

해양경찰 중간관리자의 권한 부여 리더십이 조직시민 행동에 미치는 영향에 관한 연구

김종길*†

* 군산대학교 교수

A Study on the Effect of Empowerment Leadership on Organizational Citizenship Behavior of Marine Police Intermediate Managers

Jong-Gil Kim*†

* Professor, Department of Maritime Police, Kunsan National University, Korea

요약 : 이 연구는 해양경찰조직의 발전을 위해 해양경찰공무원이 인식하는 권한 부여 리더십이 조직시민행동과의 관계를 검증 목적으로 연구를 진행하였다. 리더십에는 다양한 유형이 있지만 해양경찰공무원은 직무 특성상 부여된 권한이 실무에서 더욱 효과적인 문제 해결에 도움이 될 것이며, 비록 비공식적 행동이지만 결과적으로 조직의 발전으로 연결되는 조직시민행동은 최근 조직발전과 관련된 연구로 많이 진행된다는 점에서 접근하였다. 이 연구에서는 해양경찰공무원 168명을 대상으로 구조화된 설문지를 통해 연구가 진행되었으며 연구 결과 해양경찰공무원의 직무는 위험성, 돌발성 등으로 인해 해양경찰공무원은 상호 의존적 직무 성격이 중요하므로 중간 관리자의 목표에 대한 설명과 구성원에 대한 다양한 행동은 해양경찰 조직성파에 긍정적 결과로 연결된다는 점에서 정책적 제언을 하였다.

핵심어 : 해양경찰, 해양경찰공무원, 권한 부여 리더십, 조직시민행동, 해양경찰 발전

Abstract : This study was conducted with the aim of testing the relationship between authority-giving leadership recognized by maritime police officials with organizational citizenship behavior. There are various types of leadership. Marine police officials will be able to help solve more effective problems in practice by the authority granted due to the nature of their duties. Organizational citizenship behavior is informal, though. However, as a result, it is related to organizational development. Recently, as a study for organizational development, many studies on empowerment leadership and organizational citizenship behavior are being conducted. In this study, 168 marine police officials were surveyed. As a result of the study, the authority-granting leadership and organizational citizenship behavior of marine police officials are very important factors due to the dangers and unexpectedness of the duties of marine police officials. Policy suggestions were made for the development of the maritime police organization.

Key Words : Marine Police, Marine Police Officials, Empowering Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Marine Police Development

1. 서론

리더십은 인류의 역사와 함께 할 정도로 오래된 주제어로서 사회환경의 변화에 따라 다양한 리더십이 등장하고 있다. 과거 전통적 리더십은 결과를 중요시하는 입장에서 구성원들에게 강한 영향력을 부여하였다면, 현대 리더십은 개인 능력에 집중하여 역할 증대 등이 강조되는 리더십으로 변화되고 있다. 다양한 리더십의 유형 중 최근에는 권한 부여 리더십의 논의가 활발하게 진행되고 있다. 권한 부여 리

더십은 급격하게 변화되는 조직 및 주변 환경에 대해 구성원의 적극적 업무 활동 등 혁신과 자율이 조직의 성과에도 긍정적 영향과 관련이 있다는 연구 결과를 기초로 강조되고 있다. 한편, 조직행동이론 중 조직의 성과 향상으로 조직시민행동이 강조되고 있다. 조직시민행동은 비록 조직 외적인 활동이며 보상과 관계없이 구성원의 자발적인 노력으로 동료 구성원들을 위한 협동, 봉사 등 역할 수행을 의미한다. 이와 같이 권한 부여 리더십과 조직시민행동은 현대 사회 조직에서 구성원 발전은 개인뿐만 아니라 조직의 발전과 관련이 있음을 인지할 수 있다.

