

새마을리더, 새마을조직, 지역사회와의 협력관계를 통한 새마을운동의 발전 방안에 관한 연구 : 청도군의 사례를 중심으로

A Study on Saemaul Undong's Development through Saemaul Leaders,
Organizations, and Community Cooperative Partnerships
: Focusing on the Case of Cheongdo County, Gyeongsangbuk-do Province

이 정 주*

Lee, Jeong Ju

■ 목 차 ■

- I. 서론
- II. 이론적 논의
- III. 연구방법
- IV. 연구결과 및 분석
- V. 요약 및 제언

우리나라의 1970년대의 새마을운동이 국가발전을 견인하고 유네스코의 세계기록유산으로 등재되면서 전 세계에서 새마을운동 전수에 대한 요청이 급증하고 있다. 이러한 연유에는 여러 가지 요인이 있겠지만 그 중 새마을리더의 헌신적인 노력과 봉사가 중요한 역할을 하였다.

이에 본 연구는 새마을 리더의 숭선수범과 희생정신에 초점을 두고 새마을 리더의 리더십 발휘와 새마을조직과의 협력관계, 지역사회와의 관계를 분석하였다. 그리고 이러한 이론적 논의와 분석을 바탕으로 새마을리더와 새마을조직 그리고 지역사회조직과의 협력관계를 증진 시키고, 새마을리더가 자긍심을 가지고 새마을사업을 원활하게 추진할 수 있도록 새마을리더의 역할 재정립에 관한 시사점을 도출하고자 하였다.

이는 현재 새마을운동을 추진하고 있는 새마을리더가 새마을조직과 지역사회와의 협력관계

* 영남대학교 새마을국제개발학과 부교수

논문 접수일: 2016. 3. 31, 심사기간(1차): 2016. 3. 31~2016. 5. 22, 게재확정일: 2016. 5. 22

를 구축하는데 있어 유의미한 연구가 될 것이라고 판단한다.

□ 주제어: 새마을운동, 새마을리더, 새마을조직, 지역사회, 리더십

Korea's 1970s Saemaul Undong led the national development, and since being recognized by UNSECO's Memory of the World Register requests for its dissemination from around the world have risen sharply. While there could be several factors behind this reason, the dedication and service of Saemaul leaders played an important role.

Accordingly, this study focuses on Saemaul leaders' self-motivated initiative and sacrifice as well as analyzing the relationship of their displays of leadership with partner organizations and communities. And based on theoretical discussions and analysis proposes some implications for redefining leaders as those who facilitated projects by taking pride in their work and extending partnerships between themselves, Saemaul organizations, and community organizations.

This concludes with the proposition that it would be meaningful to research Saemaul leaders who at present are building relationships with organizations and communities.

□ Keywords: Saemaul Undong, Saemaul leader, Saemaul organization, Community, Leadership

I. 서론

오늘날 새마을운동은 국내보다도 특히 국제적으로 빈곤을 탈피하기 위한 지역발전 전략, 더 나아가 국가발전전략으로서 큰 관심을 받고 있다(최외출, 2015: 63). 이렇게 새마을운동에 대한 국제사회의 관심이 고조된 데에는 한국의 새마을운동이 소득증대와 빈곤타파, 지역 재생에 지대한 영향을 미쳤고(ADB, 2012), 지역주민의 자활감 증진에 기여하였으며, 특히 여성들의 지위를 향상시키는데 핵심적인 역할을 하여 1950년대 가난했던 한국이 세계 10대 경제대국으로 성장·발전할 수 있었던 원동력이었음을 국제사회가 인식하였기 때문이다.

한국의 경제성장과 국가발전에 큰 기여를 한 새마을운동의 성공요인에 대해서는 학자마다 다양하게 주장하고 있다. 최외출(2014)에 의하면 새마을운동의 성공요인은 국가지도자의 구체적인 전략과 목표 제시, 일관성 있는 정책 추진, 국민적 공감과 적극적 참여, 남·여 새마

을지도자의 헌신적 노력과 봉사, 전 국민을 대상으로 한 새마을교육, 정기적 성공사례 발표 및 평가와 표창, 범정부적 지원, 선택과 집중 및 경쟁원리의 활용 등으로 정리될 수 있다. 새마을운동의 성공요인 중 특히 새마을리더¹⁾의 헌신적 노력과 봉사가 두드러진다. 1970년대 새마을운동에서 마을 단위의 리더가 주민들과 함께 새마을사업을 적극적으로 추진하여 이룩한 성과에 대해서는 아무리 강조해도 지나치지 않을 정도로 높이 평가받고 있다(최외출, 2014). 각 마을 단위에서의 새마을리더는 마을 및 새마을조직의 리더로서 무보수의 봉사자이고, 마을주민의 한 사람으로서 마을의 발전을 헌신적으로 이끌었다. 이들은 새마을사업을 통한 변화된 모습에 대한 비전을 제시하고, 이를 달성하기 위해 주민들을 적극적으로 설득하고 참여를 유도하는 존재이다. 즉, 현재 상태의 관리자가 아니라 영농기술, 생활관습, 가치관 등의 혁신을 통해 마을의 발전과 혁신을 추구하는 변혁적 리더로서의 기능을 한 것이다(김준경외, 2013: 82-83).

마을은 비교적 작은 조직단위이지만 이 안에는 매우 다양한 갈등 요인들이 잠재되어 있으므로 새마을리더의 역할만으로는 이를 극복하고 새마을운동을 성공시키는 데는 한계가 있다. 즉, 1970년대 새마을리더는 본인들이 속한 새마을조직 및 마을이라는 지역사회와의 협력관계를 구축하여 리더십을 발휘하고 새마을사업을 추진하였으며 마을혁신에도 앞장섰다.

이처럼 새마을운동에서 새마을리더가 새로운 변화를 주도하는 주된 역할을 수행했던 만큼 사실상 새마을운동 추진의 구심력은 새마을리더에게 있는 것이다(이정주, 2009: 35-38). 새마을운동을 수행하고 있는 새마을리더에게도 새마을운동의 국제적 관심 확대와 그 위상 재정립에 따른 시대에 걸맞은 새로운 방향성을 모색하여 새마을운동 추진의 구심력을 새로이 부여할 필요성이 있다.

시대적 환경변화에 따라 요구되는 새마을리더의 리더십 유형과 기능, 조직을 바라보는 관점, 협력관계 등은 다소 차이가 있겠지만 이러한 요인들은 변화된 조직의 내외적 환경에서 새마을리더로서의 역할 및 기능에 대한 방향성 제시와 만족도 개선에 영향을 미친다고 할 수 있다.

따라서 본 연구는 새마을운동이 성공할 수 있었던 여러 가지 요인들 중에서 새마을리더의 솔선수범과 희생정신에 초점을 두고 오늘의 새마을운동을 시행하는 새마을리더의 리더십 발휘와 새마을조직과의 협력관계, 지역사회와의 관계를 분석하고자 한다. 그리고 이러한 이론적 논의와 분석을 바탕으로 새마을운동의 발전방안으로써 새마을리더의 역할 재정립에 관한 시사점을 도출하고자 한다. 이는 새마을리더가 조직과 지역사회와의 협력관계를 구축하는데 있어 유의미한 연구가 될 것이라고 판단한다.

1) 본 논문에서는 새마을리더를 마을에서 선출된 남녀 지도자를 포함한 새마을 관련 조직들에서의 지도자 모두를 지칭하는 용어로 사용한다.

II. 이론적 논의

1. 리더십이론의 관점과 새마을리더

모든 조직에서 리더십(leadership)의 문제는 매우 중요한 관심의 대상이 되어 왔다. 또한 조직의 목적을 효과적으로 달성하고 유지 및 성장시킬 수 있느냐 하는 문제는 그 조직의 생존과 발전에 직결되는 문제이다. 즉, 리더십은 리더가 그의 역할을 효율적으로 수행하는데 매우 중요한 요인이 된다(박진숙, 2011: 4).

리더십이론은 1940년대부터 본격적으로 논의되기 시작하였고 1970년대까지 출현한 리더십이론을 전통적 리더십이라 하고 사회의 다양성과 다변화로 리더십이론에 새로운 의미가 부여되어 나타난 1980년대 이후 리더십이론을 현대적 리더십이라고 한다. 새마을리더에게도 새마을조직, 지역사회와의 협력관계 구축에 있어서 리더십의 발휘는 매우 중요하게 작용한다. 이에 전통적 리더십과 현대적 리더십에 관하여 이론적 고찰을 하고 새마을리더에게서 발휘된 리더십의 형태를 분석하는 것은 새마을리더의 리더십이 매우 중요함을 주시시키는 것이다.

