에 대한 관심이 점점 증가하고 있다. 비록 교회가 하느님과의 관계 안에서 믿음, 종교적 가치 및 종교적 실천을 지향한다는 측면에서 특성적인 차이를 보일 수 있겠지만, 본질적으로 사람들의 조직이요 사회적 조직이기 때문에 교회조직을 대상으로 리더십을 연구할 필요가 있을 것이다. 특히 본당 공동체 내에서 이루어지는 주임신부와 본당 구성원들 간의 관계를 살펴보면, 개별 본당에서 관리자이면서 리더로서 주임신부가 발휘하는 리더십에 따라 본당 구성원들의 가치, 태도 및 행동이 영향을 받을 수 있고, 또한 조직성과에도 영향을 미칠 수 있다.

리더십에 관한 최근의 연구에서 서번트(servant) 리더십에 관한 관심이 증대되고 있다. 서번트 리더십이란 조직구성원들의 목적달성을 위해 리더가 필요한 지원을 제공하고, 구성원들이 자발적으로 리더를 섬기고자 하는 마음이 우리나라에 비로소 리더는 본연의 역할을 수행할 수 있다고 보는 관점이다 (Greenleaf, 1977). 이러한 서번트 리더십은 Greenleaf(1970)에 의해 처음 등장한 이래, 1990년대 후반부터 기업조직에서 주목의 대상이 되고 있다. 하지만 리더십에 관한 연구들은 Burns(1978)가 분류한 거래적 리더십과 변혁적 리더십에 관련된 연구들이 주로 이루어지고 있을 뿐, 조직 구성원들에 대한 내재적 동기

부여 방안으로써 강조되는 서번트 리더십에 관한 연구는 미미한 실정이다. 서번트 리더십에 관한 몇몇의 연구들 또한 서구를 중심으로 영리, 비영리, 종교, 공공기관 및 교육기관을 대상으로 이루어지고 있으나, 실제적으로 서번트 리더십이 조직에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 실증적 연구는 아직은 초기 단계에 머물러 있다고 할 수 있다. 국내의 경우, 리더십과 관련하여 국내 주요 학회지에 게재된 2006년 말까지의 논문들을 분석한 결과 학교, 병원, 정부 및 지방정부, 연구소, 기타 비영리법인, 그리고 국책사업과 관련된 비영리조직에 대한 연구 논문은 83편으로 파악되었지만, 교회조직에 대한 논문은 없는 것으로 파악되었다.¹⁾

이에 본 연구는 비영리 조직 특히, 가톨릭교회 조직을 대상으로 주임신부의 서번트 리더십이 리더몰입 및 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보고, 리더-구성원 교환관계(Leader-Member Exchange)의 질이 이들 관계를 조절하는 기제로써 작용하는지 여부를 파악하고자 하였다.

서번트 리더십(Servant Leadership)

1) 한준구와 문형구(2003)는 2002년 말까지의 인사관리연구, 인사조직연구, 마케팅연구, 회계학연구, 회계저널, 재무연구, 재무관리연구, 한국생산관리학회지, 및 경영정보학연구에 실린 논문들과 2003년 32권 1호까지의 경영학연구에 실린 논문들을 분석하였는데, 그 결과 비영리조직에 대한 연구 논문이 73편 실렸음을 밝혀내었다. 본 연구에서는 이들의 연구를 토대로 2003년부터 2006년 말까지의 동일한 학술지들에 실린 논문들을 분석하였으며, 그 기간 동안 비영리조직에 대한 10개의 논문이 추가된 것을 확인할 수 있었다.

서번트 리더십의 정의

서번트와 리더는 통상적으로 서로 반대되는 개념으로, 서번트 리더십이란 역설적 아이디어는 서번트와 리더라는 두 단어의 창조적이고 의미 있는 방식의 결합을 통해 출현한 것이라고 말할 수 있다(Spears, 2005). 서번트 리더십에 대한 개념은 Greenleaf(1970)가 1960년대에 Herman Hesse의 단편 소설 「동방 순례(Journey to the East)」의 주인공 레오를 통해 처음 발견하여 ‘*The Servant as Leader*’를 출판하면서 제시된 것이다(Spears, 1995). Greenleaf(1970)는 서번트 리더에게는 서번트의 역할이 우선되어야 함을 강조하면서 조직구성원들이 리더를 섬기고 싶어 하는 자연스런 마음이 존재할 때 리더로서의 역할을 수행할 수 있게 된다고 주장하였다. 즉, 서번트 리더는 비정상적인 권력의 행사와 물질적 소유를 추구하기 위하여 리더로서의 역할을 강조하는 사람과는 근본적으로 다르다는 것이다.

Laub(1999)는 서번트 리더십을 리더 자신의 관심보다는 추종자들의 이익(the good)을 우선시하는 리더십의 이해와 실천이라고 정의하였다. 그는 서번트 리더는 사람들을 가치 있게 여기고 그들을 발전시키며, 공동체를 건설하고 진정성(authenticity)을 통해 리더십을 제공하고 이를 공유해야 한다고 주장하였다(Matteson & Irving, 2006). 그리고 Spears(2005)는 팀제 및 공동체에 기반하고, 의사 결정에 참여하게 하고, 윤리적이며 배려적인 행동에 기초하고, 종업원들의 인격 성장을 추구하는 리더십과 서비스로의 접근을 서번트 리더십이라고 보았다. Hunter(2004)는 공동의 이익을 위해 설정된 목표를 향해 매진할 수 있도록 사람들에게 영향력을 발휘하는 기술인 동시에 사람들의 신뢰

를 형성하는 인격이 서번트 리더십이라고 보았다.

가톨릭교회를 대상으로 서번트 리더십을 연구한 하재별(2006)은 서번트 리더십을 가톨릭교회의 핵심 개념인 사랑에 적용시켜, 서번트 리더십이란 봉사와 헌신에 있는 것이며 그 바탕과 목적은 구원을 필요로 하는 모든 사람들 및 모든 여건에 사랑으로 응답하는 것이라고 제시하였다. 남승규(2006)는 21세기에는 단순히 권위와 능력만으로 조직구성원을 이끌기에는 한계가 있으며, 새로운 리더십이 필요하다고 주장하면서 리더십 대상의 수준(level)에 따라 필요한 리더십이 다르다고 주장하였다. 그는 개인 수준에서는 셀프 리더십(self leadership)이, 대인관계 수준에서는 이스티엄 리더십(estem leadership)을, 그리고 사회수준에서는 서번트 리더십(servant leadership)이 필요하다고 주장하였다.

이와 같이 서번트 리더십에 대한 정의가 연구자별로 다양하게 나타나지만, 서번트 리더십은 리더 자신 또는 조직의 관심이나 이익보다는 추종자들의 관심이나 이익을 우선적으로 고려하며, 타인을 위한 봉사에 초점을 두고 그들의 욕구를 만족시키기 위한 헌신이라고 이해할 수 있다.

