

# 지역사회 경찰공무원의 조직지원인식과 조직시민행동, 셀프리더십 간의 관계 연구 : 셀프리더십 매개효과를 중심으로

이효영\* · 이희수\*\*(중앙대학교)

## 국문요약

본 연구는 경찰공무원의 조직지원인식이 조직시민행동에 미치는 영향과 셀프리더십이 두 변인 간 매개효과를 가지는가에 대한 유효성을 살펴보고자 한다. 연구 분석에 포함된 연구대상은 경찰청과 전국소재의 경찰청, 경찰서, 지구대에 근무하는 경찰공무원 232명이었고, 이들의 조직지원인식, 조직시민행동, 셀프리더십의 상관관계를 분석하였다. 모든 자료는 SPSS 22.0 프로그램을 사용하여 분석하였고, Pearson의 상관관계 분석으로 연구변인 간의 상관성을 확인하였다. 셀프리더십의 매개효과를 실증하기 위해서 위계적 회귀분석을 실시하였으며, 조직지원인식의 하위변인인 정서적 지원과 수단적 지원이 셀프리더십의 하위 변인을 매개하여 조직시민행동의 하위변인에 유의미한 영향을 주는지 실증하고자 SPSS Process macro를 활용하여 부트스트랩 검증으로 실증하였다. 연구 분석 결과 첫째, 조직지원인식이 조직시민행동에 유의미한 영향을 미치는 것으로 실증되었다. 조직지원인식의 정서적 지원은 정당한 행동에, 수단적 지원은 참여적 행동에 직접 영향을 미치는 것으로 실증되었다. 둘째, 조직지원인식은 셀프리더십에 정(+ )의 영향을 주는 것으로 나타났고, 조직지원인식과 셀프리더십의 하위요인 간에서 유의미한 영향을 미치는 것을 확인하였다. 셋째, 조직지원인식과 조직시민행동 사이에서 셀프리더십의 매개 역할의 효과에서는 조직지원인식이 조직시민행동에 직접효과가 있는 것으로 나타났으며, 조직지원인식과 조직시민행동 간에 셀프리더십은 부분 매개 역할을 하는 것으로 실증되었다. 본 연구결과를 기반으로 시사점을 논의하였다.

[주제어] 지역사회, 경찰공무원, 조직지원인식, 조직시민행동, 셀프리더십

## I. 서론

경찰청 직무에 관한 제2장 법령에서는 국민의 안전과 법질서를 추구하기 위한 활동 및 예방, 질서유지, 공공의 안녕 등을 목적으로 조직된 국가 기관이 경찰이라고 규정하고 있다. 경찰은 학교폭력예방과 교통안전 교육, 사회소외계층을 위한 친 시민경찰활동 등과 같은 공무를 수행한다(경찰청, 2021). 경찰은 지역사회에서 지역주민을 직접 만나고, 지역문제에 관심을 가지면서 함께 해결하기 위한 다양한 방안과 지원을 모색한다(박은순, 임혜정, 하태수, 2019).

경찰공무원법 제10조에 따르면, 경찰공무원은 공개경쟁과 경찰대학 졸업 등을 통해 입직하는

\* 이 연구는 연구자의 석사학위 취득 논문인 ‘지역사회 경찰공무원의 조직지원인식이 조직시민행동에 미치는 영향: 셀프리더십 매개효과를 중심으로(2018)’를 바탕으로 수정·보완한 것임.

\*\* 교신저자, 이희수(중앙대학교 교수), heesu@cau.ac.kr

데, 경찰교육기관에서 일정기간 교육 훈련을 수행한 후 직무를 맡게 된다. 보직을 맡은 경찰공무원 중 교육활동을 직무로 하는 경찰공무원은 경찰의 특성화를 살린 전문 지식과 자신이 경험한 실천 지식을 갖추고 지역주민과 교사, 학생, 학부모 등에게 생활안전교육과 범죄예방 교육에 대해 교육활동을 수행한다(황윤아, 2017). 경찰공무원은 지역과의 연계활동이 늘어나면서 지역적 특색에 따른 교육활동을 직무로 수행하는 경찰공무원의 수도 점차 늘어나고 있다(임준태, 2006).

시민교육영역에 해당하는 학교폭력 예방 프로그램, 학교 밖 청소년 제도, 교통안전 교육을 수행하는 경찰공무원은 지역사회와의 관계가 매우 밀접하게 연계되어 있다. 교육활동을 이행하는 경찰공무원은 전문 강사가 활동하기 어려운 특수 분야에서 경찰공무원 자신의 경험으로 얻은 경험적 지식과 전문지식으로 추가적인 직무교육 없이 자신의 힘으로 지역사회 안에서 교육활동을 대비하는 상황이 많다(김영환, 2004). 지역사회에서 이행되는 교육활동은 경찰공무원의 본연의 업무 이외의 직무로 인식하는 경우가 많고, 조직의 지원이나 인센티브 제도는 경미하다. 그러므로 지역사회에서 경찰공무원의 지속적인 교육활동을 지지하기 위한 다양한 요소들이 필요하며, 현재의 직무는 아니지만 교육활동을 이행할 수 있는 잠재력이 있는 경찰공무원의 적극적인 참여에 대한 동기를 높이기 위해서는 조직지원인식, 셀프리더십, 조직시민행동을 살펴보아야 할 필요가 있다.

조직구성원들은 조직에서 자신을 뒷받침해주는 조직지원에 대해 신뢰감을 느끼고, 조직구성원의 행동과 태도 변화에 영향을 미칠 수 있다(최재용, 2015). 사회교환이론에 기초한 조직지원인식은 조직에서 조직구성원들에게 주의를 기울이고, 구성원들을 존중해 주고 있는지를 의식하려고 하며, 그 결과 조직에 대한 정서적 애착과 조직에 보탬이 될 수 있는 행동을 하려는 건설적인 행동이다(김은광, 2012). 조직지원인식이 조직시민행동, 조직몰입, 직무만족 등의 요인에 매개하거나 조절요인으로 영향을 미치는 것으로 실증되었다(권용섭, 임재강 2015; 김성환, 2016; 김용호, 이종현, 신강현, 2016; 노수정, 2019; 송민혜, 양승범, 이현정, 2017; 윤명숙, 이희정, 2015). 조직지원인식은 조직시민행동, 공정성, 직무만족, 경력만족에 영향을 주어 긍정적인 생각 변화와 태도를 통해서 조직 구성원의 자존감을 고취시키는 연구결과를 검증하였다(김운식, 2008; 권정숙, 2010; 서재현, 2011; 정재화, 강여진, 2007). 이러한 선행연구를 근거로 교육활동을 수행하는 경찰공무원들도 조직의 지원을 인식할 때 직무 역량의 향상과 교육 활동에 적극적으로 참여할 수 있는 요인임을 짐작할 수 있다.

경찰공무원은 교육활동을 연계하여 지역사회 내의 범죄예방과 안전을 위한 대안으로 인식하고 이를 수행하고 있다(김봉수, 추봉조, 2017). 이런 교육활동을 이행하기 위해서는 사명감을 갖고 조직에서 수행하는 교육활동에 자발적으로 참여할 수 있는 조직시민행동이 필요하다. 업무이외의 활동까지 이행하는 조직시민행동에 조직지원인식이 조직시민행동에 호의적 영향을 미치는 중요 요인으로 실증되었다(김우진, 서원석, 2011; 김은광, 2012; 이미혜, 2020; 이종찬, 2005; 진윤희, 김성중, 2016). 이것은 경찰공무원이 직무로 교육활동을 인식하기보다는 지역사회의 도움을 주는 시민행동으로 느끼게 하는 중요한 요인으로 짐작할 수 있다.

조직의 효과성을 높이기 위해서는 리더십이 반드시 요구되고, 리더십의 여러 유형에 따라 효과가 다르게 나타난다(고정연, 정현우, 류태모, 2017; 신동희, 이영균, 2020; 한소라, 조혜진, 2017). 여러 리더십 중에서 셀프리더십은 긍정적인 태도와 행동으로 변화시킬 수 있도록 스스로에게 영향을 미치는 요인이다(Manz & Sims, 1980). 이러한 경과는 조직에 이로운 행동을 행할 수 있는 것을 뜻하며(임원식, 이진화, 2012), 조직몰입과 조직시민행동에 셀프리더십이 유의한 영향을 주는 것으로 입증되었다(고환상, 2011; 전정아, 안대희, 2015). 나 자신에게 영향을 주는 셀프리더십은 조직지원인식에 큰 영향을 받게 된다는 것을 뜻할 수 있다(조운형, 나운진, 2013). 또한 조직지원인식과 셀프리더십의 상관관계 연구에서 유의미한 영향을 주는 것으로 보고되었다(김세화, 이희정, 심덕섭, 2010; 김용준, 윤천성, 2016; 이주락, 2013; 정준수, 2018). 교육활동을 수행하는 경찰공무원은 본인의 생각과 행동을 바꾸어 스스로에게 영향을 미치고, 자기 자신을 유도할 수 있는 힘으로 셀프리더십이 요구되는 것을 시사 받을 수 있다.

조직지원인식, 셀프리더십과 조직시민행동에 대한 구조적 관계를 밝힌 연구들이 많이 보고되고 있으나(고형일, 장길상, 송정수, 2012; 서미정, 2017; 임정숙, 2008), 일반 조직과 다른 직무 환경과 직무 특성을 가진 경찰공무원에 대한 연구는 부족한 실정이다. 또한 경찰공무원을 대상으로 수행된 선행연구는 주로 스트레스, 감정노동, 직무만족과 경력몰입, 관리자의 리더십 유형(김구, 한기민, 2012; 김학범, 2011; 남지인, 강미란, 2021; 성영태, 2013; 신주호, 2016; 이하섭, 조현빈, 2011; 황인희, 이영호, 2012) 등 경찰내부의 구조 및 직무향상에만 집중되어 있어서 경찰공무원이 교육활동을 통해 지역사회 연계를 이끄는 요인을 살펴보는 것에는 한계가 있다.

공안을 주로 관리하던 경찰의 직무이행이 점차 경찰과 지역사회의 잦은 접촉으로 이어지면서 경찰공무원의 사회적 역할이 눈에 띄게 두드러지고 있다(허용훈, 2017; 홍태경, 2017). 지역사회 내의 경찰공무원 활동은 단순히 지역 주민과의 만남을 뜻하는 것이 아니라 교육활동을 매개로 지역사회의 주민과의 긍정적 유대감과 신뢰감을 형성하는 목적을 갖게 된다(전용재, 2021). 이는 시민주의 의식에 적합한 것으로서 지역사회의 구성원으로 시민 역할을 강조할 수 있으며(이은주, 김봉수, 강동욱, 2014; 허용훈, 문유석, 2021), 평생교육 관점에서 중요한 모멘텀이 될 수 있는 것으로 판단할 수 있다. 경찰공무원이 이행하는 교육의 영역과 평생교육의 유연성과 다양성이 결합한다면, 더욱 체계적이고 전문적인 시민교육 계획이 제고될 수 있을 것이다.