전통적 리더십은 특성이론, 행동이론, 상황이론의 3가지로 분류해 볼 수 있다. 특성이론(trait theory)은 1940년대 후반 이전에 주류를 이루었던 리더십 이론으로 리더란 구성원에 비해 어떤 특성 또는 자질을 지니고 있다고 보는 입장이다. 여러 리더들을 조사해서 어떤 공통적인 성격적, 사회적, 신체적 특성이 있는지를 알아보고, 효과적인 리더의 속성을 주로 개인의 능력 가운데에서 찾는 것이다. 그러므로 특성이론은 이에 주안점을 두고 리더를 선발하거나 훈련해야 한다고 보는 입장이라 할 수 있다.

행동이론(behavioral theory)에서 주장하는 바는 리더의 특성보다 하급자를 대하는 리더의 행동에서 리더의 유효성을 찾을 수 있다고 하였다. 즉, 리더는 어떤 행동을 하는가, 리더는 어떻게 행동을 하는가라는 관점에서 적합한 리더의 행동유형을 밝히려는 것으로 리더의 행동에 어떤 스타일이 있다고 가정하고 이 행동 스타일을 연구의 대상으로 하였다. 이 같은 행동이론의 접근은 리더의 효과에 대한 초점이 리더 개인에 의하여 발생하는 것이 아니고 리더의 스타일이라고 주장하였다.

상황이론(situation theory)은 특성이론이나 행동이론과 상반된 주장으로 리더에게 가장 효과적일 수 있는 특성·기능·행동 등의 구체적인 상황이 잘 부합될 때 효과적이라고 주장한다. 특히, Fiedler(1967)의 상황적합 리더십이론은 리더십의 유효성이 리더와 조직 구성원의 상호작용 유형과 상황에 따라 결정되며 결과적으로 어떤 리더가 어떤 상황이나 조직에서는 효과적이지만 다른 상황에서는 그렇지 않을 수 있다고 보았다(Fiedler, 1967). 또한, 리

더와 구성원의 관계, 과업구조, 리더의 지위권력 등 3가지 요소의 상황이 리더에게 어느 정도 호의적인가에 따라 성과가 달라진다고 보았다. 그리고 리더의 과업행동과 관계성 행동은 특정과업 수행에 필요한 요소이며 구성원들의 준비성과 수준간 상호작용에 근거하고 있다 (Hersey et. al., 1996: 120-125). 이러한 주장은 모든 상황변인들도 중요하지만 구성원들의 준비성 수준에 따라 리더십 행동이 더 중요하다고 보는 견해이다.

한편, 1980년대 초반 이후 조명되기 시작한 현대적 리더십이론은 제4의 리더십이론이라 지칭되었으며, 카리스마적 리더십, 변혁적 리더십, 셸프 리더십, 서번트 리더십 등 다양한 유형의 리더십이 개발되어 여러 조직 사회에 적용되었다.

먼저, 카리스마적 리더십(charismatic leadership)은 사람들이 한 개인을 보통 사람과는 다른 탁월한 능력을 가진 존재로 지각함으로써 그를 존경하고 추종하는 데서 형성된다. 사람들이 리더의 개인적인 특별한 자질 때문에 스스로 그에게 권력을 부여하고 그를 따르게 되는 리더와 추종자 간의 사회적 관계라고 할 수 있다. 둘째, 변혁적 리더십(transformational leadership)은 리더와 구성원 양자 모두의 동기유발 수준과 도덕 수준을 높이는 관계를 형성해 가는 과정으로 볼 수 있다. 또한 리더가 구성원들의 잠재적 동기를 인식하여 상위수준의 욕구가 만족되도록 동기화하고 구성원들에게 따르도록 행동을 유도함으로써 리더와 구성원간의 상호작용의 관계라는 결과를 낳게 한다(Burn, 1978). 셋째, 셸프 리더십(self leadership)은 자기 영향력을 행사하기 위해 사용되는 사고 및 행동 전략이라 할 수 있으며, 자신을 주도적으로 이끌기 위해 취하는 책임 있는 행동이라 할 수 있다. 그리고 자신과의 약속과 책임을 이행하기 위한 인간의 선의의 본능이기도 하고, 독특한 행동양식이라고 할 수 있다. 넷째, 서번트 리더십(servant leadership)은 구성원의 인지 여부와는 상관없이 구성원을 지원하는데 있어서 리더를 조직 내에서 권력의 핵심에 두고 있지 않다(Smith et al, 2004: 80-91). 전통적 리더들은 주로 지휘하고자 하는 목적에서 동기부여가 되는 반면 서번트 리더십은 구성원과 상하관계에서 지휘하기보다는 모두가 평등하며 봉사하고자 하는 욕구에 의해 동기부여가 된다. 즉, 서번트 리더는 리더가 조직구성원들보다 특별한 것이 없다고 판단하고 리더십을 공유하고 리더십에 대한 신뢰를 보여줌으로써 조직구성원들 사이에 공동체 개발을 촉진하는 역할을 한다.

새마을정신은 우리나라가 성공적으로 경제성장을 하는데 큰 영향을 미쳤으며 새마을운동의 핵심인 우리도 '할 수 있다'라는 'can do spirit'을 국민들이 생활 속에서 공유하고 실천하게 하였다. 결국 새마을정신은 잠자고 있던 국민들의 정신적 에너지를 발전이라는 목표로 연결 지었다(최영출, 2011: 14). 이러한 새마을정신으로 무장한 새마을리더는 1970년대 새마을운동 당시 주민들을 새마을사업에 참여하도록 독려했고 새마을리더 자신들의 시간과 에너지, 재산까지도 기꺼이 희생하였다. 새마을운동의 일선 현장에서는 주민들 간, 주민과 공무원들 간의 갈등과 협동이 공존하였으며, 이러한 문제의 최전선에 섰던 사람들이 새마을

리더였다(한도현, 2010: 267). 그들은 단순히 행정적인 측면에서 임무를 수행하는 사람이거나 권위적인 자세로 아래에서 일을 만들어 해주기를 기다렸던 리더는 아니었다. 새마을리더는 자발적인 행동과 실천으로 마을에 필요한 해결사항들을 파악하고 주민의 의견을 모아 협의하고 갈등을 조정하며, 새마을사업에 주민의 적극적 참여와 행정·기술적 측면에서의 지원을 끌어내는 데에 자신들의 역량을 최대한 발휘한 리더이다. 당시 새마을리더의 행동이나 동기부여적 측면에서 살펴보면 이들은 관료적 리더십이나 위계지향적 리더십 보다 기존 마을 조직과 그 문화를 변화시켜 마을주민들의 욕구와 자발적 창의성을 이끌어나가는 변혁적 리더로서의 면모를 보이고 있다. 또한, 새마을리더가 리더로서의 타고난 자질이나 역량, 특성 등이 개인적 속성에서 발휘되는 특정 요소가 있었다기 보다는 개발연대에 가난과 빈곤을 탈피하고자 하는 과정 속에서 리더로서의 자질이 발휘되었다고 볼 수 있다. 일련의 과정에서 동기부여가 새마을교육 등의 외부 요인에서 의해서도 이루어지지만, ‘할 수 있다’라는 ‘Can Do Spirit’을 리더 스스로의 내재적 요인으로 발휘하고 지속해 나갔다는 데에서 셀프 리더십의 측면도 찾아 볼 수 있다. 또한, 이들은 가난한 마을 주민들 위에 군림하고자 했던 리더가 아닌, 그 내면에서 마을 주민들에게 스스로의 시간과 노력과 재산을 희사하는 모습을 나타내어 서번트 리더십의 면모도 가지고 있다.

2. 새마을조직 측면에서의 새마을리더

산업화가 급속히 진전되면서 그에 따른 병리적 현상으로 인간소외현상이 심각히 대두되었고 이러한 압박은 조직이론, 조직발전, 조직문화에도 많은 영향을 끼쳤으며, 이러한 영향의 실제적 측면은 인간을 기계적 단위로 이해함으로써 인간의 심리적 동인을 경시했으며, 그 결과 생산성은 최하위 수준을 나타내게 되었다. 이와 같은 문제를 해소하기 위한 방안으로 테일러를 중심으로 과학적 관리학파들이 과학적 관리기법을 시도하였으나, 이 또한 인간성 경시라는 측면에서 소기의 성과를 거두지 못하였다.

조직발전의 중요성에 대한 논의는 끊임없이 제기되어 왔다. 특히, 기계적 조직의 중요성과 한계성장에 대한 보완책이 대두되어 인간관계 중심 조직의 중요성을 강조하는 이론과 접목되어 새로운 관리전략을 구성한 것이 조직발전에 대한 개념이다. 조직에서 인간적 요소를 보다 강화시킴으로써 조직의 생산성이나 효과성을 증대시키고 구성원들의 직무만족과 행복을 진작시키는 방안으로서 조직발전개념이 대두되었고, 이러한 조직발전은 조직이 직면하고 있는 문제를 스스로의 책임 하에 극복하고 조정해서 조직목표를 달성하고 새로운 도약의 기회를 만드는데 궁극적 목표가 있다(주영중, 2011: 147-170).