서번트 리더십의 특징

서번트 리더십의 정의에 대한 명확한 정의가 없기 때문에 서번트 리더십의 특징을 살펴보기 위해서는 다른 리더십 특히 변혁적 리더십과의 차이를 파악해 볼 필요가 있다. Stone, Russell과 Patterson(2004)은 변혁적 리더십과 서번트 리더십이 추종자들에 대한 개별적 배려와 평가(individualized consideration and appreciation of

followers)를 강조하는 면에서 유사한 형태를 보이지만, 변혁적 리더의 우선적 관심은 조직과 조직목표 성취를 위한 추종자의 몰입에 두는 반면, 서번트 리더는 자신의 추종자에게 보다 초점을 두기 때문에 구별된다고 하였다. 즉 서번트 리더는 결과에 우선적 초점을 두지 않고, 서비스 자체에 초점을 둔다는 것이다. Humphreys(2005)는 서번트 리더십은 조직목표를 성취하는 것 이상을 추구해야 하는 책임을 리더에게 요청하며, 도덕적인 영역을 지향한다는 점이 특징이라고 제시하였다. 그는 서번트 리더십에서는 리더가 추종자의 이익을 위해서는 추종자에게 서비스해야한다는 점을 강조하는데 반해, 변혁적 리더십 모델에서는 이를 찾아 볼 수 없다는 것이다.

Barbuto와 Wheeler(2006)는 리더 또는 추종자의 역할에 따라 서번트 리더십을 변혁적 리더십과 리더-구성원 교환관계 이론으로부터 구별하였다. 서번트 리더는 추종자에게 봉사하는 것을 자신의 우선적인 역할로 본다면, 변혁적 리더는 조직목표 달성을 위하여 추종자를 분발시키고 동기부여를 중요시하며, 리더-구성원 교환관계 이론에 바탕을 둔 리더는 추종자와의 긍정적 관계 발전에 초점을 둔다는 것이다. 이러한 차이로 인하여 서번트 리더십의 추종자는 보다 높은 지혜와 자유, 자율성을 추구하지만, 변혁적 리더십의 추종자는 조직목표 달성에, 리더-구성원 교환관계 이론에서의 추종자는 리더와의 긍정적 관계 발전에 주목한다는 것이다.

앞에서 언급한 바와 같이 서번트 리더십은 여러 측면에서 변혁적 리더십이나 리더-구성원 교환관계의 질, 자기희생적 리더십과 유사하지만, 조직의 목표가 아닌 추종자의 관점에서 추종자가 이루고자 하는 것에 초점을 두고,

물질적 지원보다는 영적이고 감성적인 측면에서 봉사한다는 점에서 차이가 있다.

가톨릭교회와 서번트 리더십

가톨릭교회는 바티칸의 교황(敎皇)을 중심으로 한 하나의 교회인데, 이를 ‘보편교회’라고 부른다. 그런데 각 교회는 자신이 속한 공동체의 역사, 문화, 전통 등에 따라 매우 다양하기 때문에 이를 반영하기 위하여 국가, 지역, 전례 등의 구분에 따라 개별 교회의 형태를 지닌다. 이 개별 교회를 교구라고 부르는데, 이는 가톨릭교회 조직의 기본단위에 해당된다. 각 교구는 수장인 교구장 주교를 중심으로 공동체를 이루고서, 속주주의 원칙에 따라 일정한 공간적 경계 내에 거주하는 모든 신자들의 신앙생활을 관리하고 있다. 이러한 교구는 좀더 작은 신자 공동체인 본당으로 나뉘는데, 각 본당에는 주임신부가 상주하면서 소속된 신자들의 신앙생활을 돕고, 본당의 전반적인 운영을 책임지고 있다. 각 본당에는 주임신부 외에도 수도자(수녀)들과 신자들의 대표이자 봉사자들로 구성된 사목협의회가 사목 협조자로서 활동하고 있다(정준교, 1997).

Sweetser와 Forster(1993)는 교회가 하나의 조직이라는 특성상 신앙생활을 위한 신자들의 욕구에 관리적 개념을 바탕으로 응할 가능성이 많이 있지만, 교회 안에서의 리더십은 관리적 개념 그 이상의 무엇이여야 한다고 주장하였다. 즉, 리더십과 관리는 서로 다른 차원이며, 리더십이 상호 목적의 달성을 위해 진정한 변화를 지향하는 리더와 추종자 사이의 영향 관계이므로 본당은 훌륭한 관리 이상의 훌륭한 리더십을 필요로 함을 제안한 것이다. Friend(2003)는 어떤 교회 공동체이든 리더십이

본질적인 역할을 수행한다고 주장하면서, 현대에 적합한 효과적인 교회 공동체 리더는 사람들의 재능, 능력 및 기술의 다양성에 대하여 이해할 뿐 아니라 공동체 구성원들이 다양한 서로의 재능, 능력 및 기술을 통하여 서로에게 봉사하고, 공동선을 추구하도록 이끄는 역할을 수행해야 한다고 제시하였다. 그리고 Giampetro-Meyer, Brown, Browne와 Kubasek(1998)은 단기적 이익의 측정으로부터 비교적 자유로운 비영리조직에는 서번트 리더십이 보다 적합할 수 있음을 제안하였다.

그러므로 본 연구에서는 비영리 조직인 가톨릭교회를 대상으로 주임신부의 서번트 리더십이 신자들의 태도에 미치는 영향을 실증적으로 분석하였다. 이를 통하여 가톨릭교회와 같은 종교조직에 적합한 리더십은 서번트 리더십임을 주장하고자 하였다. 아울러 향후의 리더십 연구들은 기업과 같은 영리조직을 대상으로 거래적 리더십과 변혁적 리더십을 연구하는 방식을 탈피하여 보다 다양한 측면에서 리더십을 연구할 필요성을 제기하고자 하였다.

가 설

서번트 리더십과 리더몰입

Winston(2003)은 리더와 추종자 간 쌍방향의 서번트 리더십 모델을 통해 리더로부터 추종자에게로의 서비스가 이루어지면 추종자 역시 리더에 대하여 아가페 사랑과 몰입을 나타낼 것이라고 제안하였다. Jacobs(2006)는 서번트 리더에 의해 이끌리는 추종자들이 비서번트 리더에 의해 이끌리는 추종자들보다 자신들의

리더에게 더 높은 몰입 정도를 나타낼 것이라는 가정을 제안하였다. 따라서 본당의 리더인 주임신부가 서번트 리더십을 발휘할 경우 리더에 대한 몰입에 영향을 미칠 것이다.