본 연구에서는 경찰공무원의 조직지원인식, 셀프리더십, 조직시민행동의 상관관계가 경찰공무원의 지역사회 연계와 교육수행 참여를 제고할 수 있는 요인으로 주목하고자 한다. 이를 통해 교육을 수행하는 경찰공무원의 지역사회 연계 제고를 위한 방안과 잠재적 경찰공무원의 교육수행 참여를 높일 수 있는 기초자료를 제공하고자 한다. 연구문제는 첫째, 경찰공무원의 조직지원인식이 조직시민행동에 영향을 미치는가? 둘째, 경찰공무원의 셀프리더십이 조직시민행동에 영향을 미치는가? 셋째, 경찰공무원의 조직지원인식이 셀프리더십과 조직시민행동 관계에서 매개효과를 가지는가?

## II. 이론적 배경

### 1. 조직지원인식

조직지원인식은 조직의 구성원들이 자신이 노력한 만큼 조직에서 구성원에게 관심을 갖고, 존중해 주는 것으로 인식하는 것을 의미한다. 조직의 구성원은 조직으로부터 자기자신이 주요 실재로 인정받고 평가를 받을 때 조직에서 원하는 행동을 취하게 된다(Eisenberger, et al., 1990). 조직의 구성원들은 조직의 지원을 인지하게 되면, 조직지원에 보답을 해야 한다는 행동이나 태도를 나타내면서 개인과 조직 사이의 사회교환관계에서 균형을 견지한다(노수정, 2019; 진윤희, 김성중, 2016).

조직지원인식에 대해 McMillan(1997)은 수단적 지원과 정서적 지원으로 구분하였다. 첫째, 수단적 지원은 조직의 구성원들이 직무를 수행할 수 있도록 물질적이거나 비물질적으로 직접적 지원을 해주는 것을 말한다. 둘째, 정서적 지원은 조직에서 구성원들이 조직에 기여하는 행동이나 태도를 귀하게 생각하고 평가하여 조직이 구성원들을 존중하고 뒷받침하고 있다는 것을 느낄 수 있도록 하는 무형식 지원을 의미한다. 내용을 간추리면, 조직지원인식이란 조직에서 조직구성원들의 중요함을 인식하고, 구성원들이 안녕감을 느낄 수 있도록 배려해 주고 관심을 갖는 것에 대한 조직구성원들의 신뢰를 뜻한다. 조직구성원들이 느끼는 이 신뢰감은 조직에서 제공되는 호의적인 지원에 대한 책임감과 조직에 대한 몰입감을 아울러 느끼게 될 것이다. 본 연구는 직무 중 교육 활동을 수행하는 경찰공무원이 조직의 지원을 인식하여 개인에게 득이 되는 행위를 최소화하고, 지역사회와의 연계를 위한 전진적인 행동을 적극적으로 수행하는 것으로 정의한다.

긍정적 정서가 조직지원인식인 수단적 지원과 정서적 지원에 건설적인 영향을 미치며, 조직시민행동에도 유의미한 영향을 주는 것에 대하여 김윤성(2003)은 실증하였다. 혁신행동을 조장하기 위해서는 상사의 사회정치적 지원이 조직지원인식을 매개로 혁신 행동에 영향을 준다고 설홍수(2006)는 확인하였고, 김성환과 이시경(2019)은 경찰공무원의 감정노동과 조직효과성 간의 조직지원인식의 조절효과가 유의미한 것으로 검증하였다. 공무원이 인식하는 조직지원인식이 조직시민행동에 영향을 미치는지 검증한 정석환(2018) 연구에서 동료지원이 조직시민행동에 영향을 주고, 조직지원인식과 조직시민행동에 정서적 몰입이 매개요인으로 작용 된다는 것을 검증하였다.

조직공정성과 조직시민행동 간의 관계에 조직지원인식의 매개효과를 검증하는 연구에서 조직공정성 인식이 조직지원인식과 조직시민행동에 긍정적인 영향을 주고, 조직지원인식이 매개하여 조직시민행동에 유의미한 영향을 미치는 것을 나타냈다(노수정, 2019). 이미혜(2020)의 연구에서는 조직지원인식이 정서적 몰입과 조직시민행동에 정(+의 영향을 미친다는 결과가 나타났다. 결국, 조직 구성원들이 인식하는 조직지원인식은 조직에 대한 믿음에 영향을 주어 구성원이 조직에 대하여 건설적 행동에 영향을 미친다. 조직은 조직구성원들의 조직지원인식이 고조될 수 있도록 노력해야 한다는 것을 시사 받을 수 있다.

## 2. 셀프리더십

셀프리더십은 자신이 긍정적이고, 주도적으로 본인의 사고와 행위를 반추하고 변화시켜 자신에게 영향력을 행사하는 것을 뜻한다(기석호, 2015). 셀프리더십에 대해 Houghton과 Neck(2002)은 본인 스스로가 자기 자신을 끌어가기 위한 책임감과 자율적인 행위라고 하였다. 이전의 전통적 리더십과 다르게 셀프리더십은 본인의 생각과 행위를 올바른 방향으로 나아갈 수 있도록 자기 스스로에게 영향력을 행사하는 것을 말한다(Neck et al., 1996).

슈퍼리더십이 조직을 유지하기 위한 리더십이라면, 조직 내의 구성원들이 자기 자신에게 영향을 주는 것이 셀프리더십이다(조유행, 나운진, 2013). 본인 스스로에게 영향을 행하기 위해 이용되는 사고방식과 행동, 감정 등의 광범위한 전략이며, 자신을 순화하기 위해 작심하는 것을 의미한다(이봉식, 2017). 셀프리더십은 자기 역제를 본바탕으로 남에게 의지하지 않고 본인 스스로 자신을 이끌어가는 리더십이며(이윤식, 고병면, 2017), 스스로에게 동기를 부여하여 행할 수 있도록 행위를 시도하고, 건설적인 사고를 갖추어 혁신적인 변화를 주기 위한 생각과 행동으로 진화하는 것이다. 본 연구는 교육활동을 수행하는 경찰공무원의 셀프리더십이 경찰공무원의 전문성 강화와 교육활동 목표를 달성하기 위해 이행하는 것으로 보고자 한다.

교사의 셀프리더십과 조직시민행동, 직무만족 간의 관계를 검증하는 연구에서 셀프리더십은 조직시민행동과 직무만족에 모두 영향을 주는 것으로 나타났다(구자원, 2018). 공공기관 종사자를 대상으로 셀프리더십, 상사와 조직지원인식이 조직몰입에 미치는 영향을 규명하는 연구에서 셀프리더십의 하위요인인 행동 중심적 전략과 자연적 보상 전력이 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다(김주하, 윤동열, 김성훈, 2019). 상사의 슈퍼리더십, 셀프리더십, 창의성과 혁신행동 간의 영향 관계를 살펴본 결과 셀프리더십이 창의성에 유의한 영향과 내재된 창의성을 고취할 수 있다고 하였다(강태완, 현계담, 조문수, 2012).

경남의 경찰조직을 연구 대상으로 한 카리스마 리더십과 셀프리더십 연구에서 카리스마 리더십보다는 셀프리더십이 직무만족에 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다(김석봉, 송병주, 2011). 김평수와 조철규(2016)도 광주지역에 재직하고 있는 경찰공무원을 표본으로 선정하여, 셀프리더십에 대한 인식이 높을수록 경찰공무원의 직무만족과 조직몰입에 유의미한 영향을 준다고 보고 하였다. 이러한 내용을 요약해 볼 때, 각각 다른 개인과 조직의 본성에도 불구하고 셀프리더십은 조직과 개인 모두에게 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다. 빠르게 변화하는 사회에서 가치관의 변화와 혁신적 행동을 추구하기 위해서 기존의 전통적 리더십보다는 자신 스스로 자발적이고 책임감 있는 행동을 하는 셀프리더십의 중요성이 강조되는 이유라고 할 수 있다.

## 3. 조직시민행동

조직시민행동은 공식적인 보상체계를 넘어서 조직의 구성원들이 자기 스스로 행하는 것으로 효과적인 조직 운영을 위해서 이행하는 역할과 연관되었다(한진환, 2006). 자신의 의사로 행해지

는 자율적 행동으로 공식적인 보상은 없어도 조직이 효율적인 기능을 이행하는데 도움이 될 수 있도록 하는 행동을 의미한다. 조직시민행동은 조직의 구성원이 자신의 힘으로 행하는 행동으로 응징을 받을 걱정이 없고, 그에 대한 책임도 개개인에게 있다(Organ, 1988). Organ의 정의를 주로 조직시민행동에 수용하여 많은 연구가 진행되고 있다(Mackenzie, et al., 1991). Organ(1988)은 이타적 행동과 양심적 행동, 참여적 행동, 예의 바른 행동, 정당한 행동이란 다섯 가지 하위요인을 제시하였다.

직접적으로 직무와 연관이 되지는 않지만 형식적인 직무 이외의 행동이 조직 효율성과 상호 관련이 있다고 한다(노관석, 홍아정, 2012; 윤영채, 이광순, 2009; 한나영, 김영조, 2011). 즉각적인 보상은 없지만, 조직의 발전을 위해 행하는 조직시민행동은 대단히 중요한 조직행동으로 인식되고 있다(권보경, 윤수걸, 2007). 본 연구에서는 국가 기관인 경찰 조직을 구성하는 경찰공무원이 사회 안녕과 질서 유지라는 전통적 직무 이외의 행동으로 양심적 행동, 이타적 행동, 참여적 행동, 예의바른 행동, 정당한 행동을 단행하는 것으로 규정한다.

다양한 관점에서 선행 연구가 수행되어왔다. 조직의 목표를 성공시키기 위해서 조직, 상사, 동료의 신뢰가 높을수록 조직시민행동의 행위가 증대된다고 하였다(Graham, 1986). 지도자의 변혁적 태도는 신뢰를 매개로 하여 조직시민행동에 영향을 준다고 Podsakoff와 동료들(1990)의 연구에서 확인하였다. 조직시민행동과 선행 요인, 직무 간의 연구에서 조직몰입이 조직시민행동과 정적 상관관계를 맺고, 긍정적 영향을 준다는 것이 우석봉(2001) 연구에서 나타났다. 진성리더십이 조직시민행동에 유의한 영향을 미치고, 개인-직무 적합성은 조직시민행동과 역할 내 성과에 건설적인 영향을 미친다는 결과가 도출되었다(김형우, 2018). 김호균(2008)은 조직공정성과 조직신뢰, 조직시민행동 간의 인과관계를 검증한 연구에서 조직시민행동에 유의미한 영향을 준다고 실증하였다. 공무원의 직무동기 및 태도 요인이 조직시민행동에 미치는 영향을 분석한 연구에서 공공봉사동기와 직무만족, 조직 몰입 요인 모두 조직시민행동에 정(+)적인 영향을 미치는 것을 확인하였다(강지선, 2020).