조직발전에 있어서 바람직한 인간상의 목표 가치는 부지런함, 강한 성취의욕과 자기 행동

에 대한 책임 등이다. 이는 조직 자체의 발전을 기대하기 보다는 조직구성원의 행태 변화를 통해 조직의 효과성을 제고하기 위한 접근방식으로 볼 수 있다(McGregor, 2002: 32).

조직발전 측면에서 새마을조직을 분석하고 그 과정에서 새마을리더를 파악하는 것은 매우 의미 있는 시도라고 할 수 있다. 조직발전은 기존 조직의 가치·인식체계의 변화를 통해서 가능하다는 가정 하에 가치의 변화를 유도하기 위해서 조직 내 최고 책임자의 인식은 물론 관리자와 구성원의 인식 변화가 선행되어야 한다. 또한, 이러한 변화가 지속되기 위해서는 내부는 물론 외부 전문가의 도움과 계획적인 변화전략도 필요하다(조성호외, 2014: 356-389).

새마을조직은 새마을리더를 포함하여 새마을문고회, 새마을금고 등 여러 새마을사업들을 수행하는 조직들로서 마을 주민들과 새마을사업을 진행 하는데 있어 읍면동 하부 단위에서 시간적, 공간적으로 함께 하며 주민들에게 많은 영향을 주는 조직측면에서의 주요 요인으로 볼 수 있다. 특히, 1970년대 새마을운동은 마을 대표를 중심으로 마을개발사업에 관한 의사결정을 상향적 방식을 통해 실천하는 과정에서 점차 지역사회 거버넌스 체제를 형성하게 된 것이다(소진광, 2007: 83-112). 새마을조직은 패배의식과 나태, 좌절의식이 팽배한 농촌사회가 가진 가장 큰 문제인 가난과 빈곤을 탈피하기 위해 스스로의 책임 하에 이를 극복하고 조정해서 새마을운동의 목표를 달성하고 새로운 도약의 기회를 만들어가고자 했다는 점에서 조직발전의 목표와 동일한 것으로 볼 수 있다.

새마을조직은 조직적 측면에서 각 조직들이 유기적으로 사업에 관한 목표를 공유하고 마을 주민들의 동기부여 및 참여 의식을 제고하기 위하여 새마을리더의 창의적이고 변혁적인 리더십이 적극 발휘되었고, 마을 주민들의 가치 인식 및 행태 변화가 자연스럽게 이루어졌다. 이러한 새마을운동의 성공에는 향약 등의 위계적이고 수직적인 성향의 농촌공동체가 자연(地緣)적인 마을공동체로 전환되고(So, Jin-Kwang, 2009: 32), 이 공동체의 수직적 통합과 수평적 협력을 이끌어낸 핵심 요인으로써 새마을조직 측면에서의 새마을리더의 리더십이 크게 작용하였다.

3. 지역사회와 새마을리더의 협력관계

리더와 지역사회는 서로 영향을 주고받는 관계로 파악할 수 있다. 지역사회 리더는 지역사회의 구성원으로써 지역사회 발전에 중요한 역할을 한다. 또한, 지역사회 리더는 지역사회 구성원들에게 영향을 주고 지역사회를 발전시켜가는 주체이며, 이들의 관계는 지역사회 주도형, 리더 주도형, 이중혼합형, 상호공조형, 상호 독립관계형 등으로 나타난다(Gidron et al., 1992, 주성수, 2009: 5-34, 김준기, 2000: 25-30). 지역사회 리더는 지역사회를 이끌어가는 주체로서 지역사회와의 협력관계를 어떻게 구축해 나가는가 하는 것은 매우 중요한

문제이다. 따라서 리더가 실질적으로 지역사회에서 어떠한 역할을 하고 있는지, 리더가 지역사회에 기여하는 바는 무엇인지, 지역사회는 리더를 어떻게 인식하고 있는지, 그리고 향후 리더와 지역사회와의 관계를 어떻게 규정하고 관계 유형을 정립해 나갈 것인가 모두 이 분야의 연구 과제이다. 지역사회를 발전시키고 그 목표를 효율적으로 달성하려면 공동체 구성원의 협조가 필수적이고 그들과 상호작용하는 리더의 역할이 중요하다. 그러므로 훌륭한 리더십을 가진 리더가 지역사회에 있느냐, 없느냐에 따라 지역사회의 성과가 달라지게 된다.

지역사회와 리더는 양자 간의 협력구도나 상호작용 구도이기 보다 한 편의 일방적인 주도로 국한된 개념이었으나 최근에는 다자간 협력과 비공식 영역 등의 혁신 연계라는 다양한 관점이 포함되는 광의적 개념으로 확장하여 조명할 필요가 있다(장후은 외, 2015: 515-526). 최근에는 리더와 지역사회 간의 단순한 양자 간 협동방식에서 탈피하여 모든 잠재적 참여 주체들이 공동의 이익을 위해 상호 협력하는 것에 의미를 부여하며 이를 통해 네트워크 형성에 기반을 둔 경쟁력 확보라는 고유한 목적을 달성하도록 강조되고 있다. 지역사회가 가진 목표를 성공적으로 수행하기 위하여 공동체 구성원들의 동기 유발을 통한 몰입과 만족도의 제고는 매우 중요한 요인이 되며 리더는 구성원들로 하여금 지역사회의 목표를 이행하기 위하여 유용한 방향으로 행동하도록 유도하여야 한다. 이는 어떤 조직에서 동일한 조건 하에서 리더십의 유형과 구성원들의 수용과 인식 여하에 따라서 그 효과성이 달라진다는 연구결과를 뒷받침해주는 논거이다.

리더가 구성원에게 의사결정 과정에 능동적으로 참여하도록 할 때 그리고 조직 내에서 권한 위임을 많이 할 때 몰입과 만족도가 증가하는 것이다. 이러한 측면에서 1970년대 새마을 리더는 공동체 구성원 즉, 당시 마을 주민들이 새마을사업의 결정 및 계획 수립, 사업 추진 단계 등에 고루 참여할 수 있도록 유도하고 앞장서는 데에 변혁적이고 창의적이며 서번트적 리더십을 발휘하였으므로 마을 주민들은 더욱 새마을사업에 몰입하여 직접적이고 능동적으로 참여하고 사업이 끝난 이후에 그 만족감이 더욱 증폭되는 효과성을 가질 수 있었다. 따라서 지역사회와 새마을리더의 관계 규명은 변화된 지역사회의 공동체 인식과 행태에서 새마을 리더가 가져야 할 기본 소양과 역할에 대한 방향제시를 해줄 수 있을 것이다.

4. 선행연구 검토

조직발전에 있어 조직구성원의 역할은 매우 중요하며, 이에 못지않게 그 조직을 이끌어 가는 리더의 역할 또한 중요하다. 기존의 조직발전 관련 연구들은 리더의 리더십이나 조직 구성원의 몰입에 관한 연구들이 주를 이루고 있으며, 이를 통해 조직의 발전 방안을 모색해야 한다고 주장하고 있다. 이와 더불어 최근 들어 새마을운동의 성공가치에 대한 재조명 노력으

로 1970년대 새마을운동을 추진했던 새마을리더의 리더십 분석에 관한 연구들도 진행되고 있다. 이에 본 연구는 조직발전을 위한 조직구성원들의 몰입과 조직리더의 리더십을 중심으로 선행연구를 검토하고, 새마을리더의 리더십 분석에 대한 선행연구 검토를 병행하였다.

이승호외(2009: 541-559)는 리더십 효과성에 관한 연구에서 영감과 열정을 통해 사람들에게 신뢰할 수 있는 것을 제시하는 상징적 리더십이 직무만족, 부하의 신뢰, 부서목표 달성, 리더의 승진속도와 같은 효과성의 제반 측면에 중요한 영향을 미치는 역할을 한다고 하였다.

이중범외(2009: 155-178)는 발전과 성장을 위해 요구되는 혁신을 실행하기 위해서는 조직구성원들의 혁신적인 노력이 무엇보다 필요하다고 인식한 관점에서 조직구성원들의 혁신행동에 미치는 리더십의 영향을 검증하였다. 구체적으로 변화지향적인 변혁적 리더십이 전통적 거래 리더십에 비해 혁신행동에 어떻게 영향을 미치는가를 연구문제로 하여 이 두 가지 리더십이 조직구성원의 혁신행동에 미치는 영향의 메커니즘이 판이하게 다를 것을 밝혔다.

김영모(2003)는 성공한 부락의 지도자들은 일반적으로 강력하고 반민주적인 지도력을 가진 것으로 많이 지적되고 있는 것과 달리, 그가 조사한 부락의 지도자들은 오히려 창의적이고 민주적인 지도자였음을 밝혔다. 새마을운동 추진 당시 마을에서 오랫동안 함께 살면서 주민들의 신뢰를 받아 마을지도자감으로 검증되어 추대되는 경우가 적지 않은 예로 있고 이는 반민주적인 강력한 리더 보다 민주적이고 창의적 리더가 역할을 더욱 잘 해낼 수 있는 마을 내의 상대적 평등이 자리 잡고 있음을 알 수 있다.