가설 1. 주임신부의 서번트 리더십과 리더에 대한 몰입은 정(+)의 관계가 있을 것이다.

서번트 리더십과 조직몰입

서번트 리더십과 조직몰입간의 관계에 대한 연구는 다른 리더십 이론에서 이루어진 연구 결과에 비교하면 아직은 활성화되지 못한 것으로 보인다. Dannhauser와 Boshoff(2006)의 연구는 서번트 리더십이 동료와 팀에 대한 감성적 몰입에는 중간 정도의 상관관계를, 팀에 대한 이성적 몰입에는 약한 정도의 상관관계를 갖는다고 제시하고 있다. 국내의 연구들은 서번트 리더십과 조직몰입간의 관계에 대한 연구는 없지만 일반적인 리더십과 조직몰입에 대한 연구들을 통해 그 관계를 유추할 수 있다. 이정과 장영철(2004)는 리더십 유형과 조직몰입간의 관계를 검증하였다. 그 결과 거래적, 변혁적, 피그말리온 리더십이 조직몰입과 정(+)의 관계가 있는 것으로 나타났다. 그리고 이강옥과 손태원(2004) 또한 변혁적 리더십이 조직몰입을 높이는 역할을 하는 것을 보였다.

이상의 연구들을 정리하면, 서번트 리더십은 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다.

가설 2. 주임신부의 서번트 리더십과 구성원들의 조직에 대한 몰입은 정(+)의 관계가 있을 것이다.

리더-구성원 교환관계(LMX)의 질: 조절효과

서번트 리더십에 관한 실증연구가 부족하여, 리더-구성원 교환관계의 질과 서번트 리더십과의 관계에 관한 연구는 찾아볼 수 없지만 LMX와 리더십간의 관계에 대한 연구를 통해 관계를 파악할 수 있다. Ndoria(2004)는 추종자의 이익을 위하여 헌신하는 서번트 리더는 추종자와 더불어 긴밀한 상호작용을 가질 것이고, 따라서 추종자의 높은 직무만족과 낮은 이직률을 예측할 수 있다고 주장하였다. 즉 그는 구성원들과 보다 밀접한 관계를 맺는 서번트 리더는 추종자들에게 보다 높은 동기부여를 할 수 있다고 보았다. Graen과 Uhl-Bien(1995)은 조절변수로서의 리더-구성원 교환관계의 질, 그리고 리더 또는 구성원 관점에서의 분석 등에 관한 연구의 필요성을 제안하였다. 강영순, 백기복과 김정훈(2001)은 추종자가 비전적 리더행동과 희생적 리더행동에 대한 지각이 강할수록 리더-구성원 교환관계의 질이 조직몰입에 미치는 영향이 더 커지는 것을 보여주었다. 이외에도 리더-구성원 교환관계의 질은 리더십 유형과 조직몰입(예, 김현아와 김인호, 2004), 직무동기 및 임파워먼트(강영순, 김희철과 강문실, 2006)의 관계를 조절함을 보여주는 연구들이 있었다. 따라서 리더-구성원 교환관계의 질은 서번트 리더십과 종속변수와의 관계에 있어서 조절효과를 보일 것으로 예상할 수 있다.

가설 3-1. 주임신부의 서번트 리더십이 리더에 대한 몰입에 미치는 영향은 리더-구성원 교환관계의 질이 높을수록 더 크게 나타날 것이다.

가설 3-2. 주임신부의 서번트 리더십이 조직에 대한 몰입에 미치는 영향은 리더-구성원

교환관계의 질이 높을수록 더 크게 나타날 것이다.

이상의 가설을 연구모형으로 나타내면 그림 1과 같다.



그림 1. 연구모형

방 법

연구대상자 및 자료 수집 방법

본 연구를 위하여 가톨릭교회 서울 대교구 내의 28개 본당 공동체의 사목위원, 구역장 및 반장들을 대상으로 28개의 본당은 15개 지구별로 1~2개의 본당을 선택하여 4주간에 걸쳐 총 2270부의 설문지를 배부하였다. 연구표본을 사목위원, 구역장 및 반장으로 한 이유는 주임신부와 접촉이 상대적으로 많아서 주임신부의 리더십을 파악하기 용이하고, 이들이 사목협의회의 구성원들이기 때문이다. 사목위원들로 구성된 사목협의회는 주임신부의 사목활동의 협력기구로서, 연구, 평가 및 실천을 수행하는 자문기구의 성격을 지닌다. 속지주의 원칙에 따라 본당 내의 세분화된 지역 공동체인 구역과 반 공동체를 위한 봉사로서의 역할을 수행하는 구역장 및 반장들 또한 주임신부의 사목활동의 협조자들이다. 이들은 주임신부가 본당에서 수행하는 여러 가지 사목활동의 계획, 실천 및 평가의 과정에 함께

한다. 그러므로 이들은 다른 일반 신자들보다 주임신부와의 접촉이 상대적으로 높기 때문에 이들을 통하여 주임신부의 리더십 영향을 파악하는 것이 용이하리라고 판단하였다. 또한 사목위원, 구역장 및 반장들은 주임신부와 일반 본당의 구성원들 간의 관계에서 가교(架橋) 역할을 하는 자들로서, 주임신부가 이들을 대상으로 종교 활동이라는 목표를 달성하도록 지원하고 격려하는 서번트 리더십을 발휘할 경우 이들을 통하여 일반 본당의 구성원들이 더 높은 종교에 대한 몰입을 할 것으로 생각되었기 때문이다.

설문지의 회수는 배포된 2270개의 설문지 중 1709부의 설문지가 회수되어 약 75.29%의 회수율을 보였으며, 본당별로 19~70개의 설문지가 회수되었다. 회수된 설문지 중 기록내용이 누락되었거나 중시화 경향이 두드러지게 보인 응답지 408부는 통계자료로서의 가치가 없는 것으로 판단하여 분석에서 제외하였다. 따라서 본 연구에서 실제 분석에 사용된 설문지는 총 1301부로 유효응답률이 약 57.31%인 것으로 나타났다. 회수된 설문지 중 제외된 부수가 상대적으로 많은 것은 문항 중 하나라도 누락된 경우 제외하였기 때문으로, 교회조직의 특성상 주임신부에 대해 설문하는 것에 대한 부담감과 생소함 때문으로 생각된다. 하지만 통계분석에 사용된 설문지가 1301부인 것을 감안하면 설문에 대한 신뢰성에는 큰 문제가 없을 것으로 생각하였다. 표본의 특성을 살펴보면, 응답자 중 265명(20.4%)은 남성이었으며, 나머지 1036명(79.6%)은 여성으로 나타났다. 응답자의 연령은 40세 이하가 40명(3.1%), 40대가 390명(30.0%), 50대가 641명(49.3%), 60세 이상이 222명(17.1%)이었다. 그리고 세례를 받은 기간은 5년 이하가 85명

(6.5%), 6~10년 152명(11.7%), 11~20년 380명(29.2%), 20~30년 352명(27.1%), 31년 이상 332명(25.5%)로 나타났다. 직책은 사목위원이 202명(15.5%), 구역장 359명(27.6%), 그리고 반장이 740명(56.9%)로 나타났다. 표본들의 특징이 여성 비율과 연령이 높다는 것인데, 이는 상대적으로 시간적 여유 또는 경제적 안정을 이룬 구성원들이 더 용이하게 교회활동에 임할 수 있기 때문으로 여겨진다.