앞선 연구 외에 경찰 조직을 대상으로 수행한 조직시민행동 관련 선행연구를 찾아보면, 경찰 조직에서 상사의 리더십은 조직시민행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 집단응집력을 매개로 상사리더십이 조직시민행동에 영향을 주는 것이 확인되었다(김영환, 2004). 동일 표본으로 실증 연구를 수행한 주재진(2016)은 개인적 성향의 신념, 규범은 조직시민행동에 유의미한 영향을 미친다고 보고하였다. 지역의 경찰공무원이 직무에 자율적으로 전념할 수 있는 요인을 검증하는 연구(한진태, 최응렬, 2020)에서 조직공정성과 상사의 신뢰가 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미친다고 검증하였다. 윤현석(2016)은 경찰공무원의 감성역량, 조직유효성과 조직시민행동의 상관관계를 검증하는 연구에서 유의미한 관계가 있다고 실증하였다. 이러한 내용을 살펴보면, 조직에서의 구성원들의 행동은 형식적인 역할로 규정하기 어려우며, 효과적인 조직을 운영하기 위해서는 조직 내 구성원들이 자발적으로 규정된 역할 이외의 역할이 요구된다.

## 4. 변인들 간의 관계

### 1) 조직지원인식과 조직시민행동의 관계

사회 교환 관계의 속성을 소유하고 있는 조직 내 구성원들은 조직의 지원이 높다고 인식할 때 조직과 구성원의 관계가 물질 관계에서 사회적 관계로 전환되고, 조직시민행동을 수행하게 된다고 한다(정현선, 2005). 비서직 종사자들을 대상으로 조직지원인식과 조직시민행동, 직무열의의 관계를 검증한 연구(박선아, 전주성, 2020)에서 조직지원을 인식한 구성원은 직접적으로 조직시민행동을 실천할 뿐만 아니라, 직무열의가 높아질수록 조직시민행동으로 이어질 가능성이 높아진다는 결과를 도출하였다. 조직 내 구성원의 조직공정성, 조직지원인식이 조직시민행동에 유의미한 영향을 미치는지 검증한 이종찬(2005)의 연구에서 분배공정성 및 절차공정성은 조직지원인식에 유의한 영향을 미치고, 조직지원인식도 조직시민행동에 영향을 주는 것으로 확인하였다. 유통산업의 근로자를 대상으로 조직후원인식이 조직시민행동에 미치는 영향을 검증한 이흥기와 명성민(2015)의 연구에서 조직후원인식이 조직시민행동에 직무몰입을 매개로 정(+)적 영향을 준다는 것을 검증하였다.

조직지원인식의 하위요인으로 정서적 지원과 수단적 지원을 선행요인으로 하여 조직시민행동에 미치는 영향에 대한 연구를 살펴보면, 조직지원인식의 정서적 요인은 충성행동 요인에만 영향을 미치고, 수단적 지원 요인은 이타적 행동, 충성 행동에 유의미한 영향을 주는 것으로 검증되었으며, 조직공정성과 조직시민행동에서는 정서적 지원만이 조직시민행동을 매개하였다(김윤식, 2008). 김수와 채희성(2018)은 조직에서 조직의 구성원에게 정서적 지원이나 물질적 지원을 해 줄 때 조직시민행동을 높일 수 있다는 결론을 도출하였다.

호텔종사자를 대상으로 조직지원인식과 조직시민행동 관계를 실증한 김우진과 서원석(2011) 연구에서는 조직지원인식이 조직시민행동의 하위요인인 이타성 요인에 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났지만, 예의성과 양심성, 시민정신, 스포츠맨십 요인에는 유의미한 영향을 미친다는 것을 규명하였다. 동일 대상자로 조직후원인식의 수단적 지원은 조직시민행동 요인인 시민행동과 이타적 행동에 긍정적 영향을 준다는 연구결과를 도출하였다(김건, 조은아, 2013). 조직후원인식과 조직시민행동 간의 관계를 검증한 이흥기와 임영삼(2014) 연구에서도 영향을 주는 것으로 실증하였다. 경찰공무원 조직의 입장에서 조직지원인식과 조직시민행동의 영향 관계를 검증한 연구에서 긍정적 영향을 주는 것으로 입증하였다(김상미, 2017). 다양한 변인들을 선용하여 조직지원인식과 조직시민행동의 관계를 입증한 선행 연구의 결과를 검토하였을 때 조직지원인식은 조직시민행동을 설명하는데 있어 매우 중요한 선행 변인임을 증명하고 있다.

### 2) 셀프리더십과 조직시민행동의 관계

조직시민행동은 셀프리더십의 요인 중 행동 중심 전략, 자연 보상 전략과 건설적 사고 전략을 이용하여 조직의 안팎으로 특별히 정해진 보상과 관련 없이 조직에 기여하는 즉, 조직을 유익하게 하는 행동을 뜻한다(임원식, 이진화, 2012). 조직 구성원은 이 과정에서 스스로 조직시민행동

을 이행하고, 조직시민행동을 좀 더 효과적으로 실천하여 조직에서 직무를 수행하는 능력을 강화하고 적극적인 참여를 할 수 있다.

셀프리더십과 조직시민행동 간의 관계를 분석한 연구에서 셀프리더십의 하위요인인 행위적 전략, 인지적 전략이 조직시민행동에 유의미하다는 결과가 보고되었다(이선규, 이다정, 장은영, 최동국, 손규환, 2010). 윤형기(2005)와 이근석, 강규석(2007) 연구에서는 행위 전략과 인지 전략이 조직시민행동에 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 11개 조직의 근로자를 대상으로 셀프리더십의 선행 요인 및 성과변수와의 관계를 분석한 김세화, 이희정, 심덕섭(2010) 연구에서 셀프리더십이 혁신행동, 조직시민행동, 역할행동의 모든 요인에 긍정적 영향을 준다는 것을 검증하였다.

셀프리더십 하위요인이 이타주의, 양심적 행동, 정정 당당한 행동, 참여적 행동에 유의적인 영향을 미치고 있음을 밝혔다(이강욱, 신정아, 한복환, 2010). 리조트 직원을 대상으로 진행한 진정아, 안대희(2015) 연구에서 셀프리더십의 자발적 행동과 자연적 보상은 조직시민행동에 유의미한 영향을 주는 것으로 입증하였다. 셀프리더십의 하위 요인인 행동지향, 자연적 보상, 건설적 사고 전략이 심리적 임파워먼트와 조직시민행동에 영향을 주는지를 실증한 연구에서 매개를 통한 영향뿐만 아니라 조직시민행동에 직접적으로 영향을 미치는 것을 실증하였다(고형일, 장길상, 송정수, 2012). 선행연구를 통해 셀프리더십이 조직시민행동에 영향을 주는 것이 확인되듯이 조직의 구성원들 모두 리더의 역할을 이행할 수 있는 것은 물론, 특별한 보상이 없어도 자기 스스로 조직의 발전에 공헌할 것이다(권혁률, 김정매, 2014).

### 3) 조직지원인식과 셀프리더십의 관계

조직지원인식은 조직에 속한 구성원에게 조직이 몰두하는 정도를 구성원이 감지하고, 자신의 중요성을 인정해 주는 정도에 따라 상응하는 행위를 하는 사회 교환 관계이다. 자기자신에게 영향을 주는 셀프리더십은 조직지원인식에 많은 영향을 줄 것으로 사려 된다(조운형, 나운진, 2013). 선행연구에서는 조직지원인식이 매개효과 및 조절효과, 독립변인의 관점에서 다른 변인에 영향을 주는 연구가 다수를 이루고(김용준, 윤천성, 2016; 김주하, 윤동열, 김성훈, 2019; 신대훈, 이지영, 노명화, 2016; 이영진, 2019; 정준수, 2018), 조직지원인식이 직접적으로 셀프리더십에 영향을 주는 연구는 미진하다.

선행연구에서 조인영, 윤천성(2020)은 셀프리더십과 조직지원인식의 정서적 지원이 통계적으로 유의미한 조절효과를 보여주는 것을 검증하였다. 조직에서 상사의 변혁적 리더십과 셀프리더십 관계를 검증한 이주락(2013) 연구에서는 조직지원인식이 매개효과를 보여 주고, 독립적으로 조직지원인은 셀프리더십에 유의한 영향을 주었다. 보육교사를 대상으로 보육 헌신에 대한 연구를 실증한 서미정(2017)은 조직지원의 정서적 지원이 셀프리더십에 직접 영향을 준다고 실증하였다.

선행연구를 토대로 살펴보면, 셀프리더십 구성에 있어 조직구성원은 조직의 인정을 받고 지지한다는 것을 인식하는 것은 매우 중요하고, 조직지원인식을 인지하는 만큼에 따라 셀프리더십에 영향이 달라질 수 있음을 예상할 수 있다. 조직지원인식의 영향을 받은 셀프리더십의 결과는 조직 구성원의 변화하는 경향과 행위로 조직시민행동까지 영향을 주는 것으로 판단된다.



### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구대상자

연구대상은 경찰청과 전국 소재의 지방경찰청, 일선경찰서, 지구대에서 근무하는 경찰 공무원을 선정하였다. 2018년 5월 9일부터 20일까지 온·오프라인으로 총300명을 대상으로 설문지를 배포하여 최종적으로 232부를 회수하여 분석에 활용하였다.

연구대상자의 일반적 특성을 살펴보면, 남성 224명(96.6%), 여성 8명(3.4%)으로 남성 응답자 비율이 월등하게 높았다. 연령대는 30대 78명(33.6%)과 40대 76명(32.8%)으로 나타났으며, 학력은 4년제 대학졸업자 109명(47.0%)으로 가장 높은 수치로 나타났다. 근무기관은 지방경찰청에서 근무하는 응답자가 88명(37.9%), 근무기간은 5년 미만이 60명(25.9%), 응답자의 계급은 경위 86명(37.1%)으로 가장 높았다. 경찰 공무원의 근무 부서는 교통이 144명(62.1%)로 가장 높게 나타났으며, 교육 활동 지역은 수도권 225명(97%)으로 타 지역에 비해 압도적으로 많았다. 경찰공무원의 입직경로는 순경 공채 204명(87.9%)으로 나타났으며, 교육 활동의 경력은 무경험이 83명(35.8%), 1년 미만이 57명(24.6%)순이다. 경찰공무원의 일반적 특성은 생활안전과 아동, 여성, 학교 등 지역사회와 밀접한 관계를 갖는 근무 부서에서 교육활동을 수행하며, 교육활동 경력은 짧은 것으로 나타났다.