정갑진(2008)은 변혁적 리더로서의 새마을지도자의 역할을 새마을정신을 실천하며 주민들을 일깨우는 교육자, 또한 새로운 도전정신을 결속시키는 선도자, 항상 새로운 가능성을 재창조하는 개척자라고 규정하였다.

성영태외(2010: 179-208)는 새마을조직의 조직문화가 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구에서 경쟁가치모형을 이용하여 경북 새마을조직의 조직문화유형을 파악하고 새마을 조직문화와 조직효과성의 영향관계를 실증적으로 검증하고, 새마을조직의 조직문화 발전을 위한 방안을 제시하였다.

이선미(2010)는 영감적 리더십과 인정의 리더십의 개념을 이론적으로 밝히고, 마을리더의 영감적 리더십과 인정의 리더십은 마을 주민들을 새마을사업에 참여하도록 하는 중요한 요소임을 강조하였다. 이러한 리더십에 정부가 지원함으로써 마을 주민들의 단합과 협력을 이끌어낼 수 있었다고 보았다.

한도현(2010: 267)은 새마을지도자들이 변혁적 리더십을 발휘하여 주민들의 참여 동기를 더욱 고양시켜 마을개발의 목표 달성을 이루는 임무를 가지고 있었으며, 그들은 절대 단 순하게 정부의 정책을 마을에 수동적으로 집행하는 존재가 아니라는 점을 강조하였다. 또한, 한도현(2012)은 마을의 남녀 새마을지도자들은 새마을정신의 체득이라는 정신개혁을 먼저

실천하고 이웃주민들에게 전파하는 변혁적 리더였으며, 생계유지 농업을 상업적 농업, 기업적 농업으로 변혁하는 기업가적 리더의 성향도 지녔음을 밝혔다. 이들은 기업가적 리더이자 변혁적 리더들로서 빈곤극복, 농가소득증대라는 새마을운동의 목표를 달성할 수 있었다.

이정훈(2014: 167-190)은 새마을운동의 성공적 경험과 노하우를 통하여 리더의 훌륭한 리더십을 국제개발협력 발전에 있어 개발도상국의 성공적인 지역사회개발모델로 활용한다면 ODA사업의 목표달성을 보다 효과적으로 달성하는데 중요한 역할을 할 수 있음을 강조하였다.

새마을리더의 리더십은 본 연구의 목적을 달성하기 위한 핵심적인 내용이다. 그러나 새마을리더의 리더십에 국한하여 선행연구를 검토한 바 제한적인 연구 편수로 인해 충분한 선행연구 검토가 뒷받침되지 못한 한계가 있다. 그러나 본 연구는 리더십과 조직의 발전 방안에 관해 개별적으로 진행되어 온 연구의 한계점을 극복하고, 새마을운동에서의 향후 추진 방안을 제시할 수 있도록 새마을리더의 리더십과 새마을조직을 동시에 분석하고 그에 대한 발전 방안을 제시하는데 그 의의가 있다.

<표 1> 선행연구검토 결과 요약

구분	연구자	주요내용
조직몰입 및 리더십	성영태 외(2008)	기초자치단체장의 리더십 유형이 공무원의 조직몰입에 영향을 미친다
	이승호 외(2009)	리더십 효과성에 상징적 리더십이 중요한 영향을 미친다
	이종범 외(2009)	조직구성원들의 혁신행동에 미치는 리더십의 영향 강조
새마을리더의 리더십	김영모 (2003)	새마을운동이 성공한 부락의 리더들은 창의적이고 민주적인 지도자였다
	정갑진 (2008)	변혁적 리더로서의 새마을지도자의 역할은 교육자, 선도자, 개척자이다
	성영태 외(2010)	새마을조직의 조직문화가 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구에서 새마을조직의 조직문화 발전을 위한 방안 제시
	이선미 (2010)	마을리더의 영감적 리더십과 인정의 리더십은 마을 주민들을 새마을사업에 참여하도록 하는 데에 중요한 요소임을 강조
	한도현 (2010)	새마을리더들이 변혁적 리더십을 발휘하여 주민들의 참여 동기를 더욱 고양시켜 마을개발의 목표 달성을 이루는 임무를 가지고 있었다
	한도현 (2012)	남녀 새마을리더들은 기업가적 리더이자 변혁적 리더들로서 빈곤극복, 농가소득증대라는 새마을운동 목표를 달성하였다
	이정훈 (2014)	새마을운동의 성공적 경험과 노하우를 통하여 리더의 훌륭한 리더십을 국제개발협력 발전에 있어 개발도상국의 성공적인 지역사회개발모델로 활용 강조

III. 연구방법

1. 연구대상자 선정 및 조사방법

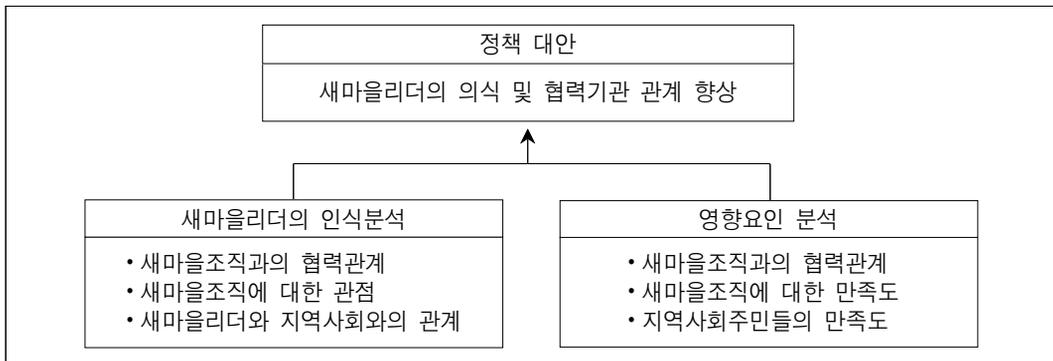
본 연구는 새마을조직과 새마을사업을 이끌고 있는 새마을리더의 의식을 조사하여 새마을조직과의 협력관계, 새마을조직에 대한 관점, 지역사회와의 관계를 분석하고자 한다. 그리고 새마을리더의 의식에 영향을 미칠 수 있는 새마을리더의 새마을조직과의 협력관계, 새마을조직에 대한 만족도, 지역사회주민들의 만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하여 새마을사업을 이끌 새마을리더가 지역사회 및 새마을조직과의 협력관계를 증진시키고, 새마을리더로서 자긍심을 가지고 새마을사업을 효과적으로 추진할 수 있는 방안을 제시하는 것을 목적으로 한다.

본 연구를 위해 2014년 9월부터 2014년 11월까지 경상북도 청도군의 새마을리더를 대상으로 의식조사를 실시하였다. 설문에 응답한 새마을리더는 290명이고, 그 중 분석에 사용된 대상자는 281명이다.

2. 연구모형

새마을리더로서 새마을조직과 협력관계, 새마을조직에 대한 관점, 지역사회와의 관계, 개인적 특성을 분석하며, 새마을리더로서 새마을조직과의 협력관계에 영향을 미치는 영향요인, 새마을리더로서 새마을조직에 대한 만족도에 영향을 미치는 요인, 새마을리더의 활동이 지역사회주민들의 만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하여 향후 새마을리더와 새마을조직, 지역사회와의 협력관계를 형성하는 발전적인 대안 제시를 위한 연구목적에 달성하기 위하여 <그림 1>과 같이 연구모형을 설정하였다.

<그림 1> 연구모형



3. 측정도구

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 제시된 연구모형을 기반으로 청도군 새마을리더 의식조사분석을 위한 측정도구를 제시하면 다음과 같다. 새마을리더와 새마을조직과의 협력관계 6개 문항, 새마을리더의 새마을조직에 대한 관점 9개 문항, 새마을리더와 지역사회와의 관계 13개 문항, 그리고 개인적 특성 7개 문항을 바탕으로 척도는 리커트식 5점 척도와 명목 척도로 구성하였으며, 5점 척도는 점수가 높을수록 긍정적인 응답을 의미한다.

4. 자료분석 방법

본 연구에서 중요하게 다루어질 내용은 지역사회에서의 새마을리더의 의식조사를 통하여 새마을리더로서 새마을조직과 협력관계, 새마을조직에 대한 관점, 지역사회와의 관계에 관한 의식을 분석하였고, 지역사회 협력관계, 새마을조직 만족도, 지역사회주민의 만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 자료는 SPSS 21.0을 이용하여 분석하였으며, 빈도분석, 평균비교분석, 다중회귀분석 등의 통계적 방법을 사용하였다.