측정변인

본 연구에서는 서번트 리더십, 리더몰입, 조직몰입, 그리고 리더-구성원 교환관계의 질을 측정하였다.

서번트 리더십

서번트 리더십이란 리더 자신이나 조직의 관심과 이익보다는 구성원들의 관심과 이익을 우선 지향하는 방향으로의 영향력 발휘라고 정의하였다. 측정문항은 Laub(1999)가 개발한 OLA(the Organizational Leadership Assessment) 설문항목에서 ‘주임신부는 지시와 명령보다는 설득과 권유를 통해 신자들이 활동에 임하도록 만든다’, ‘주임신부는 자신의 필요보다는 신자들의 목표 달성과 개발을 위해 필요한 자원과 지원을 우선 제공하려고 노력한다’ 등을 포함하는 9개 항목을 사용하였다. Likert 5점 척도로 측정하였으며, 신뢰도는 .885이다.

리더몰입

리더몰입은 구성원들이 자신들의 감정과 욕구에 대해 관심을 가져주는 리더를 향한 긍정적 신념의 수준으로 정의하였으며, Becker 등(1996)의 설문문항 중 ‘주임신부에 대한 비판

은 나 자신에 대한 모욕처럼 느껴진다’, ‘주임 신부가 사목 활동 결과에 대해 만족하면 나 자신도 기쁨과 만족을 느낀다’ 등을 포함한 4개 항목을 Likert 5점 척도로 측정하였다. 리더 몰입에 대한 문항들의 신뢰도는 .726으로 나타났다.

조직몰입

조직몰입은 조직의 목표와 가치관을 받아들이고 조직을 위해 노력을 아끼지 않으며 조직의 구성원으로 남으려는 조직구성원의 욕구로 정의하였으며, Mowday, Porter와 Steers(1982)의 항목 중에서 ‘현재 성당에서 활동하는 것에 대해 보람과 기쁨을 느낀다’, ‘나는 성당의 성공과 발전을 위해서라면 평소보다 더 많은 노력을 기꺼이 할 수 있다’ 등을 포함하여 4개 항목을 사용하여 Likert 5점 척도로 측정하였다. 조직몰입에 대한 신뢰도는 .831로 나타났다.

리더-구성원 교환관계의 질

조절변수로 고려한 리더-구성원 교환관계의 질은 리더와 구성원 사이의 상호교환에 따라 특정 리더와 구성원간의 특유의 역할과 리더십의 형성 정도라고 정의하였다. 리더-구성원 교환관계의 질은 Graen과 Uhl-Bien(1995)이 개발한 ‘주임신부는 내가 성당에서 활동하면서 겪는 어려움과 바람에 대해 잘 알고 있다’, ‘주임신부와 나는 성당 활동을 하면서 직책상 내리게 되는 나의 결정을 옹호하여 주고 정당화 시켜줄 만큼 나를 신뢰한다’ 등을 포함한 4개 항목을 사용하였다. 설문항목은 Likert 5점 척도로 측정하였으며, 신뢰도는 .837이다.

그리고 독립변수인 서번트 리더십 이외에 종속변수에 영향을 미칠 것으로 예상되어 통

제할 필요가 있는 변수로는 응답자의 성별 및 연령, 세례기간, 직책, 협력기간, 그리고 주임 신부의 부임 기간을 고려하였다.

측정도구의 신뢰성과 타당성

본 연구에서는 측정타당화 과정(measure validation process)은 측정항목과 항목모집단간 상관관계 계수값과 항목을 제거하였을 때 신뢰도 계수값이 상승하는 항목을 제거하는 정화절차를 실시하였으며, 제거되지 않은 측정항목에 대해서 탐색적 요인분석을 통해 개념별 단일차원성을 확보하기 위하여 회전시키지 않은 요인분석을 실시하여 하나의 요인으로 묶이는가를 확인한 결과 제거되는 문항은 없었다. 다음으로 측정도구로서 사용된 설문항목들이 얼마만큼 일관성을 지니고 있는지를 밝혀내기 위해 내적 일관성을 측정하였으며, 구성개념의 판별타당성 확보를 위하여 직각회전에 의한 주성분분석을 실시하였다(표 1 참조).

결 과

가설 검증에 앞서 본 연구에서 다루고 있는 제 변수들의 평균 및 표준편차와 각 변수간 상관관계를 파악하기 위하여 기술통계량 분석과 상관관계분석을 실시하였는데, 분석의 결과는 표 2와 같다. 본 연구의 응답자들이 평균적으로 지각하는 서번트 리더십은 3.903, 조직몰입은 3.920, 그리고 리더몰입은 3.753으로 보통보다 약간 높은 수준으로 나타난 반면, 리더-구성원 교환관계의 질은 3.397로 상대적으로 낮게 나타났다. 주요 변수들간의 관계를

표 1. 신뢰성과 타당성

항 목	Cronbach's α	요인1	요인2	요인3	요인4
주임신부는 미래에 대한 분명한 비전과 목표 제시		.589	.128	.121	.164
주임신부는 항상 배우려는 자세		.676	.239	.059	.119
주임신부는 의사결정시 본당의 구성원들과 상의하여 결정		.697	.135	.072	.090
주임신부는 지시와 명령보다는 설득과 권유		.725	.165	.102	.079
주임신부는 본당의 구성원들에게 원하는 행동을 먼저 실천	.885	.658	.220	.056	.164
주임신부는 결과보다는 분위기와 과정을 중시		.674	.116	.157	.098
주임신부는 신자들의 비평을 수용		.748	.137	.077	.124
주임신부는 신자들의 목적달성과 개발을 위한 지원 제공		.692	.121	.098	.106
주임신부는 신자들 간 정보공유와 의사소통을 장려		.714	.191	.076	.131
주임신부에 대한 비판은 나에게 대한 모욕		.162	.069	.142	.765
주임신부가 사목결과에 만족하면 나 자신도 만족		.293	.218	.255	.647
주임신부에 대한 긍정적인 평판은 자신에 대한 칭찬	.726	.196	.169	.145	.777
나의 가치기준이 주임신부의 가치와 유사해짐		.165	.482	.151	.403
현재 성당에서 일하는 것에 대해 보람과 기쁨을 느낌		.226	.169	.764	.141
현재 성당의 미래와 문제에 대해 관심과 염려를 가짐		.058	.162	.731	.091
현재 성당에 소속되어 있음에	.831	.176	.162	.811	.151
현재 성당의 성공과 발전을 위해 더 많은 노력 가능		.058	.157	.781	.166
주임신부는 성당에서의 나의 활동에 대해 만족		.102	.652	.300	.054
주임신부는 성당에서 내가 겪는 어려움과 바램을 잘 인식함		.191	.728	.093	.067
성당과 관련된 일이라면 주임신부는 불이익을 감수하더라도 나를 지지하고 도움	.837	.362	.655	.023	.234
주임신부는 성당에서 직책상 나의 의사결정을 옹호		.217	.766	.165	.123
주임신부와 나는 성당 관련 일을 수행시 호흡이 잘 맞음		.297	.743	.218	.097
고유값(eigen value)		7.85	2.30	1.50	1.21
설명분산(%)		35.7	10.5	6.81	5.52
누적분산(%)		35.7	46.2	53.1	58.6