〈표 1〉 연구대상의 일반적 특성

항목	구분	표본 수 (명)	비율 (%)	항목	구분	표본 수 (명)	비율 (%)	
성별	남	224	96.6	근무 부서	경무	3	1.3	
	여	8	3.4		생활안전	34	14.7	
연령	20대	24	10.3		교통	144	62.1	
	30대	78	33.6		경비	36	15.5	
	40대	76	32.8		수사, 형사	5	2.2	
	50대	53	22.8		정보	2	0.9	
	60대 이상	1	0.4		보안, 외사	1	0.4	
	고졸 이하	66	28.4		기타	7	3.0	
학력	전문대 졸업	42	18.1		교육활동 지역	수도권	225	97.0
	4년제 졸업	109	47.0			충청권	3	1.3
	대학원졸업이상	15	6.5	전라권		2	0.9	
근무기간	경찰청	9	3.9	경상권		2	0.9	
	지방경찰청	88	37.9	경험 없음		83	35.8	
	일선경찰서	71	30.6	1년 미만		57	24.6	
	지구대	30	12.9	1년-2년 미만	33	14.2		
	기타	34	14.7	2년-3년 미만	15	6.5		
				3년-5년 미만	15	6.5		
			5년 이상	29	12.5			

항목	구분	표본 수 (명)	비율 (%)	항목	구분	표본 수 (명)	비율 (%)
근속년수	5년 미만	60	25.9	입직 경로	순경 공채	204	87.9
	5-10년 미만	36	15.5		경장 특채	4	1.7
	10-15년 미만	32	13.8		경찰대학	8	3.4
	15-20년 미만	27	11.6		간부 후보생	13	5.6
	20-25년 미만	35	15.1		기타	3	1.3
	25년 이상	42	18.1				
계급	순경	45	19.4				
	경장	29	12.5				
	경사	48	20.7				
	경위	86	37.1				
전체		232	100.0	전체		232	100.0

## 2. 측정도구

본 연구에서는 경찰 공무원의 조직지원인식, 셀프리더십 및 조직시민행동의 관계를 측정하고자 한다. 측정도구는 각 변인과 연관된 선행 연구에서 신뢰도와 타당도를 충족시킨 도구를 구성하였다. 이후 측정도구의 내용타당도를 확보하고자 교육학과 교수 1인, 전문가 1인, 평생교육전공 박사 2인에게 검토를 받아 사용하였다.

### 1) 조직지원인식

조직지원인식은 조직과 조직 구성원 간의 상호 교환 관계를 설명할 수 있는 주요 요인이다(정우열, 이지영, 2015). 본 연구에서는 수단적 지원과 정서적 지원으로 구분되는 Eisenberger와 동료들(1990)이 개발한 측정도구를 사용하였다. 김윤식(2008)은 상장 기업 구성원을 대상으로, 김은광(2012)은 사이버대학교 교직원을 연구대상으로 측정 도구로 활용하였다. 이 측정 도구를 강인주(2015)는 기업의 입장에 맞게 보완하여 사용하였다. 측정도구는 총 10문항으로 5점 Likert 척도이며, 물질적 측면을 지원하는 수단적 지원 5문항과 무형을 지원하는 정서적 지원 5문항으로 구성되어 있다. 각 요인별 신뢰도 계수는 수단적 지원 .643~.764, 정서적 지원 .635~.801로 통계적으로 유의미하게 나타났다. 본 연구의 신뢰성(Cronbach's  $\alpha$ )을 검증한 결과 수단적 지원은 .0860, 정서적 지원은 0.852, 전체 신뢰도는 .901로 분석되었다.

### 2) 셀프리더십

조직의 구성원이 직무를 수행하기 위한 생각과 인식의 변화를 통해 자기자신에게 영향을 주는 과정이라고 설명할 수 있다(Manz, 1986). 셀프리더십은 행동중심적, 자연적 보상, 건설적 사고로 구분된다(Houghton & Neck, 2002). 셀프리더십을 측정하기 위한 기법으로 Prussia과 동료

들(1998)은 Likert 5점 척도로 20개 문항의 측정 도구를 개발하였다. 이 도구를 수정·보완하여 고희일(2011)은 행동 중심적 전략 .766, 자연적 보상 전략 .839, 건설적사고 전략 .861로 신뢰성(Cronbach's  $\alpha$ )을 확인하였다. 동일한 측정도구를 활용한 장순화(2016)의 연구에서 건설적사고 전략 .940, 자연적보상 전략 .928, 행동중심적 전략 .938로 나타났다. 본 연구의 각 하위요인 3가지의 신뢰도는 행동중심적 전략 .857, 자연적보상 전략 .865, 건설적사고 전략 .904로 전체 신뢰도는 .928로 확인되었다.

### 3) 조직시민행동

조직시민행동은 Podsakoff와 동료 등(1993)의 측정 도구를 기반으로 이타적 행동, 양심적 행동, 예의 바른 행동, 정당한 행동, 참여적 행동으로 구성된 총 20개 문항을 선택하였다. 경찰관을 대상으로 연구를 수행한 김순석(2008)은 Likert의 7점 척도를 척도 간 민감한 응답을 하지 않는다는 요인으로 5점 척도로 수정하여 이용하였다. 측정 도구의 신뢰성(Cronbach's  $\alpha$ ) 결과 참여적 행동 .773, 정당한 행동 .742, 예의바른 행동 .592, 양심적 행동 .732, 이타적 행동 .563으로 분석되었다. 조직시민행동의 신뢰도를 검증하였는데 5가지 하위요인의 참여적 행동은 .836, 정당한 행동 .822, 예의 바른 행동 .800, 양심적 행동 .759, 이타적 행동 .795로 나타났으며, 전체 신뢰도 계수는 .885이다.

## 3. 분석방법

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS 22.0을 활용하여 통계 분석하였다. 첫째는 연구대상자의 일반적인 특성을 알아보고자 빈도분석을 수행하였다. 둘째, 변인들의 신뢰도를 검증하기 위해서 Cronbach's  $\alpha$  계수를 활용하여 요인을 구성하는 하위요인의 신뢰도를 산출하였다. 셋째, 조직지원인식, 셀프리더십, 조직시민행동의 정도를 파악하기 위한 기술통계 분석과 정규성 분석으로 가정의 충족 여부를 확인하기 위해 왜도 및 첨도를 산출하였다. 넷째, Pearson의 상관분석으로 변인 간의 상관성을 파악하였다. 다섯째, 조직지원인식과 조직시민행동 간의 관계에서 셀프리더십의 매개효과를 검증하기 위해서 Baron & Kenny(1986)이 제안한 위계적 회귀분석을 실시하였다. 여섯째, 조직지원인식의 수단적 지원과 정서적 지원이 셀프리더십의 하위 요인을 매개하여 조직시민행동의 하위 요인에 영향을 미치는지를 검증하고자 Preacher와 Hayes(2004)가 제시한 SPSS Process macro를 사용하여 부트스트랩(Bootstrap) 검증하였다. 통계 분석방법은 <표 2>와 같다.

〈표 2〉 분석방법

단계	분석단계	분석방법
1	인구통계학적 특성	빈도분석
2	측정도구의 신뢰도 검증	신뢰도 분석
3	조직지원인식, 셀프리더십, 조직시민행동 기술통계 분석	기술통계, 정규성 분석

단계	분석단계	분석방법
4	연구변인 간 상관관계	피어슨(Pearson)의 상관관계 분석
5	조직지원인식과 조직시민행동 간의 관계에서 셀프리더십 매개효과 검증	위계적 회귀분석
6	조직지원인식, 셀프리더십, 조직시민행동 간의 하위 요인 영향 관계 검증	SPSS Process macro를 활용한 부트스트랩(Bootstrap)

## IV. 연구결과

### 1. 기술통계 및 상관관계 분석

연구 변인의 조직지원인식, 셀프리더십, 조직시민행동의 특성을 알아보기 위해서 기술통계 분석을 실시하여 평균, 표준 편차, 왜도, 첨도를 산출하였다. 조직지원인식은 전체 평균 3.03, 표준 편차는 0.70으로 나타났고, 셀프리더십 요인의 전체 평균 3.91, 표준 편차 0.50으로 나타났다. 조직시민행동의 전체 평균은 3.91, 표준 편차 0.46으로 나타났다. 왜도는 2미만, 첨도는 7미만이면 정규 분포에 근사한 것으로 보는데, 왜도와 첨도를 분석한 결과 모든 요인들이 정규성 가정을 충족하는 것으로 결과가 나타났다. 연구변인 간의 기술통계 분석은 <표 3>과 같다.

〈표 3〉 연구변인 간의 기술통계 분석

변인	하위 요인	범위	평균	표준 편차	왜도	첨도
조직지원인식	정서적 지원	1-5	3.00	0.80	0.04	0.02
	수단적 지원	1-5	3.05	0.74	-0.30	0.23
	전체	1-5	3.03	0.70	-0.21	0.59
셀프리더십	행동 중심적	1-5	3.97	0.58	-0.46	1.05
	자연적 보상	1-5	3.69	0.65	-0.53	1.16
	건설적 사고	1-5	4.02	0.57	-0.79	3.52
전체		1-5	3.91	0.50	-0.73	3.42
조직시민행동	이타적 행동	1-5	3.79	0.59	-0.51	1.65
	양심적 행동	1-5	4.02	0.62	-0.71	1.69
	예의 바른 행동	1-5	4.07	0.55	-0.68	1.84
	정당한 행동	1-5	3.84	0.85	-0.57	-0.29
	참여적 행동	1-5	3.82	0.61	-0.65	2.16
전체		1-5	3.91	0.46	-0.42	1.03

본 연구의 상관관계를 살펴보면, <표 4>와 같이 나타났다. 조직지원인식과 셀프리더십 ( $r=.0249, p<.01$ ) 간에는 유의한 정(+) 적 상관관계를 보였다. 조직지원인식과 조직시민행동 ( $r=.309, p<.01$ ) 간에도 유의미한 정(+) 적 상관관계로 밝혀졌다. 셀프리더십과 조직시민행동 ( $r=.645, p<.01$ ) 간의 상관관계에서 유의한 정(+) 적 관계로 확인되었다. 하위 요인 간의 상관관계는 부분적으로 유의하지 않은 요인이 존재하였지만 전반적으로 상위 요인 간 상관관계와 유사하게 정(+) 적 상관관계를 나타냈다.