IV. 연구결과 및 분석

1. 새마을리더의 새마을조직, 지역사회와의 협력관계에 대한 분석

1) 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 성별은 <표 2>에서 보는 바와 같이 여성이(149명, 53.0%)이 남성(132명, 47.0%)보다 많았으며, 연령은 50대가 150명(53.4%)으로 가장 많았고, 60대 이상도 79명(28.1%)이 되어 전체 새마을리더 중 50대 이상이 전체의 81.5%를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 월 소득은 100만원이상 200만원 미만이 95명(33.5%)으로 가장 많았다. 가족 수는 4명이 95명(33.8%)으로 가장 많았고, 새마을리더로서 활동기간은 1년 이상 10년 미만이 173명(61.6%), 10년이상 20년 미만이 78명(27.8%) 등의 순으로 나타났다. 그리고 봉사경험은 4회 이상이라고 응답한 사람이 77명(27.4%)으로 가장 많았으며, 전혀 없다고 응답하는 사람도 50명(17.8%)으로 나타났다.

<표 2> 조사대상자의 일반적 특징

구분		N	%	구분		N	%
성별	남성	132	47.0	가족 수	1명	11	3.9
	여성	149	53.0		2명	62	22.1
	계	281	100.0		3명	70	24.9
연령	20대	0	0.0		4명	95	33.8
	30대	7	2.5		5명 이상	43	15.3
	40대	45	16.0		계	281	100.0
	50대	150	53.4	활동 기간	1년미만	23	8.2
	60대 이상	79	28.1		10년미만	173	61.6
	계	281	100.0		20년미만	78	27.8
월소득	100만미만	69	24.6		30년미만	5	1.8
	200만미만	95	33.5		30년이상	2	0.7
	300만미만	72	25.6		계	281	100.0
	400만미만	29	10.3	봉사 경험	없음	50	17.8
	400만이상	16	5.7		1회	62	22.1
	계	281	100.0		2회	51	18.1
			3회		41	14.6	
			4회이상		77	27.4	
			계		281	100.0	

2) 새마을리더의 새마을조직과의 협력관계

새마을리더의 새마을조직과의 협력관계에 대한 인식수준을 알아보기 위하여 다음 <표 3> 과 같이 새마을리더의 역할 수행 만족도, 새마을리더의 지위, 새마을조직 내에서의 리더의 신뢰도, 새마을조직과 리더와의 업무협조, 새마을조직 의사결정에서 리더의 영향력, 새마을조직의 개선사항 인식도에 대한 의견을 조사하였다.

분석 결과 새마을리더의 역할 수행 만족도는 35.9%가 긍정적인 응답을 하였으며, 5%는 부정적으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 새마을조직 내에서 새마을리더의 지위에 대한 인식조사에서는 23.2%가 높다고 생각하고 있으며, 13.1%는 부정적인 응답을 하였다. 새마을조직 내에서 리더의 신뢰도에 대한 응답에서는 41.7%가 긍정적인 응답을 한 반면, 2.2%는 부정적인 응답을 하였다. 새마을조직과 리더와의 업무협조는 절반이 넘는 53.7%가 원활하게 이루어지고 있는 것으로 인식하고 있었다. 새마을조직의 의사결정에서 새마을리더의 영향력에 대해서는 53.0%가 영향력이 있는 것으로 생각하고 있고, 11.4%는 영향력이 없다고

생각하고 있음을 알 수 있다. 새마을조직에 개선사항이 있는지 여부에 대해서는 절반이 넘는 52.4%가 개선사항이 있다고 응답하였다.

평균값을 비교해 보면, 새마을조직의 개선사항 인식의 평균값이 3.61로 가장 높았으며, 그 다음으로는 새마을조직과 리더와의 업무협조, 새마을조직 의사결정에서 리더의 영향력, 새마을조직 내에서 리더의 신뢰도, 새마을리더의 역할수행의 만족도 순으로 평균값이 높았다.

〈표 3〉 새마을리더의 새마을조직과의 협력관계에 대한 인식

(단위: 명, %)

항목	척도	매우 긍정	긍정	보통	부정	매우 부정	평균	표준 편차
새마을리더의 역할 수행 만족도		20 (7.1)	81 (28.8)	164 (58.4)	12 (4.3)	2 (0.7)	3.35	.766
새마을리더의 높은 지위 인식		19 (6.8)	46 (16.4)	177 (63.0)	33 (11.7)	4 (1.4)	3.13	.811
새마을조직 내에서 리더의 신뢰도		19 (6.8)	98 (34.9)	152 (54.1)	5 (1.8)	1 (0.4)	3.40	.831
새마을조직과 리더와의 업무협조		32 (11.4)	119 (42.3)	110 (39.1)	16 (5.7)	1 (0.4)	3.56	.861
새마을조직 의사결정에서 리더의 영향력		27 (9.6)	122 (43.4)	99 (35.2)	28 (10.0)	4 (1.4)	3.49	.879
새마을조직의 개선사항 인식		53 (18.9)	94 (33.5)	113 (40.2)	15 (5.3)	4 (1.4)	3.61	.947

3) 새마을리더로서 새마을조직에 대한 관점

새마을리더의 새마을조직에 대한 관점의 인식수준을 알아보기 위하여 〈표 4〉에서 보는 바와 같이 새마을조직의 발전 가능성, 새마을조직이 추진하고 있는 사업에 대한 관점, 새마을조직에 대한 만족도, 일반인들의 새마을조직에 대한 인식도, 새마을조직의 역동성, 새마을조직의 사회적 위상, 새마을조직과 지자체(청도군)와의 협력관계, 청도군 새마을회와 경상북도 새마을회의 협력관계, 새마을조직의 정치적 성향에 대한 인식을 조사하였다.

분석 결과 새마을조직의 발전가능성에 대해서는 긍정적인 응답이 124명(44.2%), 부정적인 응답이 21명(7.5%)으로 나타났으며, 새마을조직이 추진하고 있는 사업에 대한 관점에서는 150명(53.3%)이 긍정적으로 응답하였고, 10명(3.6%)이 부정적으로 응답하여 많은 새마을리더가 새마을조직이 발전가능성이 높고, 새마을사업을 잘 추진하고 있다고 인식하고 있는 것을 알 수 있다.

새마을조직에 대한 만족도에서는 101명(35.9%)이 긍정적으로 인식하고, 17명(6.1%)이 부정적으로 인식하고 있음을 알 수 있다. 일반인들이 새마을조직에 대해 어느 정도 인지하고 있다고 생각하는지에 대한 조사에서는 100명(35.6%)이 긍정적으로 응답하였으며, 68명(24.2%)이 부정적인 응답을 하였다.

새마을조직이 활발하게 활동하고 있다고 생각하는지에 대한 새마을조직의 역동성에서는 101명(36.0%)이 긍정적으로 응답하였으며, 18명(6.4%)이 부정적으로 응답하였다. 새마을조직의 사회적 위상에 대해서는 77명(27.4%)이 긍정적인 응답을 하였으며, 29명(10.3%)이 부정적인 응답을 하였다. 새마을조직과 지자체(청도군)와의 협력관계에 있어서는 149명(53.0%)이 긍정적으로 응답하였고, 30명(10.7%)이 부정적으로 응답하여 새마을조직과 청도군과는 비교적 협력이 잘되고 있다고 인식하고 있는 것을 알 수 있다.

또한, 청도군 새마을회와 경상북도 새마을회의 협력관계에서는 135명(48.1%)이 긍정적으로 응답하였으며, 26명(9.2%)이 부정적으로 응답하였다. 새마을조직의 정치적 성향에 대한 인식에서는 95명(33.8%)이 긍정적인 인식에 응답한 반면, 56명(20.0%)이 부정적인 인식에 응답하였다.

평균값을 비교해 보면, 새마을조직이 추진하고 있는 사업에 대한 관점에 대한 평균값이 3.55로 가장 높았으며, 그 다음으로 새마을조직과 지자체(청도군)와의 협력관계, 청도군 새마을회와 경상북도 새마을회의 협력관계, 새마을조직의 발전 가능성, 새마을조직의 역동성 등의 순으로 평균값이 높게 나타났다.

<표 4> 새마을리더로서 새마을조직에 대한 관점

(단위: 명, %)

항목	척도	매우 긍정	긍정	보통	부정	매우 부정	평균	표준 편차
새마을조직의 발전 가능성		21 (7.5)	103 (36.7)	135 (48.0)	20 (7.1)	1 (0.4)	3.43	.776
새마을조직이 추진하고 있는 사업에 대한 관점		24 (8.5)	126 (44.8)	118 (42.0)	10 (3.6)	0 (0.0)	3.55	.787
새마을조직에 대한 만족도		15 (5.3)	86 (30.6)	153 (54.4)	14 (5.0)	3 (1.1)	3.23	.938
일반인들의 새마을조직에 대한 인식도		21 (7.5)	79 (28.1)	109 (38.8)	63 (22.4)	5 (1.8)	3.13	.995
새마을조직의 역동성		26 (9.3)	75 (26.7)	161 (57.3)	16 (5.7)	2 (0.7)	3.37	.787
새마을조직의 사회적 위상		23 (8.2)	54 (19.2)	171 (60.9)	25 (8.9)	4 (1.4)	3.20	.871

항목	척도	매우 긍정	긍정	보통	부정	매우 부정	평균	표준 편차
새마을조직과 지자체(청도군)의 협력관계		29 (10.3)	120 (42.7)	101 (35.9)	27 (9.6)	3 (1.1)	3.51	.871
청도군 새마을회와 경상북도 새마을회의 협력관계		28 (10.0)	107 (38.1)	117 (41.6)	24 (8.5)	2 (0.7)	3.45	.889
새마을조직의 정치적 성향에 대한 인식		18 (6.4)	77 (27.4)	127 (45.2)	46 (16.4)	10 (3.6)	3.14	.958

4) 새마을리더와 지역사회와의 관계

새마을리더와 지역사회와의 관계에 대한 인식수준을 알아보기 위하여 새마을리더가 지역사회리더로서 역할 수행, 지역사회 내에서 새마을리더의 인지도, 새마을리더의 활동에 대한 주민들의 만족도, 지역사회 내에서 새마을리더의 위상에 대한 의견을 <표 5>와 같이 분석하였다.