살펴보면, 가설 설정과정에서 예상된 방향과 같이 서번트 리더십은 리더몰입, 조직몰입, LMX와 정의 상관관계가 있는 것으로 나타났

다. 그리고 서번트 리더십과 리더-구성원 교환관계의 질 간에 다중공선성 문제를 확인하기 위해 공차(tolerance)와 변량증폭요인(variance

표 2. 기초통계량 및 상관관계

	평균	표준 편차	서번트 리더십	리더 몰입	조직 몰입	LMX	성별	연령	세레 기간	직책	협력 기간
서번트리더십	3.903	.671	1								
리더몰입	3.753	.658	.498**	1							
조직몰입	3.920	.641	.341**	.463**	1						
LMX	3.397	.643	.538**	.526**	.444**	1					
성별	0.796	.403	.01	.01	-.072**	-.168**	1				
연령	2.808	.749	-.026	.100**	.004	.035	-.081**	1			
세레기간	23.60	13.92	-.075**	.036	.023	.01	.011	.251**	1		
직책	2.414	.744	-.003	-.034	-.128**	-.165**	.610**	-.105**	-.053	1	
협력기간	2.431	1.102	-.101**	.008	.081**	.008	-.065*	.118**	.084**	-.138**	1
부임기간	32.69	11.77	-.157**	-.098**	-.002	-.054	-.075**	.075**	-.023	-.078**	.455**

주) ** $p < .010$, * $p < .050$

성별: 0=남성 1=여성, 연령: 1= 39세 이하, 2=40~49세, 3=50~59세, 4=60~69세, 5=70세

직책: 1= 사목위원 2=구역장 3=반장, 세레기간은 년 단위로 부임기간은 월 단위로 측정,

협력기간 1=1년 미만, 2=1~2년, 3=2~3년, 4=3~4년, 5=4~5년, 6=5년 이상

inflation factor: VIF)을 알아본 결과, 다중공선성 문제는 없는 것으로 나타났다.

서번트 리더십과 리더몰입

가설 1은 주임신부의 서번트 리더십과 본당 구성원들의 리더몰입과의 관계로서 가설의 검증 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 각각의 독립변수와 종속변수 간의 관계를 살펴보는 단순회귀분석 대신에 모든 독립변수와 종속변수의 관계를 동시에 검증하는 다중회귀분석을 선택한 것은 다중회귀분석이 단순회귀분석에 비해 편의(bias)를 줄이고 보다 정밀한 인과관계를 밝힐 수 있기 때문이다(김두섭과 강남준, 2000). 다중회귀분석 결과는 표 3에 정리하였다. 모델 1은 통제변수인 성별, 연령,

세레기간, 직책, 협력기간, 부임기간 등 모두 6개의 변수와 리더몰입의 회귀분석 결과이며, 모델 2는 독립변수인 서번트 리더십을 포함한 결과를 나타내고 있다.

먼저 통제변수들과 리더몰입간의 관계를 살펴보면, 모델 1에서는 연령($B=.092$, $p<.001$)과는 유의한 정의 관계가, 부임기간($B=-.007$, $p<.001$)과는 유의한 부의 관계가 있는 것으로 나타났다. 즉, 응답자의 연령이 높을수록 주임신부에 대한 몰입이 증가하지만, 부임기간이 길어질수록 신부에 대한 몰입은 떨어지는 것을 볼 수 있다.

가설검증과 관련하여 서번트 리더십을 포함한 모델 2를 살펴보면, 서번트 리더십이 리더몰입에 대해 정의 관계가 나타났으며($B=.493$, $p<.001$), 따라서 가설 1은 채택되었다. 이는

표 3. 리더몰입에 관한 회귀분석

	모델 1		모델 2	
	B	std. error	B	std. error
통제변수				
성별	.072	.057	.054	.049
연령	.092***	.025	.086***	.022
세레기간	.000	.001	.002 ⁺	.001
직책	-.046	.031	-.031	.027
협력기간	.027	.019	.037*	.016
부임기간	-.007***	.002	-.003 ⁺	.002
독립변수				
서번트 리더십			.493***	.024
R^2 (Adjusted R^2)	.021		.264	
ΔR^2			.242	
F	5.634		66.90	

주) ⁺ $p < .1$, * $p < .05$, *** $p < .001$

본당의 구성원들이 이루고자 하는 바를 달성할 수 있도록 지원해주는 서번트 리더십이 주임신부에 대한 본당의 구성원들의 몰입이 높아지는 것을 의미한다. 그러므로 리더몰입이 조직에 대한 소속감보다 개인에 대한 충성과 더 관련된다는 가정아래 리더로부터 추종자에게로의 서비스가 이루어지면, 추종자 역시 리더에 대한 몰입을 나타낼 것이라고 제안한 Winston(2003)의 주장과 일치하는 결과를 보여주고 있다.

서번트 리더십과 조직몰입

가설 2는 주임신부가 서번트 리더십을 발휘할 경우, 본당의 구성원들의 조직몰입은 높아질 것이라는 것으로 표 4의 모델 1을 보면 협

력기간(B=.056, $p < .01$)과는 유의한 정의 관계가 나타났으며, 직책(B=-.092, $p < .01$)과는 부의 관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 본당의 구성원들이 주임신부에 대한 협력기간이 증가할수록, 직책이 증가할수록(통계에서는 역으로 측정) 가톨릭교회에 대한 몰입은 더욱 증가함을 의미한다. 그러나 부임기간(B=-.004, $p < .05$)과는 유의한 부의 관계가 있는 것으로 나타나, 주임신부의 부임기간이 길어질수록 몰입은 낮아지는 것을 알 수 있다.