〈표 4〉 연구변인들 간의 상관관계 분석

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. 정서적 지원	1												
2. 수단적 지원	.675**	1											
3. 조직지원인식	.923**	.907**	1										
4. 행동 중심적 전략	.096	.280**	.201**	1									
5. 지연적 보상 전략	.171**	.367**	.289**	.576**	1								
6. 간헐적 사고 전략	.022	.261**	.149*	.569**	.563**	1							
7. 셀프리더십	.109	.357**	.249**	.825**	.840**	.865**	1						
8. 이타적 행동	.037	.238**	.145*	.448**	.579**	.488**	.599**	1					
9. 양심적 행동	.041	.196**	.126	.466**	.465**	.464**	.550**	.474**	1				
10. 예의바른 행동	.129	.307**	.234**	.541**	.509**	.591**	.650**	.574**	.593**	1			
11. 정당한 행동	.375**	.107	.270**	.119	.013	.110	.096	.095	.215**	.244**	1		
12. 참여적 행동	.200**	.377**	.311**	.488**	.524**	.452**	.575**	.571**	.594**	.580**	.226**	1	
13. 조직시민행동	.243**	.327**	.309*	.543**	.539**	.552**	.645**	.707**	.771**	.789**	.571**	.795**	1

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

## 2. 연구문제 검증

### 1) 조직지원인식, 셀프리더십, 조직시민행동 영향관계

조직지원인식이 조직시민행동에 미치는 영향을 검증하기 위해서 독립변인으로 조직지원인식을, 종속변인으로 조직시민행동을 설정하여 Baron & Kenny(1986)가 제안한 위계적 회귀분석을 실시하였다.

조직지원인식이 매개변인인 셀프리더십에 미치는 영향을 검증한 결과, 조직지원인식은 셀프리더십에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다( $\beta=.249, p<.001$ ). 즉 조직지원인식이 높을수록 셀프리더십도 높아지는 것으로 판단할 수 있다.

독립변인인 조직지원인식이 종속변인인 조직시민행동에 미치는 영향을 검증한 결과, 조직지원인식은 조직시민행동에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다( $\beta=.309, p<.001$ ). 이는 연구대상자인 경찰공무원이 인식하는 조직지원에 대한 인식이 높아질수록 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 확인할 수 있다.

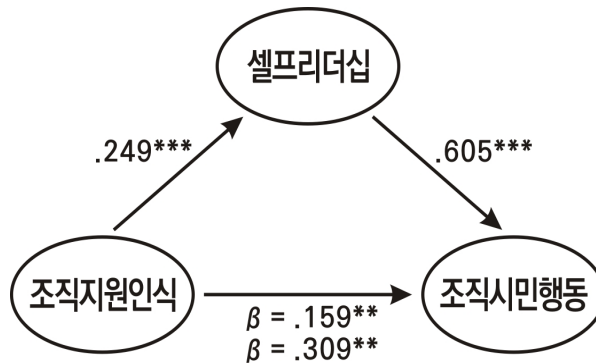
조직지원인식과 매개변인인 셀프리더십이 조직시민행동에 미치는 영향을 검증한 결과, 조직지원인식은 조직시민행동에 유의한 정(+)의 영향을 미치고( $\beta=.159, p<.01$ ), 셀프리더십도 조직시민행동에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다( $\beta=.605, p<.001$ ). 조직지원인식과 셀프리더십, 조직시민행동의 실증적 검증 결과는 <표 5>와 같다.

<표 5> 조직지원인식과 조직시민행동 관계에서 셀프리더십의 매개효과

단계	종속변인	독립변인	$\beta$	$t$	$p$	$F$	$R^2$
1	셀프리더십	조직지원인식	.249	3.894***	.000	15.161***	.062
2	조직시민행동	조직지원인식	.309	4.934***	.000	24.341***	.096
3	조직시민행동	조직지원인식	.159	3.109**	.002	89.775***	.439
		셀프리더십	.605	11.851***	.000		

\*\*  $p<.01$ , \*\*\*  $p<.001$

변인 간의 영향 관계를 분석한 결과 첫 번째 독립변인 조직지원인식이 매개변인 셀프리더십에 미치는 영향과 두 번째 조직지원인식이 조직시민행동에 주는 영향을 실증한 결과가 세 번째 매개효과의 영향에 통계적으로 유의미하게 나타났다. 조직지원인식과 매개변인 셀프리더십이 조직시민행동에 미치는 영향에 관해 검증한 결과는 세 번째 조직지원인식의 영향력이 2단계 보다 감소하였다( $\beta=.309 \rightarrow .159$ ). 셀프리더십은 조직지원인식과 조직시민행동 사이에서 매개역할을 하는 것으로 판단되었다. 3단계에서 조직지원인식이 조직시민행동에 미치는 직접효과는 유의하게 나타났다으므로( $\beta=.159, p<.01$ ), 조직지원인식과 조직시민행동 사이에서 셀프리더십은 부분매개역할을 하는 것으로 검증되었다.



[그림 1] 셀프리더십의 매개효과 모형

## 2) 하위변인 간의 영향관계

조직지원인식과 셀프리더십, 조직시민행동의 하위변인 간의 영향 관계를 위해 SPSS Process macro를 활용하여 부트스트랩(Bootstrap) 검증을 하였다. 우선 조직지원인식의 하위변인 정서적 지원에서 조직시민행동의 하위변인 이타적 행동으로 가는 경로를 분석한 결과, 정서적 지원은 이타적 행동에 직접적인 영향을 미치지 못하지만, 셀프리더십의 하위변인인 자연적 보상 전략을 매개하여 이타적 행동에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 검증되었다( $B=.0524, p<.05$ ).

정서적 지원에서 양심적 행동으로 가는 경로를 검증한 결과, 정서적 지원은 양심적 행동에 직접적으로 유의미한 영향을 미치지 못하지만, 자연적 보상 전략을 매개하여 양심적 행동에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 검증되었다( $B=.0297, p<.05$ ). 정서적 지원에서 예의바른 행동으로 가는 경로를 검증한 결과, 정서적 지원은 예의바른 행동에 직접적으로 유의한 영향을 미치지 못하고, 셀프리더십의 모든 하위요인을 매개하여 예의바른 행동에 미치는 영향도 유의하지 않았다. 결과적으로 정서적 지원은 예의바른 행동에 유의한 영향을 미치지 못 하는 것으로 판단되었다.

정서적 지원에서 정당한 행동으로 가는 경로를 검증한 결과, 정서적 지원은 정당한 행동에 직접적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 검증되었다( $B=.4206, p<.05$ ). 즉 정서적 지원이 높을수록 정당한 행동 수준도 높아지는 것으로 판단되었다. 반면에 셀프리더십 하위요인의 매개효과 검증 결과는 모두 유의하지 않았다. 정서적 지원에서 참여적 행동으로 가는 경로를 검증한 결과, 정서적 지원은 참여적 행동에 직접적으로는 유의한 영향을 미치지 못 하지만, 자연적 보상 전략을 매개하여 참여적 행동에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다( $B=.0370, p<.05$ ).



〈표 6〉 셀프리더십 하위요인 매개효과 1

경로	효과 크기	표준 오차	95% 신뢰구간	
			하한	상한
정서적 지원 → 이타적 행동 (직접효과)	-.0358	.0390	-.1126	.0409
정서적 지원→행동 중심적 전략→이타적 행동	.0070	.0082	-.0062	.0267
정서적 지원→자연적 보상 전략→이타적 행동	.0524*	.0276	.0016	.1096
정서적 지원→건설적 사고 전략→이타적 행동	.0032	.0123	-.0224	.0296
정서적 지원 → 양심적 행동 (직접효과)	-.0178	.0439	-.1043	.0687
정서적 지원→행동 중심적 전략→양심적 행동	.0162	.0149	-.0099	.0496
정서적 지원→자연적 보상 전략→양심적 행동	.0297*	.0181	.0002	.0709
정서적 지원→건설적 사고 전략→양심적 행동	.0037	.0135	-.0253	.0314
정서적 지원 → 예의바른 행동 (직접효과)	.0486	.0346	-.0196	.1168
정서적 지원→행동 중심적 전략→예의바른 행동	.0154	.0131	-.0103	.0422
정서적 지원→자연적 보상 전략→예의바른 행동	.0178	.0131	-.0016	.0486
정서적 지원→건설적 사고 전략→예의바른 행동	.0056	.0197	-.0364	.0438
정서적 지원 → 정당한 행동 (직접효과)	.4206*	.0653	.2919	.5493
정서적 지원→행동 중심적 전략→정당한 행동	.0114	.0139	-.0103	.0456
정서적 지원→자연적 보상 전략→정당한 행동	-.0371	.0232	-.0903	.0008
정서적 지원→건설적 사고 전략→정당한 행동	.0036	.0139	-.0234	.0346
정서적 지원 → 참여적 행동 (직접효과)	.0969	.0414	.0153	.1785
정서적 지원→행동 중심적 전략→참여적 행동	.0160	.0144	-.0101	.0465
정서적 지원→자연적 보상 전략→참여적 행동	.0370*	.0208	.0006	.0809
정서적 지원→건설적 사고 전략→참여적 행동	.0028	.0107	-.0190	.0261

\*  $p < .05$

수단적 지원에서 이타적 행동으로 가는 경로를 검증한 결과, 수단적 지원은 이타적 행동에 직접적으로는 유의미한 영향을 미치지 못 하지만, 자연적 보상 전략을 매개하여 이타적 행동에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 검증되었다( $B=.1193, p < .05$ ). 건설적 사고 전략을 매개하여 이타적 행동에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 검증되었다( $B=.0422, p < .05$ ).

수단적 지원에서 양심적 행동으로 가는 경로를 검증한 결과, 수단적 지원은 양심적 행동에 직접적으로 유의한 영향을 미치지 못 하지만, 행동 중심적 전략( $B=.0514, p < .05$ ), 자연적 보상 전략( $B=.0683, p < .05$ ), 건설적 사고 전략( $B=.0483$ )을 매개하여 양심적 행동에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 검증되었다. 수단적 지원에서 예의바른 행동으로 가는 경로를 검증한 결과, 수단적 지원은 예의바른 행동에 직접적으로 유의한 영향을 미치지 못 하지만, 행동 중심적

전략( $B=.0480, p<.05$ ), 건설적 사고 전략( $B=.0686, p<.05$ )을 매개하여 예의바른 행동에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 검증되었다. 수단적 지원에서 정당한 행동으로 가는 경로를 검증한 결과, 수단적 지원은 정당한 행동에 직접적으로도 유의한 영향을 미치지 못 하였고, 모든 셀프 리더십 하위요인을 통해 간접적으로도 유의한 영향을 미치지 못 하는 것으로 검증되었다. 수단적 지원에서 참여적 행동으로 가는 경로를 검증한 결과, 수단적 지원은 참여적 행동에 직접적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다( $B=.1568, p<.05$ ). 그리고 행동 중심적 전략 ( $B=.0485, p<.05$ ), 자연적 보상 전략( $B=.0786, p<.05$ )을 매개하여 간접적으로도 참여적 행동에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 검증되었다.