분석 결과 새마을리더가 지역사회리더로서 역할수행에 대해 62.6%가 긍정적으로 응답한 반면 2.5%가 부정적으로 응답하여 새마을리더는 지역사회 리더로서 역할을 잘 수행하고 있다고 인식하고 있는 것을 알 수 있다. 지역사회 내에서 새마을리더의 인지도에 대한 응답에서는 35.6%가 긍정적인 응답을 하였으며, 7.9%가 부정적인 응답을 하였다. 새마을리더의 활동에 대한 주민들의 만족도에서는 31.4%가 긍정적으로 응답하였고, 6.8%는 부정적으로 응답하였다. 지역사회 내에서 새마을리더의 위상에 있어서는 28.8%만이 긍정적으로 인식하고 있어 지역사회 내에서 새마을리더의 위상이 그다지 높지 않은 것으로 생각하고 있는 것으로 나타났다.

평균값을 비교해 보면, 새마을리더가 지역사회리더로서 역할 수행이 3.66으로 가장 높았으며, 지역사회 내에서 새마을리더의 인지도, 새마을리더의 활동에 대한 주민들의 만족도, 그리고 지역사회 내에서 새마을리더의 위상 순으로 평균값이 높게 나타났다.

<표 5> 새마을리더로서 지역사회와의 관계에 대한 관점

(단위: 명, %)

항목	척도	매우 긍정	긍정	보통	부정	매우 부정	평균	표준 편차
새마을리더가 지역사회리더로서 역할 수행		23 (8.2)	153 (54.4)	96 (34.2)	6 (2.1)	1 (0.4)	3.66	.735
지역사회 내에서 새마을리더의 인지도		18 (6.4)	82 (29.2)	157 (55.9)	21 (7.5)	1 (0.4)	3.32	.776

항목 \ 척도	매우 긍정	긍정	보통	부정	매우 부정	평균	표준 편차
새마을리더의 활동에 대한 주민들의 만족도	26 (9.3)	62 (22.1)	172 (61.2)	16 (5.7)	3 (1.1)	3.31	.814
지역사회 내에서 새마을리더의 위상	17 (6.0)	64 (22.8)	166 (59.1)	29 (10.3)	3 (1.1)	3.20	.801

2. 영향요인분석

1) 새마을리더로서 새마을조직과의 협력관계 영향요인분석

새마을리더로서 새마을조직과의 협력관계에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위하여 각 변수들을 개인별 특성과 역할수행 만족도, 새마을리더의 지위 인식, 새마을리더의 신뢰도, 새마을리더의 영향력, 새마을조직 개선사항 인식도로 구분하여 이들의 인과관계를 검증할 수 있는 다중회귀분석을 <표 6>과 같이 실시하였다.

새마을리더로서 새마을조직과의 협력관계에 영향을 미치는 타당성 분석에서 Adjusted R²가 .279로 나타났고, 먼저 개인별 특성변수에서 연령 변수의 회귀계수가 .039로 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 연령이 높을수록 새마을리더로서 새마을조직과의 협력관계에 영향을 미치는 것을 의미하며, 통계적 검증을 위한 p값도 .056*로 유의수준을 만족시키고 있다. 가족 변수의 회귀계수는 -.141로 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, p값도 .000***으로 유의수준을 만족시키고 있어, 이는 가족 수가 적을수록 새마을조직과의 협력관계에 영향을 미치는 있음을 알 수 있다.

새마을리더로서 새마을조직과의 협력관계에 영향을 미치는 세부항목인 역할수행 만족도 변수는 회귀계수가 .134로 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 역할수행에 만족도가 높을수록 새마을조직과의 협력관계에 영향을 미치는 것을 의미하며, p값도 .070*로 유의수준을 만족시키고 있다. 새마을리더의 신뢰도 변수의 회귀계수가 .275로 정(+)의 영향을 미치고 있으며, p값도 (.000)***로 유의수준을 만족시키고 있어 새마을리더에 대한 신뢰도가 높을수록 새마을조직과의 협력관계에 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 그리고 새마을리더의 영향력 변수의 회귀계수가 .157로 정(+)의 영향을 미치고 있으며, p값도 (.015)**로 유의수준을 만족시키고 있어 이는 새마을리더의 영향력이 높을수록 새마을조직과의 협력관계에 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

<표 6> 새마을리더로서 새마을조직과의 협력관계 영향요인분석

종속변수: 새마을리더로서 새마을조직과의 협력관계			(N=281)
독립변수	회귀계수(b)	표준오차(SE)	T-statistics
【개인특성】			
성별(1=남)	.060	.083 【.038】	.716(.475)
연령	.039	.058 【.038】	.665(.056)*
학력	.055	.048 【.062】	1.145(.253)
월 소득	.000	.041 【.000】	.005(.996)
가족	-.141	0.038 【-.194】	-3.674(.000)***
활동기간	.023	.070 【.079】	.331(.741)
자원봉사경험	.008	.031 【.014】	.259(.796)
【협력관계 영향요인】			
역할수행 만족도	.134	0.74 【.119】	1.821(.070)*
새마을리더의 지위 인식	.117	.074 【.110】	1.568(.118)
새마을리더의 신뢰도	.275	.063 【.266】	4.337(.000)***
새마을리더의 영향력	.157	.064 【.160】	2.460(.015)**
새마을조직 개선사항 인식	-.009	.049 【-.010】	-.187(.902)
Constant	1.310	.459	2.854(.005)*
R ²	.310		
Adjusted R ²	.279		
F Value	10.043(sig. = .000b)		

주: 1) *** p<.001, **p<.05, *p<.10

2) ()안의 숫자는 p값이며, **【 】**안의 숫자는 Beta 값

2) 새마을리더로서 새마을조직에 대한 만족도 영향요인분석

새마을리더로서 새마을조직에 대한 만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위하여 각 변수들을 개인별 특성과 새마을조직 발전가능성 인식, 새마을조직 추진사업 평가, 새마을조직의 대중 인식, 새마을조직의 역동성, 새마을조직의 사회적 위상, 청도군과의 협력관계, 청도와 경북 새마을회의 협력관계, 새마을조직의 정치성향 변수로 구분하여 이들의 인과관계를 각각 검증할 수 있는 다중회귀분석을 실시하였다.

새마을리더로서 새마을조직에 대한 만족도에 영향을 미치는 요인의 타당성 분석은 <표 7>에서 보는 바와 같이 Adjusted R²는 .274이고, 먼저 개인별 특성변수에서는 활동기간 변수의 회귀계수가 -.079로 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타나, 이는 활동기간이 짧을수록 새마을조직에 대한 만족도가 높다는 것을 의미하며 p값도 (.037)**로 유의수준을 만족시키고 있다.

새마을리더로서 새마을조직에 대한 만족도에 영향을 미치는 세부항목인 조직 발전가능성 인식에서는 회귀계수가 .257로 정(+)의 영향을 미치고 있는 바, 이는 새마을조직 발전가능성의 인식은 새마을조직 만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것을 의미하며, p값도 (0.000)***으로 유의수준을 만족시키고 있다. 새마을조직 추진사업 평가 변수의 회귀계수는 0.169로 정(+)의 영향을 미치며, p값도 (0.032)**로 유의수준을 만족시키고 있다. 이는 새마을조직 추진사업 평가가 높을수록 새마을조직 만족도에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 의미한다. 새마을조직의 대중 인식 변수의 회귀계수는 .136으로 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, p값도 (0.025)**로 유의수준을 만족시키고 있다. 이는 새마을조직의 대중 인식이 높을수록 새마을조직 만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것을 의미한다. 새마을조직의 역동성 회귀계수는 .133으로 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, p값도 (0.078)*로 유의수준을 만족시키고 있다. 이것은 새마을조직이 활발하게 사업을 추진할수록 새마을조직 만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것을 의미한다.