통제변수 중 유의한 변수가 리더몰입과 조직몰입에 따라 상이하게 나타나는 것을 발견할 수 있다(표 3과 표 4 참조). 즉, 리더몰입에는 연령(+)과 주임신부의 부임기간(-)이 관계가 있었지만, 조직몰입에는 협력기간(+)과 직책(-)이 유의한 관계가 있는 것으로 나타났다.

표 4. 조직몰입에 관한 회귀분석

	모델 1		모델 2	
	B	std. error	B	std. error
통제변수				
성별	.002	.056	-.007	.052
연령	-.013	.025	-.017	.023
세레기간	.001	.001	.002	.001
직책	-.102**	.030	-.092**	.029
협력기간	.056**	.018	.063***	.017
부임기간	-.004*	.002	-.001	.002
독립변수				
서번트 리더십			.334***	.025
R^2 (Adjusted R^2)	.019		.136	
ΔR^2			.117	
F	5.203		30.031	

주) + $p < .1$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

이는 대상이 무엇이나에 따라 몰입에 미치는 변수들이 달라질 수 있음을 보여주는 결과로써 의의가 있다고 할 수 있다.

가설검증과 관련하여 표 4의 모델 2를 살펴보면, 서번트 리더십이 조직몰입에 대해 정의 관계가 나타났으며($B = .335$, $p < .001$), 따라서 가설 2도 채택되었다. 이는 주임신부가 본당에서 서번트 리더십을 발휘할수록 본당의 구성원들의 본당 및 교회조직에 대한 몰입이 높아짐을 의미하는 것으로, Dannhauser와 Boshoff (2006)의 연구 결과와 일치하였다.

LMX의 조절효과

다음으로, 서번트 리더십과 리더몰입 및 조직몰입간의 관계에 있어서 LMX가 조절효과를

보이느냐에 관한 것이다. 조절효과 검증을 위해서 본 연구에서는 회귀식에 변수들을 단계적으로 투입하는 과정에서 조절변수를 독립변수와 곱셈으로 결합한 항목으로 추가했을 때, 설명력(R^2)이 통계적으로 유의하게 증가하는가를 비교함으로써 조절효과를 확인하는 방법인 계층적 회귀분석(hierarchical regression analysis)을 사용하였으며, 그 결과는 표 5와 표 6에 제시하였다.

먼저 리더몰입에 대한 LMX의 조절효과를 살펴보면, 전체적으로 리더몰입의 35.8%를 설명하고 F값은 80.615로 유의수준 $p < .001$ 에서 유의한 것으로 나타났다. 표 5의 모델 4를 보면, 서번트 리더십과 LMX의 상호작용 항을 투입하였을 때 F값은 유의수준 $p < .001$ 에서 유의적으로 나타났지만, 상호작용항과 리더몰입

간의 관계는 유의적이지 않았으며, 추가적인 설명력 또한 없는 것으로 나타났다. 따라서 서번트 리더십과 리더몰입과의 관계에서 LMX 질의 조절효과를 나타내는 가설 3-1은 기각되었다(표 5 참조). 이러한 연구 결과는 가톨릭교회의 종교적 특성에서 원인을 추측할 수 있다. 즉 리더와 구성원간의 긴밀한 관계를 통하여 주임신부 개인에 대한 몰입을 강조하기 보다는 교회조직 또는 교회사명으로의 몰입을 강조하기 때문이다. 또한 서번트 리더십은 구성원들의 목표달성을 위해서 지원하는 역할로써의 리더가 중요하기 때문에 가톨릭교회의 구성원들의 목표는 가톨릭교회 조직, 더 나아가 종교에 대한 몰입이라고 볼 수 있으므로,

리더몰입에 대한 LMX의 조절효과가 나타나지 않을 수 있을 것이라고 여겨진다.

표 6을 통해 가설 3-2와 관련하여 조직몰입에 대한 LMX의 조절효과를 살펴보면, 전체적으로 조직몰입의 22.3%를 설명하고 F값은 41.994로 유의수준 $p < .001$ 에서 유의한 것으로 나타났다. 표 6의 모델 4를 보면, 서번트 리더십과 LMX의 상호작용 항을 투입하였을 때 F값이 유의수준 $p < .001$ 에서 유의적인 것이고, 상호작용항 또한 조직몰입에 대해 유의적인 정(+)의 관계($B = .094, p < .01$)를 보였다. 따라서 서번트 리더십과 조직몰입과의 관계에서 LMX 질의 조절효과를 나타내는 가설 3-2는 채택되었다.

표 5. 리더몰입에 대한 LMX의 조절효과에 대한 회귀분석

	모델 1		모델 2		모델 3		모델 4	
	B	std. error	B	std. error	B	std. error	B	std. error
통제변수								
성별	.072	.057	.054	.049	.130**	.046	.130**	.046
연령	.092***	.025	.086***	.022	.081***	.021	.080***	.021
세례기간	.000	.001	.002+	.001	.001	.001	.001	.001
직책	-.046	.031	-.031	.027	-.005	.025	-.005	.025
협력기간	.027	.019	.037*	.016	.028 ⁺	.015	.028 ⁺	.015
부임기간	-.007***	.002	-.003 ⁺	.002	-.003*	.001	-.003*	.001
독립변수								
서번트 리더십			.493***	.024	.290***	.027	.311**	.102
LMX					.384***	.028	.410**	.127
서번트*LMX							-.006	.031
R^2 (Adj R^2)	.021		.264		.358		.358	
ΔR^2			.242		.094		.000	
F	5.634		66.90		90.76		80.62	

주) ⁺ $p < .1$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

표 6. 조직몰입에 대한 LMX의 조절효과에 대한 회귀분석

	모델 1		모델 2		모델 3		모델 4	
	B	std. error	B	std. error	B	std. error	B	std. error
통제변수								
성별	.002	.056	-.007	.052	.062	.050	.059	.050
연령	-.013	.025	-.017	.023	-.022	.022	-.021	.022
세레기간	.001	.001	.002	.001	.001	.001	.001	.001
직책	-.102**	.030	-.092**	.029	-.068*	.027	-.065*	.027
협력기간	.056**	.018	.063***	.017	.055**	.016	.055**	.016
부임기간	-.004*	.002	-.001	.002	-.001	.002	-.001	.002
독립변수								
서번트 리더십			.334***	.025	.150***	.029	-.148	.109
LMX	.019				.350***	.030	-.023	.136
서번트*LMX							.094**	.033
R^2 (Adjusted R^2)	.019		.136		.219		.223	
ΔR^2			.117		.082		.005	
F	5.203		30.03		46.00		41.99	