〈표 7〉 셀프리더십 하위요인 매개효과 2

경로	효과 크기	표준 오차	95% 신뢰구간	
			하한	상한
수단적 지원 → 이타적 행동 (직접효과)	.0068	.0452	-.0822	.0958
수단적 지원→행동 중심적 전략→이타적 행동	.0216	.0173	-.0073	.0607
수단적 지원→자연적 보상 전략→이타적 행동	.1193*	.0341	.0591	.1929
수단적 지원→건설적 사고 전략→이타적 행동	.0422*	.0237	.0048	.0962
수단적 지원 → 양심적 행동 (직접효과)	-.0012	.0508	-.1014	.0989
수단적 지원→행동 중심적 전략→양심적 행동	.0514*	.0270	.0080	.1118
수단적 지원→자연적 보상 전략→양심적 행동	.0683*	.0312	.0120	.1346
수단적 지원→건설적 사고 전략→양심적 행동	.0483*	.0272	.0043	.1119
수단적 지원 → 예의바른 행동 (직접효과)	.0726	.0399	-.0060	.1513
수단적 지원→행동 중심적 전략→예의바른 행동	.0480*	.0206	.0144	.0953
수단적 지원→자연적 보상 전략→예의바른 행동	.0382	.0228	-.0021	.0875
수단적 지원→건설적 사고 전략→예의바른 행동	.0686*	.0270	.0240	.1279
수단적 지원 → 정당한 행동 (직접효과)	.1187	.0818	-.0425	.2799
수단적 지원→행동 중심적 전략→정당한 행동	.0387	.0302	-.0199	.1036
수단적 지원→자연적 보상 전략→정당한 행동	-.0635	.0364	-.1386	.0037
수단적 지원→건설적 사고 전략→정당한 행동	.0301	.0270	-.0190	.0886
수단적 지원 → 참여적 행동 (직접효과)	.1568*	.0474	.0634	.2501
수단적 지원→행동 중심적 전략→참여적 행동	.0485*	.0226	.0123	.1000
수단적 지원→자연적 보상 전략→참여적 행동	.0786*	.0298	.0247	.1425
수단적 지원→건설적 사고 전략→참여적 행동	.0304	.0203	-.0027	.0758

\*  $p<.05$

## V. 논의 및 결론

본 연구는 경찰공무원의 조직지원인식이 조직시민행동에 미치는 영향과 조직지원인식과 조직시민행동 사이에서 셀프리더십의 매개효과를 실증하고자 하였다. 분석결과에 따른 논의 및 결론은 다음과 같다.

첫째, 연구대상인 경찰공무원의 조직지원인식이 조직시민행동에 유의미한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 조직지원인식의 하위 요인인 정서적 지원과 수단적 지원을 인식하는 조직의 구성원은 조직시민행동의 하위 요인인 이타적 행동과 예의바른 행동, 양심적 행동과 참여적 행동, 정당한 행동에 영향을 준 선행연구(김상미, 2017; 김윤성, 2006; 김윤식, 2008; 김은광, 2012; 박철민, 2011; 임정숙, 2008; 이종찬, 2010; 조윤희, 최우재, 2011; Randall et al., 1999)와 일치하였다.

조직지원인식은 조직의 구성원이 자신에 대해 조직이 인정하고 공식적으로 조직이 구성원에게 관심을 가져주는 것으로, 조직이 자신에게 지원해 주는 것을 인식할 때 시민행동이 수반된다. 경찰공무원은 교육 활동을 통해서 지역사회와 신뢰관계를 맺고, 지역사회와 함께 협업할 수 있다는 것을 인정하지만, 조직에서 경찰공무원에게 지원해주는 것이 부족하여 지역사회에서 적극적인 활동 참여가 어렵다고 설문지 서술문항에 응답하였다. 경찰공무원의 특성상 위계질서가 명확하고, 교육활동을 이행하는 시간이 부족하며, 과도한 직무 수행 등 여러 요인들과 조직 내의 상사와 동료의 지원, 물질적 지원이 부족하여 지역사회 활동에 대해 소극적 자세를 취하게 된다는 것을 추측할 수 있다. 이런 부족한 부분들을 해소하기 위해서는 경찰공무원의 기여도를 후의해 주면서 조직 내 동료와 상사의 적극적인 격려, 직무에 대한 지원, 외부의 전문가와 당무자의 의견을 수렴하는 등 여러 지원을 통해 조직시민행동에 호의적 영향을 줄 수 있다. 또한 교육 활동 이행에 필요한 새로운 콘텐츠 개발, 교수법, 복지 개선, 인센티브 제도 등 물질적 즉 수단적 지원까지 수반된다면 경찰공무원의 특이한 전문성과 심리적 공감대 형성을 통해서 지역사회 내에 중심적 역할을 하는 인적자원으로 활용될 수 있을 것이다.

조직에서 경찰공무원에게 지원을 해주고 있다는 것을 경찰공무원이 느낄 때 조직에 대한 믿음과 충성심으로 이어질 수 있다. 조직이 구성원 자신을 위해서 정서적 지원과 수단적 지원을 해준다는 신념은 조직에서 특별한 보상을 하지 않아도 구성원의 호의적인 사고로 바꿀 수 있는 내적 원인으로 기능할 수 있다. 따라서 직무의 일환으로 교육활동을 이행하는 경찰공무원에게 다양한 보상과 제도가 마련되어야 할 필요성이 있다. 아울러 향후 교육활동을 실행하게 될 경찰공무원들에게 이러한 성공사례를 계속적으로 드러냄으로서 경찰공무원 스스로 단행할 수 있는 계기를 마련해야 할 것이다.

둘째, 조직지원인식이 셀프리더십에 미치는 영향을 실증한 결과 유의미한 것으로 분석되었다. 이 결과는 셀프리더십이 올라가게 되면 조직후원인식도 올라간다는 선행연구(고환상, 서재현, 2012; 김군홍, 김정훈, 2014; 박철원, 2015; 오혜광, 윤천성, 2015)를 지지한다. 셀프리더십은 주도적으로 구성원 스스로의 행동과 인식을 변화시켜, 본인에게 영향을 주는 요인이다. 이에 교

육활동을 이행하는 경찰공무원이 교육활동을 통해 지역사회에 대한 이해와 교육활동의 능력, 교육활동을 수행하면서 인식하게 되는 자질과 태도 등을 향상 발전시키기 위한 셀프리더십이 매우 중요한 요소라고 할 수 있다. 셀프리더십을 높이기 위해서는 교육을 이행하거나 교육활동에 참여하는 경찰공무원에게 변화하는 지역의 다양한 요구를 이해시키고, 변화하고자 하는 자신의 의지를 제고시키며, 지역사회의 주민을 효율적으로 이끌기 위한 보수교육 및 셀프리더십 연수과정을 제공해야 할 것이다.

셋째, 조직지원인식과 조직시민행동 사이에 셀프리더십이 부분매개로 영향을 주는 것을 실증하였다. 조직지원에 대한 인식이 높아질수록 셀프리더십도 동반 상승하게 되고, 셀프리더십이 높은 조직 구성원은 조직시민행동에도 높은 영향을 주는 것으로 나타나 조직지원인식, 셀프리더십, 조직시민행동 간의 건설적인 영향을 주는 상관관계임을 선행연구에서 확인하였다(김세화, 이희정, 심덕섭, 2010; 노동연, 원형진, 2012; 윤형기, 2005; 이강욱, 신정아, 한복환, 2010; 이근석, 강규식, 2007; 조운형, 나운진, 2013).

경찰공무원은 엄격하고 권위주의적인 조직문화 특성을 가진 조직이다. 이런 조직에서 지역사회와 연계하여 교육활동을 실천하는 것은 지역사회에서 경찰의 모습을 쇄신할 수 있는 기회라고 할 수 있다. 연구문제와 연구결과에 제시되지는 않았지만 경찰공무원의 인구통계학적 특성에 따른 결과에서 근무기관에 따라 정서적 지원과 조직지원인식에 유의미한 차이를 보였고, 근무년수에 따라서 셀프리더십의 자연적 보상전략에서 유의미한 차이를 나타나는 것을 확인할 수 있었다. 또한 근무기관의 특이성에서 양심적 행동과 조직시민행동 전체에 차이를 보였고, 조직시민행동의 하위 변인인 정당한 행동이 경찰공무원의 계급에서 보편적인 특성 차이를 보였다. 이러한 연구결과는 교육활동을 하는 경찰공무원이 다른 경찰공무원보다 개방적인 태도나 생각을 가지고 있다고 판단할 수 있다. 이런 인식의 연결은 평생교육의 유연성과 결합하여 시민교육 영역의 상승효과를 만들 수 있는 모체로 발전될 수 있는 잠재적 요인으로 볼 수 있다.

정리하자면, 교육을 이행하는 경찰공무원의 조직지원인식과 셀프리더십, 조직시민행동에 따라 지역사회와의 연계의 지속성이 유지되고 변화할 수 있다는 것을 암시한다. 경찰공무원의 조직지원인식과 셀프리더십, 조직시민행동을 제고할 수 있는 다양한 방법과 정보를 전달될 수 있는 경로를 만들어 두고, 지역사회에서도 과거 폐쇄적이고 권위적인 조직에서 새로운 변화와 개혁을 도모하고 있는 경찰 조직에 대해 다방면으로 뒷받침해 주어야 할 것이다. 특히 지역의 주민과 가장 가까운 곳에서 교육활동을 하는 경찰공무원에게 평생교육의 가치와 시민교육의 장을 마련해 주어야 한다.