<표 7> 새마을리더로서 새마을조직에 대한 만족도 영향요인분석

종속변수: 새마을리더로서 새마을조직에 대한 만족도			(N=281)
독립변수	회귀계수(b)	표준오차(SE)	T-statistics
【개인특성】			
성별(1=남)	-.079	.093 [-.046]	-.847(.397)
연령	-.038	.063 [-.034]	-.611(.542)
학력	.060	.054 [.062]	1.096(.274)
월 소득	.053	.043 [.068]	1.234(.218)
가족	-.019	.043 [-.024]	-.444(.657)
활동기간	-.079	.077 [-.058]	-1.024(.037)**
자원봉사경험	.053	.034 [.086]	1.546(.123)
【만족도 영향요인】			
새마을조직 발전가능성 인식	.257	.072 [.212]	3.546(.000)***
새마을조직 추진사업 평가	.169	.078 [.142]	2.160(.032)**
새마을조직의 대중 인식	.136	.060 [.144]	2.257(.025)**
새마을조직의 역동성	.133	0.075 [.112]	1.768(.078)*
새마을조직의 사회적 위상	-.015	.069 [-.014]	-.212(.832)
청도군과의 협력관계	.106	.073 [.098]	1.445(.150)
청도와 경북 새마을회 협력관계	.073	.070 [.069]	1.042(.298)
새마을조직의 정치성향	-.026	.055 [-.026]	-.463(.644)
Constant	.481	.497	.969(.334)

종속변수: 새마을리더로서 새마을조직에 대한 만족도			(N=281)
독립변수	회귀계수(b)	표준오차(SE)	T-statistics
R ²	.313		
Adjusted R ²	.274		
F Value	8.048(sig. = .000b)		

주: 1) *** p<.001, **p<.05, *p<.10

2) ()안의 숫자는 p값이며, 【 】안의 숫자는 Beta 값

3) 새마을리더의 활동에 대한 지역사회주민들의 만족도 영향요인분석

새마을리더의 활동에 대한 지역사회주민들의 만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위하여 각 변수들을 개인특성과 지역사회리더 역할수행, 새마을리더의 인지도, 새마을리더의 위상, 지역사회사업 주도여부, 사업에 영향을 미친 횟수, 새마을사업 성공 경험의 변수로 구분하여 이들의 인과관계를 각각 검증할 수 있는 다중회귀분석을 다음 <표 8>과 같이 실시하였는 바, 새마을리더의 활동에 대한 지역사회주민들의 만족도에 영향을 미치는 요인의 타당성 분석에서 Adjusted R²는 .463으로 나타났다.

먼저 개인별 특성변수에서는 성별이 남성인 변수의 회귀계수가 .188로 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나고 p값도 .015**로 유의수준을 만족시키고 있어, 이는 남성 새마을리더가 지역사회주민들의 만족도에 긍정적 영향을 미치는 것을 의미한다. 월 소득 변수의 회귀계수는 .055로 정(+)의 영향을 미치고, p값도 (.093)*으로 유의수준을 만족시키고 있어 월 소득이 높은 새마을리더 일수록 지역사회주민들의 만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것을 의미한다. 자원봉사경험 변수의 회귀계수는 .046으로 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다, 이는 새마을리더의 자원봉사경험이 많을수록 지역사회주민들의 만족도에 긍정적 영향을 미치는 것을 의미하며, p값도 .079*로 유의수준을 만족시키고 있다.

새마을리더의 활동에 대한 지역사회주민들의 만족도에 영향을 미치는 세부항목인 지역사회리더의 역할수행 변수의 회귀계수는 .166으로 정(+)의 영향을 미치고 있고, p값도 .008**로 유의수준을 만족시키고 있다. 이는 새마을리더가 지역사회 리더로서의 역할수행이 활발할수록 지역사회주민들의 만족도에 긍정적 영향을 미치는 것을 의미한다. 새마을리더의 인지도 변수의 회귀계수는 .252로 정(+)의 영향을 미치고, p값도 (.000)***으로 유의수준을 만족시키고 있다. 이는 새마을리더에 대한 인지도가 높을수록 지역사회주민들의 만족도에 긍정적 영향을 미치는 것을 의미한다. 새마을리더의 위상 변수의 회귀계수는 .373으로 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 이는 새마을리더의 위상이 높을수록 지역사회주민들의 만족도에 긍정적 영향을 미치는 것을 의미하며, p값도 .000***으로 유의수준을 만족시키

고 있다. 사업에 영향을 미친 횡수 변수의 회귀계수는 .094로 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 이는 새마을리더로서 추진한 사업이 많을수록 지역사회주민들의 만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것을 의미하며, p값도 (.032)*로 유의수준을 만족시키고 있다. 새마을사업 성공 경험 변수의 회귀계수는 .091로 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 새마을사업 성공 경험이 많을수록 지역사회주민들의 만족도에 긍정적 영향을 미친다는 것을 의미하고, p값도 (.056)*으로 유의수준을 만족시키고 있다.

<표 8> 새마을리더의 활동에 대한 지역사회주민들의 만족도 영향요인분석

종속변수: 새마을리더의 활동에 대한 지역사회주민들의 만족도			(N=281)
독립변수	회귀계수(b)	표준오차(SE)	T-statistics
【개인특성】			
성별(1=남)	.188	.077 【.119】	2.444(.015)**
연령	.003	.048 【.003】	.064(.949)
학력	.042	.040 【.051】	1.061(.290)
월 소득	.055	.033 【.080】	1.685(.093)*
가족	-.004	.033 【-.005】	-.112(.911)
활동기간	-.069	.058 【-.058】	-1.181(.239)
자원봉사경험	.046	.026 【.086】	1.763(.079)*
【사업수행평가 영향요인】			
지역사회리더 역할 수행	.166	.062 【.150】	2.668(.008)**
새마을리더의 인지도	.252	.061 【.240】	4.095(.000)***
새마을리더의 위상	.373	.057 【.363】	6.511(.000)***
지역사회사업 주도 여부	.044	.040 【.069】	1.119(.264)
사업에 영향을 미친 횡수	.094	.044 【.132】	2.152(.032)**
새마을사업 성공 경험	.091	.047 【.096】	1.922(.056)*
Constant	.302	.428	.705(.481)
R ²	.488		
Adjusted R ²	.463		
F Value	19.480(sig. = .000b)		

주: 1) *** p<.001, **p<.05, *p<.10

2) ()안의 숫자는 p값이며, **【 】**안의 숫자는 Beta 값

V. 요약 및 제언

본 연구는 새마을리더의 의식을 분석하여 새마을리더와 새마을조직, 그리고 지역사회조직과의 협력관계를 증진시키고, 새마을리더가 지역사회의 리더로서 자긍심을 가지고 새마을사업을 원활하게 추진할 수 있는 발전 방안을 제시하는데 목적이 있다.

본 연구에서 나타난 결과를 보면, 우선 새마을리더의 새마을조직과의 협력관계에서 새마을리더는 대체로 새마을조직이 개선할 사항이 있는 것으로 인식하고 있으며, 새마을조직과 새마을리더와의 업무협조가 대체로 잘 되고 있고, 새마을조직 의사결정에서 리더의 영향력이 높은 것으로 인식하고 있음을 알 수 있다. 반면 새마을리더가 높은 지위에 있다는 인식은 다른 평균값이 비해 상대적으로 낮게 나타났다. 이는 새마을리더 스스로 지역사회에서 지위가 그리 높지 않은 것으로 생각하고 있음을 알 수 있고, 이는 새마을리더로서 자긍심을 저해하는 요소로 작용한다는 것을 알 수 있다. 그리고 새마을리더로서 새마을조직에 대한 관점에서는 새마을조직이 추진하고 있는 사업에 대해 긍정적으로 인식하는 것으로 나타났으며, 새마을조직과 지자체(청도군), 그리고 기초 지자체(청도군) 새마을회와 광역 지자체(경상북도) 새마을회가 긍정적으로 협력하고 있는 것으로 인식하고 있다. 반면 일반인들의 새마을조직에 대한 인식은 상대적으로 긍정적인 응답이 낮게 나타났다. 이것은 새마을리더는 새마을조직이 사업을 잘 추진하고 있고, 협력 기관과의 업무 협조도 잘되고 있지만 일반인들은 크게 관심을 가지고 있지 않다고 인식하고 있음을 알 수 있다. 새마을지도자와 지역사회와의 관계에서는 새마을리더가 지역사회의 리더로서 역할을 잘 수행하고 있고, 지역사회 내에서 새마을리더에 대한 인지도에 대해서는 긍정적으로 응답하였으나, 상대적으로 지역사회 내에서 새마을리더의 위상에 대해서는 다른 요소에 비해 긍정적인 응답이 적었다. 이는 새마을지도자는 새마을리더로서의 역할은 잘 수행하고는 있으나 지역사회 내에서의 새마을리더로서 위상은 그리 높지 않음을 반영하고 있다. 새마을리더로서 새마을조직과의 협력관계에 영향을 미치는 요인으로는 연령과 가족 수, 역할수행 만족, 새마을리더의 신뢰도, 그리고 새마을리더의 영향력이 있고, 새마을조직에 대한 만족도에는 활동기간, 조직발전 가능성 인식, 새마을조직 추진사업 평가, 새마을조직의 대중 인식요소와 새마을조직의 역동성이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 새마을리더의 활동에 대한 지역사회주민들의 만족도에는 남성, 월소득, 자원봉사 경험, 지역사회리더로서 역할수행, 새마을리더의 인지도, 새마을리더의 위상, 사업에 영향을 미친 횟수 그리고 새마을사업 성공경험이 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