주) + $p < .1$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

서번트 리더십과 조직몰입간의 관계에 대한 LMX의 조절효과의 방향을 구체적으로 알아보기 위해 추가분석을 실시하였다. 이를 위해 Peters, O'Conner와 Wise(1984)가 제안한 방법에 따라 LMX의 중간값(median)인 3.4를 기준으로

두 집단으로 구분하고, 각 집단에서 조직몰입을 종속변수로, 서번트 리더십을 독립변수로 하는 회귀식을 도출하였다. 이 회귀식을 이용하여 서번트 리더십을 X축으로, 조직몰입을 Y축으로 하는 그래프에 LMX의 수준에 따라 두

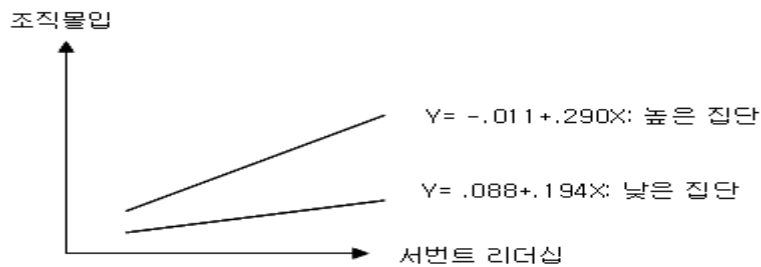


그림 2. 조직몰입에 대한 LMX의 조절효과에 대한 결과

집단의 회귀식을 그린 뒤, 조절형태를 파악하였으며, 그 결과는 그림 2와 같다.

그림 2에서 제시된 바와 같이, 전반적으로 주임신부의 서번트 리더십이 높을수록 조직몰입은 증가하며 LMX가 높은 집단이 낮은 집단에 비해 더 빠르게 증가하였다. 즉 LMX가 높은 집단에서의 서번트 리더십과 조직몰입간의 관계($B=.290, p<.001$)가 낮은 집단에서의 관계($B=.194, p<.001$)보다 더 높게 나타나, LMX가 서번트 리더십과 조직몰입간의 관계를 강화하는 조절효과를 보임을 알 수가 있다.

논 의

본 연구는 가톨릭교회 조직에서의 서번트 리더십의 필요성을 알아보고, 이것이 본당 구성원들의 리더몰입, 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보고자 하였다. 그리고 그 관계에 있어 리더-구성원 교환관계의 질이 조절효과로서 작용하는지를 파악하고자 하는 목적으로 서울 대교구 소속의 28개 본당의 사목위원, 구역장 및 반장들을 대상으로 총 1301부의 설문지를 회수하여 실제분석에 사용하였다. 연구결과, 주임신부의 서번트 리더십은 본당 구성원들의 리더몰입에 대하여 유의한 결과(+)를 나타나, Jacobs(2006)가 제안한 이론적 모델을 실증적으로 지지하였다. 그리고 주임신부의 서번트 리더십은 본당 구성원들의 조직몰입에 대하여 유의한 결과(+)를 보여, Dannhauser와 Boshoff(2006)의 연구처럼 조직몰입을 여러 하위차원으로 분석하지는 못하였지만 그들의 주장과 일치하는 연구결과를 보였다. 이러한 결과는 주임신부의 서번트 리더십이 본당 구성원들의 리더몰입과 조직몰입에

영향을 미친다는 연구 결과는 주임신부의 서번트 리더십 발휘를 통하여 본당 구성원들 역시 서번트 리더십을 발휘하게 될 것이라는 시사점을 제공하였다. 이를 통하여 교회조직에서의 사목활동이 하느님과 인간에 대한 봉사를 목적으로 한다는 측면에서 다른 영리·비영리조직과 차이점을 지닐 수 있겠으나, 교회조직 역시 하나의 사회적 조직이라는 측면에서 리더십의 중요성과 필요성에 대해 실증적인 결과를 제시하였다. 또한 교회조직 내에서 서번트 리더십의 효율성과 효과성을 검증하였는데 그 의의를 찾을 수 있다. 그리고 조절변수인 리더-구성원 교환관계의 질은 서번트 리더십이 조직몰입에 미치는 영향에 대하여 조절효과를 보이는 것으로 나타났다. 이는 주임신부가 본당 구성원들과 긴밀한 관계를 맺으면서 주임신부 개인에 대한 몰입을 강조하기보다는 교회조직 또는 교회사명예로의 몰입을 더 강조하는 가톨릭교회의 종교적 특성을 잘 보여주는 결과로 해석할 수 있는 것으로, 향후 서번트 리더십과 관련한 연구들에서 리더십에 대한 조절효과를 찾는 것 또한 중요한 연구방향이 될 것으로 여겨진다.

하지만 본 연구에서는 서번트 리더십에 관한 연구가 가설을 도출하기에는 부족함에도 불구하고, 이를 실증적으로 분석하였다. 즉, 서번트 리더십과 리더몰입 및 조직몰입과의 관계를 선행 연구들을 분석하여 이론적으로 뒷받침할 만한 연구들이 부족함에도 불구하고 설문을 통하여 이를 실증 분석하였다는 문제점을 내포하고 있다. 이러한 부분은 추후에 서번트 리더십에 관한 연구들이 활발히 이루어짐으로써 해결해야 할 것이다. 그리고 연구를 위하여 수집된 표본들은 서울 대교구의 전체 15개 지구에서 각 지구별로 최소 1개 이상

의 본당으로부터 수집함으로써 일반화를 위한 노력을 기울였으나, 서울 대교구에 국한되었다는 측면에서 한계점을 지니고 있다. 향후 한국 내의 다른 교구들을 대상으로 한 연구, 혹은 역사와 문화적 배경이 다른 국가의 가톨릭교회, 그리고 다른 그리스도교회들이나 타종교, 그리고 종교조직인 아닌 영리 및 비영리조직과의 비교 연구를 시행하는 것도 의미가 있으리라고 여겨진다. 또한 리더를 가톨릭교회의 주임신부(성직자)에게 국한하였다는 점에서 한계가 있을 수 있다. Kennedy와 Lawton (1998), McNichols와 Zimmerer(1985)는 종교와 윤리적 경영 행동 사이의 유의한 정(+)의 상관관계를 제시하였으며, Worden(2005)는 강한 역할 정체성을 지닌 전략적 리더는 예수 안에서 제시된 사랑의 가치를 지향하는 서번트로서의 형태 안에서 리더십을 발휘할 것이라고 주장하였다. 따라서 향후 영리·비영리조직의 가톨릭신자 리더들을 대상으로 서번트 리더십과 관련된 연구 또한 중요한 의미를 지닐 수 있을 것이다. 마지막으로, 횡단적 연구방법(cross-functional research)의 한계점을 내포하고 있으며, 설문지법에 의한 자기보고법을 사용하여 동일방법 편이의 한계를 지니고 있다는 점에서 여러 문제점들을 내포하고 있다. 그러므로 추후의 연구에서는 이러한 문제점들을 고려한 연구들이 이루어져, 서번트 리더십에 관한 보다 폭넓은 이해를 제공할 필요가 있을 것이다.