## 참고문헌

- 강인주(2015). 대기업 사무직 근로자의 이직의도와 경력학습, 경력동기, 조직 지원인식, 조직몰입, 경력몰입 및 고용가능성의 관계. 박사학위논문, 서울대학교.
- 강지선(2020). 공무원의 조직시민행동에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 한국지방행정학보, 17(2), 49-85.
- 강태완, 현계담, 조문수(2012). 호텔 직원의 슈퍼리더십, 셀프리더십, 창의성 과 혁신행동 간의 구조적 관계. 관광레저연구, 24(4), 119-138.
- 고정연, 정현우, 류태모(2017). 리더십 유형과 조직성과간의 관계. 인적자원관리연구, 24(2), 63-86.
- 고형일(2011). 의료기관 종사자의 셀프리더십이 서비스품질에 미치는 영향: 심리적 임파워먼트와 조직시민행동의 매개효과를 중심으로. 박사학위논문, 울산대학교.
- 고환상(2011). 상사의 리더십과 개인의 셀프리더십이 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향. 경영교육연구, 26(5), 347-377.
- 고환상, 서재현(2012). 변혁적 리더십, 조직후원인식, 성취욕구가 조직몰입에 미치는 영향. 대한경영학회지, 25(1), 435-459.
- 고형일, 장길상, 송정수(2012). 셀프리더십이 심리적 임파워먼트와 조직시민 행동에 미치는 영향. 산업혁신연구, 28(2), 161-193.
- 구자원(2018). 교사의 셀프리더십과 교사의 조직시민행동 및 교사 직무만족 간의 관계. 교육논총, 38(3), 87-107.
- 권보경, 윤수걸(2007). 기업윤리 실천체계와 경영자의 윤리적 리더십이 조직시민행동에 미치는 영향 연구. POSRI경영연구, 7(3), 70-86.
- 권용섭, 임재강(2015). 지방자치단체 공무원의 진성리더십이 조직시민행동과 조직침묵에 미치는 영향: 조직지원인식의 매개효과. 지방행정연구, 29(2), 327-352.
- 권정숙(2010). 조직지원인식과 상사지원인식이 주관적 경력성공에 미치는 영향. 조직과 인사관리연구, 34(4), 87-109.
- 권혁률, 김정매(2014). 호텔 직원의 셀프리더십이 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향. 외식경영연구, 17(4), 79-102.
- 기석호(2015). 당신의 삶을 주도하라. 경기: 도서출판 좋은땅.
- 김건, 조은아(2013). 호텔 직원의 조직후원인식이 조직시민행동과 조직몰입에 미치는 영향 연구. 관광연구저널, 27(4), 423-438.
- 김구, 한기민(2012). 경찰공무원의 감정노동이 직무스트레스와 직무만족에 미치는 영향. 한국사회와 행정연구, 22(4), 497-523.
- 김군홍, 김정훈(2014). 셀프리더십 연구동향과 과제. 리더십연구, 6(1), 77-98.
- 김봉수, 추봉조(2017). 학교폭력예방을 위한 경찰제도의 개선방안. 한국공안 행정학회보, 26(4), 10-30.
- 김상미(2017). 경찰의 조직지원인식이 조직시민행동에 미치는 영향. 석사학위논문, 영남대학교 행정대학원.

- 김석봉, 송병주(2011). 카리스마 리더십과 셀프 리더십이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구: 경남 경찰조직을 중심으로. 지방정부연구, 15(4), 229-251.
- 김성환(2016). 일선 경찰공무원의 감정노동이 조직효과성에 미치는 영향: 조직지원인식의 조절효과를 중심으로. 박사학위논문, 계명대학교.
- 김성환, 이시경(2019). 감정노동과 조직효과성 간 조직지원인식의 조절효과에 관한 연구-대구시 경찰공무원을 중심으로. 정책개발연구, 19(1), 193-219.
- 김세화, 이희정, 심덕섭(2010). 셀프리더십의 선행요인 및 성과변수와의 관계에 관한 연구. 대한경영학회지, 23(3), 1287-131
- 김수, 채희성(2018). 구성원들의 조직지원인식이 조직시민행동에 미치는 영향에서 동료 간 교환관계의 조절효과. 동중양아시아연구(구 한몽경상연구), 29(1), 41-57.
- 김순석(2008). 경찰조직내 직속상관의 영향력행사 유형과 조직시민행동간의 관계에 관한 연구. 박사학위논문, 동국대학교.
- 김영환(2004). 경찰조직에서 상관의 리더십이 경찰공무원의 조직시민행동에 미치는 영향: 집단응집력의 매개변수를 중심으로. 지방정부연구, 8(1), 1-22.
- 김용준, 윤천성(2016). 전문대학생의 셀프리더십이 취업스트레스와의 관계에서 사회적 지지의 매개효과에 관한 연구. 평생교육리더십연구, 3(1), 47-72.
- 김용호, 이종현, 신강현(2016). 직무관여와 조직몰입의 관계: 상사-부하 교환 관계(LMX)의 질, 조직지원인식의 조절효과. 사회과학연구, 40(2), 1-29.
- 김우진, 서원석(2011). 호텔기업 종사원의 직무특성이 조직후원인식과 조직몰입 및 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 구조모형분석. 관광레저연구, 23(4), 99-118.
- 김윤성(2003). 조직지원인식의 선행요인과 결과요인에 관한 연구: 매개효과의 검증을 중심으로. 조직과 인사관리연구, 27, 189-214.
- 김윤성(2006). 교환이데올로기에 따른 조직지원인식과 조직시민행동과의 관계. 조직과 인사관리연구, 30(4), 63-90.
- 김윤식(2008). 조직시민행동에 대한 조직후원인식과 조직공정성 지각의 영향. 박사학위논문, 경원대학교.
- 김은광(2012). 사이버대학 교직원의 조직지원인식이 조직시민행동에 미치는 영향: 성취욕구의 매개효과를 중심으로. 박사학위논문, 한성대학교.
- 김주하, 윤동열, 김성훈(2019). 셀프리더십, 상사와 조직지원인식 및 조직몰입 간의 관계. 리더십연구, 10(3), 33-57.
- 김평수, 조철규(2016). 경찰공무원의 셀프리더십이 조직효과성에 미치는 영향. 인문사회21, 7(2), 341-358.
- 김학범(2011). 경찰관리자의 리더십유형과 임파워먼트에 관한 연구: 경찰서장과 중간관리자의 리더십을 중심으로. 한국치안행정논집, 7(4), 27-51.
- 김형우(2018). 진성 리더십, 개인-직무 적합성, 직무몰입, 역할 내 성과 및 조직시민행동 간의 구조적 관계. 박사학위논문, 중앙대학교.
- 김호균(2008). 조직신뢰, 상사신뢰와 조직효과성. 행정논총, 46(1), 177-209.
- 남지인, 강미란(2021). 경찰공무원의 회복탄력성 및 가족지지가 직무스트레스에 미치는 영향. 융합정

- 보논문지, 11(5), 74-85.
- 노관석, 홍아정(2012). 군 간부의 감성지능과 주관적 경력성공이 조직시민행동에 미치는 영향. 한국군사학논집, 68(3), 73-98.
- 노동연, 원형진(2012). 스포츠센터 종사자의 셀프리더십이 심리적 임파워먼트 및 조직시민행동에 미치는 영향. 한국체육과학회지, 21(3), 459-472.
- 노수정(2019). 호텔조리사의 조직공정성 인식이 조직시민행동에 미치는 영향 연구: 조직지원인식의 매개효과를 중심으로. 관광연구저널, 33(6), 95-108.
- 박선아, 전주성(2020). 비서직 종사자가 지각하는 조직지원인식과 조직시민행동 간의 관계에서 직무열의의 매개효과 검증, *Andragogy Today*, 23(2), 57-78.
- 박은순, 임혜경, 하태수(2019). 일선 경찰공무원의 행복 영향 요인 연구: S시 근무 경찰공무원을 중심으로. 국정관리연구, 14(3), 177-209.
- 박철민(2011). 변혁적 리더십과 조직지원인식이 조직시민행동에 미치는 영향 분석: 경상남도지역 공무원의 인식을 중심으로. 지방정부연구, 15(2), 187-210.
- 박철원(2015). 리조트기업의 셀프리더십, 조직후원인식, 자기효능감이 LMX와 조직유효성에 미치는 영향, 박사학위논문, 강원대학교.
- 서미정(2017). 보육교사의 보육헌신에 대한 원장과 동료의 정서적 지지, 교직 선택동기, 셀프리더십 및 보육효능감 간의 구조적 관계. 박사학위논문, 동아대학교.
- 서재현(2011). 조직몰입과 조직후원인식 발전과정에 관한 연구. 경영연구, 26(4), 253-280.
- 설홍수(2006). 조직혁신 과정에서 사회정치적 지원, 조직지원인식, 혁신행동 의 관계. 조직과 인사관리연구, 30(3), 63-85.
- 성영태(2013). 경찰관의 감정노동이 스트레스에 미치는 영향. 지방정부연구, 16(4), 187-206.
- 송민혜, 양승범, 이현정(2017). 공무원의 사회적 교환관계 인식과 감정노동 관리방안연구: 조직지원인식과 리더-구성원 교환관계를 중심으로. 현대 사회와 행정, 27(1), 163-191.
- 신대훈, 이지영, 노명화(2016). 셀프리더십과 주관적 안녕 간의 관계: 개인-직무 적합성 및 개인-조직 적합성의 매개효과와 조직지원인식의 조절효과. 조직과 인사관리연구, 40(4), 95-123.
- 신동희, 이영균(2020). 경찰공무원의 리더십 유형이 조직성공에 미치는 영향 분석. 한국치안행정논집, 17(1), 55-76.
- 신주호(2016). 경찰조직의 중간관리자 리더십에 관한 고찰. 한국경찰연구, 15(3), 105-124.
- 오혜광, 윤천성(2015). 헤어미용실 종사자의 셀프리더십과 조직몰입 관계에 서 조직후원인식의 매개효과 분석. 한국미용학회지, 21(1), 99-107.
- 우석봉(2001). 호텔종사원의 조직시민행동과 선행요인 및 직무성과간의 관계에 관한 연구. 관광레저연구, 13(1), 175-192.
- 윤명숙, 이희정(2015). 직장인의 분노가 이직의도에 미치는 영향: 조직지원인식의 조절효과를 중심으로. 인적자원관리연구, 22(1), 249-269.
- 윤영채, 이광순(2009). 조직시민행동의 선행요인과 성과평가에 미치는 영향. 행정논총, 47(1), 209-232.
- 윤형기(2005). 구민 체육 센터 조직원의 셀프리더십이 조직시민행동 및 조직성공에 미치는 영향. 한국 스포츠리서치, 16(5), 251-260.
- 윤현석(2016). 경찰공무원의 감성역량과 조직유효성, 조직시민행동 간의 관계 및 상호 영향력 분석에