본 연구 결과를 통해 지자체 새마을리더의 자긍심을 높이고 새마을조직 및 지역사회에서 협력관계를 높여 새마을사업을 원활히 추진하기 위한 방안을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 새마을리더가 새마을사업을 효과적으로 추진하기 위해서는 지역사회 리더로서 지역사회 구성원으로부터 신뢰를 얻어 자긍심을 가지고 새마을조직 내에서뿐만 아니라 지역사회 발전을 위한 역할을 할 수 있도록 활동과 사업성과에 대하여 적절한 포상제도가 이루어져야 한다. 둘째, 새마을리더의 활동을 지역사회와 새마을조직에 적극적으로 홍보할 필요가 있다. 새마을리더가 지역사회 발전을 위해 헌신적으로 사업을 추진하고 있음에도 불구하고 새마을조직과 지역사회에서 이를 인지하지 못한다면 새마을리더가 각종 사업을 추진할 때 추진력도 약해지고 사업 효과도 기대하기 어렵다. 그러므로 새마을조직과 새마을리더의 역할 및 활동을 적극적으로 홍보하여 새마을조직과 지역사회 내에서 인지도를 높이고, 동시에 이들의 원활한 협조를 이끌어 낼 수 있도록 해야 한다. 셋째, 새마을리더의 위상 재정립이 필요하다. 1970년대 새마을리더가 지역사회 발전에 중요한 역할을 할 수 있었던 것은 공무원과 더불어 지역사회 내에서의 위상이 높았기 때문이라고 할 수 있다. 따라서 지자체 및 새마을조직은 새마을리더를 지역사회 발전을 견인하는 상향식 개발의 리더로서 예우하고 그에 따른 위상제고가 필요하다. 넷째, 새마을조직의 발전은 법, 제도적 장치들의 신설과 정비를 통해 가능성을 모색할 수 있는데 이를 위하여 중앙 및 지방정부의 적극적인 노력이 요구된다. 이러한 노력의 결과를 통해 새마을리더의 활동영역 확대와 새마을사업의 적극적인 참여로 귀결되어 지역발전의 초석을 다질 수 있다.

다섯째, 새마을리더가 각종 사업을 추진할 때 가시적인 성과도 가져올 수 있도록 계획하고 가시적인 성과를 통해 만족감과 성취감을 줄 수 있는 방안을 마련할 필요가 있다. 그리고 사업을 추진할 때는 달성가능하고, 구체적이고 객관화할 수 있는 목표를 제시하도록 하며, 추진한 사업에 대해서는 객관적으로 평가하여 새마을리더의 노력에 상응하는 보상체계를 마련해야 한다. 또한, 새마을리더가 주도적으로 추진할 수 있는 사업 기회 확대를 통한 성취감 증진과 이러한 성취감을 바탕으로 지역사회 내에서 새마을리더로서의 역량 및 인지도가 향상될 수 있다.

【참고문헌】

- 김영모. (2003). 『새마을운동연구』. 서울: 고현출판사.
- 김준경외. (2013). 『2012 경새마을운동경험전수사업 교재개발연구』. 서울: KDI.
- 김준기. (2000). 지방행정과 NGO: 지방정부와 NGO의 바람직한 관계. 『지방행정』. 49(565): 25-30.
- 박진숙. (2011). 전통적 리더십과 최근 리더십에 관한 탐색적 고찰-윤리적 리더십을 중심으로. 『한국행정학회 추계학술대회 논문집』. 253: 4.
- 성영태·최봉기·임채숙. (2008). 기초자치단체장의 리더십 유형이 공무원의 조직몰입에 미치는 영향: 대구광역시를 중심으로. 『지방정부연구』. 12(1): 263-282.
- 성영태·임재강. (2010). 새마을 조직의 조직문화가 조직효과성에 미치는 영향: 경상북도 새마을 조직을 중심으로. 『지방행정연구』. 24(4): 179-207.
- 소진광. (2007). 지역사회 거버넌스와 한국의 새마을운동. 『한국지방자치학회보』. 19(3): 93-112.
- 이선미. (2010). 『지역자원동원 리더십: 성남시 자원봉사조직의 사례, 기층 리더십과 시민공동체』. 서울: 백산서당.
- 이승호·김영진 (2009). 다원적 리더십과 그 효과성에 관한 연구-조직이론의 네 가지 관점을 중심으로-. 『상업교육연구』. 23(4): 541-559.
- 이종범·박미성·이도화. (2009). 변혁적·거래적 리더십이 조직구성원의 혁신행동에 미치는 영향: 임파워먼트의 매개효과. 『인사관리연구』. 33(4): 155-178.
- 이정주 (2009). 『대구경북 새마을운동의 과제와 발전방안』. 대구: 대구경북연구원.
- 이정훈 (2014). 새마을운동의 국제개발협력과 리더십 역할에 관한 연구: 라오스의 추진모델을 중심으로. 『대한정치학회보』. 22(4): 167-190.
- 장후은·이종호·허선영. (2015). 인문사회계열의 산학협력과 지역발전: 일본 사례를 중심으로. 『대한지리학회』. 50(5): 515-526.
- 정갑진. (2008). 『외국인들이 배우고 싶어하는 한국의 새마을운동』. 서울: 케이빌더.
- 조성호·안대영. (2014). 조직문화의 유형이 조직몰입을 통해 조직발전에 미치는 영향: 대구지역 방송사를 대상으로. 『언론과학연구』. 14(2): 356-389.
- 주성수. (2009). 시민사회의 책무성과 투명성. 『시민사회와 NGO』. 한양대학교 제3섹터연구소. 7(1): 5-34.
- 주영중. (2011). 공공조직에서 조직문화가 조직발전에 미치는 영향: OCB의 매개 효과를 중심으로. 『국가정책연구』. 25(2): 147-170.
- 최영철. (2011). 신새마을운동의 추진현황과 과제. 『지방행정』. 대한지방행정공제회. 60(694): 14.

- 최외출. (2014). 「자원봉사의 실제와 가치, 그리고 준비」, 자원봉사론 특강.
- 최외출. (2015). 지역발전 전략으로서 새마을운동에 대한 텍스트 분석: 1970년-2012년. 『지방행정연구』. 29(1): 63-98.
- 한도현. (2010). 1970년대 새마을운동에서 마을 지도자들의 경험세계: 남성지도자들을 중심으로. 『사회와 역사』. 88: 267.
- 한도현. (2012). 「2011경제발전경험모듈화사업: 새마을운동 모범사례」. 행정안전부·새마을운동중앙회.
- Asian Development Bank. (2012). Sharing Knowledge on Community-Driven Development.
- Burns, J.M.. (1978). Ethical leadership: A prerequisite for Effective School. NASSP Bulletin.
- CHOI Oe-Chool. (2014). Towards a Safer and Happier World: Sharing and Practicing Saemaul Spirit. Global Saemaul Leadership Forum 2014.
- Fiedler, F. E. (1967). A Theory of Leadership and Effectiveness. New York: McGraw-Hill.
- Gidron, B., R. M. Kranmer, & L. M. Salamon(eds.). (1992). Government and the third sector: Emerging relationships in welfare states, San Francisco: Jossey-Bass Publisher.
- Greenleaf, R. K. (1998). The Power of Servant Leadership. San Francisco: Berret Koehler Publisher. Inc.
- Hersey, Paul., Kenneth H. Blanchard, and Dewey E. Johnson. (1996). Management of organizational behavior: Utilizing human resources. 7th ed. NJ: Prentice-Hall.
- McGregor, D. (2002). Theory x and theory Y. Workforce. 81(1): 32.
- Smith, B.N., Montagno, R.V. & Kuzmenko, T.N. (2004). Transformational and servant leadership: Content and Contextual Comparisons. Journal of Leadership and Organizational Studies, 10(4): 80-91.
- So, Jin-Kwang. (2009). Community development through Saemaul Undong in Korea in 1970s. Saemaul Undong & Community Development. 15: 17-42.

이 정 주: 대구대학교에서 2001년 “자치단체의 국제교류 결정요인과 교류효과에 관한 연구” 논문으로 행정학 박사학위를 취득하였으며, 현재 영남대학교 새마을국제개발학과에서 부교수로 재직 중이다. 전공분야는 지역개발이며, 주로 새마을개발과 국제개발협력이 관심분야이다. 대표 논문으로는 “새마을운동 발전단계 구분과 구분유형에 관한 연구”(『지방행정연구』2016) 등이 있다.