참고문헌

강영순 · 김희철 · 강문실 (2006). LMX와 팔로어십, 그리고 리더십 유형간의 관계. 인

적자원관리연구, 13(1), 45-63.
김두섭 · 강남준 (2000). 회귀분석: 기초와 응용. 나남출판.
김현아 · 김인호 (2004). LMX의 질, 자아개념, 조직유효성간의 관계 연구. 인사관리연구, 28(4), 171-213.
남승규 (2006). 산업 및 조직 심리학회: 구두발표; 셀프 이스팀 서번트 리더십. 한국심리학회, 논문집, 426-427.
이강욱 · 손태원 (2004). 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 대한경영학회, 45, 1571-1594.
이정 · 장영철 (2004). 리더십 유형이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 인사관리연구, 28(1), 137-172.
하재별 (2006). 공동체 활성화와 리더십. 가톨릭출판사.
한준구 · 문형구 (2003). 비영리조직의 경영학적 접근에 대한 연구. 한국비영리연구, 2(2), 47-98.
Hunter, J. C. (2004). 서번트 리더십. 김광수 옮김, 시대의 창.
JOANNIS PAULI PP. II (1989). 교회법전. 한국주교회의 교회법위원회 옮김, 한국천주교중앙협의회.
Barbuto, J. E. & Wheeler, D. W. (2006). Scale development and construct clarification of servant leadership. *Group & Organization Management*, 31(3), 300-326.
Burns, J. M. (1978). *Leadership*, NY: Harper & Row.
Dannhauser, Z. & Boshoff, A. B. (2006). *The relationships between servant leadership, trust, team commitment and demographic variables*. Paper presented at the 2006 meeting of the

- Servant Leadership Research Roundtable, Virginia Beach, VA.
- Friend, W. (2003). *Leadership in the church*. Origins, 32(30), 489-494.
- Giampetro-Meyer, A., Brown, T. B., Browne, M. N., & Kubasek, N. (1998). Do we really want more leaders in business?. *Journal of Business Ethics*, 17, 1727-1736.
- Graen, G. B. & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange(LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247.
- Greenleaf, R. K. (1970). *The Servant as a Leader*. Indianapolis, IN: Greenleaf Center.
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of Legitimate power and greatness*. Paulist Press, Ramsey, N. J.
- Humphreys, J. H. (2005). Contextual implications for transformational and servant leadership: A historical investigation. *Management Decision*, 43(10), 1410-1431.
- Jacobs, G. A. (2006). *Servant Leadership and Follower Commitment*. Paper presented at the 2006 meeting of the Servant Leadership Research Roundtable, Virginia Beach, VA.
- Kennedy, E. J., & Lawton, L. (1998). Religiousness and business ethics. *Journal of Business Ethics*, 17(2), 163-175.
- Laub, J. A. (1999). *Assessing the servant organization: development of the organizational leadership assessment(OLA) instrument*. Unpublished Dissertation, Florida Atlantic University, Boca Raton, FL.
- Matteson, J. A. & Irving, J. A. (2006). Exploring servant versus self-sacrificial leadership: A research proopsal for assessing the commonalities and distinctions of two follower-oriented leadership theories. *Proceedings of the American Society of Business and Behavioral Sciences*, 13(1), 1305-1319.
- McNichols, C. W., & Zimmerer, T. W. (1985). Situational ethics: An empirical study of differentiators of student attitudes. *Journal of Business Ethics*, 4(3), 175-180.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press, New York, New York.
- Ndoria, J. (2004). *Servant leadership: Is it an academic jargon or a lifestyle?*. Paper presented at the 2004 meeting of the Servant Leadership Research Roundtable, Virginia Beach, VA.
- Peters, L. H., O'Conner, E. O., & Wise, S. L. (1984). *The specification and testing of useful moderator variable hypothesis*. In T. S. Bateman & G. R. Feei, eds., *Method and Analysis in Organizational Research*, Reston, VA, 129-139.
- Spears, L. C. (1995). *Introduction - servant-leadership and the greenleaf legacy*. In *Reflections on Leadership-How Robert K. Greenleaf's Theory of Servant-Leadership Influenced Today's Top Management Thinkers*, 1-14. edited Larry C. Sperars, The Greenleaf Center for Servant-Leadership, John Wiley & Sons, Inc. New York.

- Spears, L. C. (2005). *The understanding and practical of servant leadership*. Paper presented at the 2005 meeting of the Servant Leadership Research Roundtable, Virginia Beach, VA.
- Stone, A. G., Russell, R. F., & Patterson, K. (2004). Transformational versus servant leadership: a difference in leader focus. *The Leadership & Organization Development Journal*, 25(4), 349-361.
- Sweetser, T. P., & Forster, P. M. (1993). *Transforming the Parish: Models for the Future*, Sheed & Ward, Franklin, Wisconsin.
- Winston, B. (2003). Extending Patterson's Servant Leadership Model: Explaining how leaders and followers interact in a circular model, Paper presented at the 2003 meeting of the Servant Leadership Research Roundtable, Virginia Beach, VA.
- Worden, S. (2005). Religion in strategic leadership: A positivistic, normative/theological, and strategic analysis. *Journal of Business Ethics*, 57, 221-239.

1차 원고접수 : 2007. 10. 4

2차 원고접수 : 2007. 11. 19

최종게재결정 : 2007. 11. 21

A Study on the Effect of Catholic Church's Servant Leadership on Members' Attitude

Insuk Lee

Sogang University

Sung-Poong Jo

Archdiocese of Seoul

Mu-Gona Jeong

Sogang University

As recent society is confronted with the change from industrial society to knowledge-information society, organizations face the new paradigm that organizational systems should serve to their members. As a result, there is increased importance and necessity for the effective leader and leadership upon the new paradigm, as a factor for the accomplishment of the organizational mission, objective, and growth in both profit organizations and non-profit organizations including the Catholic church. The purposes of this study was to verify the influence of servant leadership on organizational commitment, the influence of servant leadership on leader commitment, the influence of servant leadership on religious participation and it aims to examine moderating effect of the quality of leader-member exchange (LMX) in the relationship between the servant leadership and the organizational commitment, leader commitment. For the practical analysis, 1301 questionnaires were used in analysis. The results can be summed up as the servant leadership of the pastors is positively related to organizational commitment of parish members and leader commitment of parish members. And the moderating effect of the quality of leader-member exchange(LMX) was only found in the relationship between the servant leadership and the organizational commitment(+).

Key words : servant leadership, catholic church, leader/organizational commitment, leader-member exchange(LMX)