- 관한 연구. 인문사회 21, 7(6), 393-412.
- 이강욱, 신정아, 한복환(2010). 셀프리더십이 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구. 한국비즈니스리뷰, 3(1), 73-93.
- 이근석, 강규식(2007). 셀프리더십이 조직시민행동에 미치는 영향: 서비스기 업의 도입 가능성을 중심으로. 관광연구저널, 21(1), 241-261.
- 이봉식(2017). 육군부사관의 셀프리더십이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 자기효능감의 매개효과를 중심으로. 박사학위논문, 계명대학교.
- 이미혜(2020). 여행사조사원의 조직지원인식이 정서적 몰입과 조직시민행동에 미치는 영향. 관광경영연구, 96, 543-562.
- 이선규, 이다정, 장은영, 최동국, 손규환(2010). 리더십 유형에 따른 셀프리더십과 조직시민행동 간의 관계에 관한 연구. 디지털융복합연구, 8(4), 123-136.
- 이영진(2019). 조직지원인식, 지식공유, 직무만족 및 일 몰입 간의 관계. 박사학위논문, 가천대학교.
- 이윤식, 고병면(2017). 교장·교감 변혁적 리더십이 학년 부장교사 리더십과 교사 셀프리더십을 매개로 학교조직효과성에 미치는 영향. 교육행정학연구, 35(1), 35-59.
- 이은주, 김봉수, 강동욱(2014). 소년범죄예방을 위한 지역사회경찰활동의 현황 및 개선방안. 경찰학논총, 9(3), 151-176.
- 이종찬(2005). 조직공정성 및 조직지원인식이 조직시민행동에 미치는 영향. 조직과 인사관리연구, 29(1), 35-54.
- 이종찬(2010). 조직지원인식이 정서적 몰입, 이직의도 및 조직시민행동에 미치는 영향. 대한경영학회지, 23(2), 893-908.
- 이주락(2013). 국회 경호·경비조직의 지원에 따른 상사의 변혁적 리더십과 셀프리더십의 인과관계. 한국경호경비학회지, 35, 37-62.
- 이하섭, 조현빈(2011). 경찰공무원의 경력정체가 직무만족과 경력몰입에 미치는 영향. 한국경찰학회보, 29, 123-140.
- 이흥기, 임영삼(2014). 골프산업에서 조직후원인식이 직무몰입 및 조직시민행동에 미치는 영향. 골프연구, 8(4), 91-98.
- 이흥기, 명성민(2015). 유통산업에서 근로자의 조직후원인식이 직무몰입 및 조직시민행동에 미치는 영향. 한국컴퓨터정보학회논문지, 20(1), 217-225.
- 임원신, 이진화(2012). 보육교사의 셀프리더십·조직시민행동·조직역량 간의 관계. 한국육아지원학회 학술대회지, 175-177.
- 임정숙(2008). 구성원의 공정성 지각이 조직지원인식, 조직몰입, 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구: 영리조직과 비영리조직의 비교를 중심으로. 박사학위논문, 강릉대학교.
- 임준태(2006). Comparative Study on Police Training Programs between Korea and other Countries: Focus on Entry-Level Training. 한국공안행정학회보, 23, 442-502.
- 장순화(2016). 제조업 근로자의 셀프리더십이 학습전이에 미치는 영향: 학습 몰입의 매개효과. 석사학위논문, 중앙대학교.
- 전용재(2021). 시민의 지역사회 경찰활동 인식이 준법행위에 미치는 영향. 박사학위논문, 동국대학교.
- 전정아, 안대희(2015). 고용형태에 따른 셀프리더십, 조직몰입, 조직시민행동에 관한 구조적관계. 호



텔경영학연구, 24(7), 221-239.

정석환(2018). 공무원의 조직지원인식이 조직시민행동에 미치는 영향: 정서적 몰입의 매개효과를 중심으로. 한국거버넌스학회보, 25(2), 55-74.

정우열, 이지영(2016). 조직공정성과 경찰의 범죄억제 효과성 간의 관계 : 조직지원인식의 매개역할을 중심으로. 경찰학논총, 11(4), 253-291.

정재화, 강여진(2007). 공무원의 인사공정성 인식이 혁신적 업무행동에 미친 영향. 한국행정학보, 41(3), 243-271.

정준수(2018). 변혁적 리더가 자기효능감이 혁신과업행동에 미치는 영향: 조직지원인식의 조절효과를 중심으로. 박사학위논문, 가천대학교.

정현선(2005). 개인-조직 적합과 조직 유효성의 관계연구: 주관적 적합 지각과 조직지원인식의 매개효과 중심으로. 석사학위논문, 고려대학교.

조윤희, 나윤진(2013). 셀프리더십이 변화행동과 불확실성 관리행동에 미치는 영향. 대한경영학회지, 26(9), 2351-2376.

조윤희, 최우재(2011). 인지된 조직지원과 상사지원이 조직시민행동에 미치는 영향. 경영학연구, 40(3), 633-658.

조인영, 윤천성(2020). 보험설계사의 셀프리더십과 경력만족의 관계에서 조직지원인식 조절효과 연구. 인문사회 21, 11(3), 2007-2021.

주재진(2016). 경찰공무원의 개인적 성향이 조직시민행동에 미치는 영향. 한국콘텐츠학회논문지, 16(3), 722-731.

진윤희, 김성중(2016). 진성리더십 및 조직지원 인식이 조직시민행동에 미치는 영향. 한국콘텐츠학회 논문지, 16(4), 23-35.

최재용(2015). 공공기관 아웃소싱 근로자의 조직지원 인식과 사회적 지원이 이중몰입, 조직시민행동·이직의도에 미치는 영향에 대한 연구. 석사학위논문, 서울대학교 행정대학원.

한나영, 김영조(2011). 심리적 임파워먼트와 조직시민행동의 관계에 대한 성취욕구의 조절효과 검증. 인사조직연구, 19(1), 185-226.

한소라, 조혜진(2017). 어린이집 중간관리자의 리더십 유형이 교사의 조직유효성에 미치는 영향. 학습자중심교과교육연구, 17(19), 263-283.

한진태, 최응렬(2020). 조직공정성과 상사의 신뢰가 지역경찰의 조직시민행동에 미치는 영향. 사회과학연구, 27(2), 28-46.

한진환(2006). 리더십과 조직시민행동과의 관계에서 조직공정성의 매개효과. 산업경제연구, 19(2), 497-521.

허용훈(2017). 한국 지역경찰의 지역사회경찰활동에 대한 인식분석. 동북아시아문화학회 국제학술대회 발표자료집, 139-143.

허용훈, 문유석(2021). 경찰관의 주민신뢰가 지역사회경찰활동 수용도에 미치는 영향. 한국지방정부학회 학술대회 논문집, 249-273.

홍태경(2017). 지역사회 경찰활동이 시민들의 경찰만족도에 미치는 영향. 한국민간경비학회보, 16(4), 215-242.

황윤아(2017). 학교전담경찰관 제도에 대한 구미지역 청소년의 인식도. 석사학위논문, 경북대학교.

- 황인희, 이영호(2012). 경찰공무원의 직무스트레스 및 외상스트레스가 소진에 미치는 영향. *한국심리학회지*, 31(4), 1115-1138.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Eisenberger, R., Fasolo, P. M., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and involvement. *Journal of Applied Psychology*, 75, 51-59.
- Graham, J. W. (1986). Principled organizational dissent: A theoretical essay. *Research in Organizational Behavior*, 8, 1-52.
- Houghton, J. D., & Neck, C. (2002). The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 17(8), 672-691.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (1980). Searching for the 'unleader': Organizational member views on leading self-managed groups. *Human Relations*, 37, 409-424.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (1991). Super leadership: Beyond the myth of heroic leadership. *Organizational Dynamics*, 19(4), 18-35.
- Manz, C. C. (1986). Self-leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. *Academy of Management Review*, 11(3), 585-600.
- McMillan, R. (1997). *Customer satisfaction and organizational support for service providers* (Doctoral dissertation, University of Florida).
- Neck, C. P., & Manz, C. C. (1996). Thought self-leadership: The impact of mental strategies training on employee cognition, behavior, and affect. *Journal of Organizational Behavior*, 17(5), 445-467.
- Organ, D. W. (1988). A restatement of the satisfaction-performance hypothesis. *Journal of Management*, 14(4), 547-557.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Fetter, R. (1993). Substitutes for leadership and the management of professionals. *The Leadership Quarterly*, 4(1), 1-44.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36(4), 717-731.
- Prussia, G. E., Anderson, J. S., & Manz, C. C. (1998). Self-leadership and performance outcomes: The mediating influence of self-efficacy. *Journal of Organizational Behavior*, 523-538.
- Randall, M. L., Cropanzano, R., Bormann, C. A., & Birjulin, A. (1999). Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 20(2), 159-174.
- 국가법령정보센터(2021). 경찰공무원법. <http://www.law.go.kr> 에서 2021년 3월 1일 인출.
- 경찰청(2021). 경찰계급별 인력구성. <http://www.police.go.kr> 에서 2021년 3월 1일 인출.

## Abstract

# **A Study on the Correlation Between Recognition of Organizational Support of Police Officers in Local Community, Organizational Citizenship Behaviors, and Self-Leadership : Focusing on the mediating effect of self-leadership**

Lee HyoYoung · Lee HeeSu(Chung-Ang University)

The purpose of this study is to examine the effect of police officers' recognition of organizational support for organizational citizenship behaviors and whether self-leadership has a mediating effect between the two variables. The subjects included in this study were 232 police officers working at National Police Agency, Police stations, and District Units. Through this study the correlation between their recognition of organizational support, organizational citizenship behaviors, and self-leadership was analyzed. All data were analyzed using the SPSS 22.0 program, and the correlation between research variables was confirmed by Pearson's correlation analysis method. To demonstrate the mediating effect of self-leadership, a hierarchical regression analysis was conducted. Additionally, to prove that emotional support, instrumental support, and the sub-variables of the recognition of organizational support have a significant influence on sub-variables of organizational citizenship behaviors by mediating the sub-variables of self-leadership, the bootstrap was verified using the SPSS Process macro. As a result of research analysis, first, it was demonstrated that the recognition of organizational supports had a significant effect on organizational citizenship behaviors. Also, it was demonstrated that the emotional support of the recognition of organizational support directly affected the legitimate behaviors, and the instrumental support directly affected the participatory behaviors. Second, it was found that the recognition of organizational support had a positive (+) effect on self-leadership, and it was confirmed that there was a significant correlation between organizational support recognition and the sub-factors of self-leadership. Third, concerning the effect of the mediating role of self-leadership between the recognition of organizational support and organizational citizenship behaviors, it was found that the recognition of organizational

support had a direct effect on organizational citizenship behaviors and self-leadership had a partial mediating role between the recognition organizational support and organizational citizenship behaviors. In this regard, other implications were discussed based on the results of this study.

[Keywords] Community, police officers, perceived organizational support, organizational citizenship, self-leadership