† belroad@hanmail.net

조직발전은 해양경찰에게도 예외는 아니다. 해양경찰은 경찰의 역할 뿐만 아니라 해양경찰 직무 특성상 다른 조직보다도 임무와 장소적 특성 등에서 위험성, 돌발성 등 예상하지 못하는 상황이 많이 발생하는 조직이다. 기존 해양경찰 조직적 특성으로는 새로운 세대의 해양경찰 입직과 4차 산업혁명이라 불리는 지속적인 발전 진행중인 사회에 대해 해양경찰의 조직성과를 위해서는 다양한 방법론의 연구가 필요한 시점이다. 따라서 해양경찰만의 독특한 특성에 따라 다양한 리더십과 구성원과 관련된 조직의 발전적 모형이 필요한 점에서 이 연구를 진행하게 되었다. 이 연구는 해양경찰 조직과 그 구성원의 발전이 관련이 있을 것에 착안하여 해양경찰공무원의 권한 부여 리더십이 조직시민행동에 미치는 영향에 대해 살펴보고, 분석 결과를 토대로 해양경찰에게 정책적 시사점을 제시하고자 한다.

2. 이론적 논의

2.1 권한 부여 리더십

권한 부여 리더십이란 조직 구성원이 업무를 추진하는데 있어 조직 리더가 구성원에게 조직 목표에 대한 업무 권한, 재량, 책임 등을 위임하여 조직 구성원의 주인의식을 통해 조직목표를 달성 가능하게 하는 리더십 이론으로서 조직목표와 관련된 업무, 권한, 책임의 부여는 조직구성원들에게 심리적으로 동기를 유발할 수 있는 주요한 계기가 된다(Lim, 2017).

권한 부여 리더십의 구성요소에 대해 Arnold et al.(2000)와 Konczak, Stelly, & Trusty(2000)는 참여적 의사결정(participative decision making), 코칭(coaching), 정보공유(informing), 관심표출(showing concern), 솔선수범(leading by example)을 제시한 이후 권한 부여 리더십은 조직시민행동, 직무만족, 조직몰입 등에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(Shim et al., 2017; Amundsen and Martinsen, 2015; Zhang and Bartol, 2010).

Arnold et al.(2000)이 제시하는 권한 부여 리더십의 구성요소 중 참여적 의사결정은 조직에서 의사결정이 필요할 경우 구성원들의 의견을 반영할 기회 부여 및 반영을 의미하며, 코칭은 구성원의 담당 업무를 개선할 수 있도록 지도해 주는 역할, 정보공유는 조직과 관련된 중요한 정보를 리더와 구성원이 공유하는 것, 관심표출은 리더가 구성원의 업무 등에 대해 관심의 표현, 솔선수범은 리더가 조직 발전을 위한 헌신적인 태도로 정의하고 있다.

2.2 조직시민행동

조직시민행동(OCB: Organizational Citizenship Behavior)에 대해 Organ(1988)은 조직에서 공식적 보상과는 무관하지만, 조직 구성원이 업무 외적인 활동을 통해 결과적으로 효율적인

조직운영과 향상된 성과로 나타나는 행동으로 정의하고 있다. 조직시민행동은 조직과 관련된 역할이 아니기 때문에 조직시민행동이라는 조직 구성원의 외적인 활동을 하여도 처벌되지 않으며, 보상도 없다는 특성이 있다. 또한 구성원간 친밀감 등의 형성으로 인해 갈등 방지 역할도 기대할 수 있다.

조직시민행동의 구성요소에 대해 Organ & Ryan(1995)은 이타적 행동(altruism), 예의 바른 행동(courtesy), 스포츠맨십(sportmanship), 양심적 행동(conscientiousness), 시민의식(civic virtue)을 제시하였으며 구체적 내용은 다음과 같다. 먼저 이타적 행동은 동료를 배려하는 자발적 행동을 의미하며, 예의 바른 행동은 구성원들의 의사소통을 통해 직무상 발생할 수 있는 문제점을 사전 예방적 의미를 갖고 있다. 스포츠맨십은 조직 내에서 발생한 문제점을 참아내는 행동을 의미하며, 양심적 행동은 조직 발전을 위해 구성원에게 요구된 역할을 최소 수준 이상의 수행, 시민의식은 조직 구성원으로서 책임성을 갖고 조직의 적극적 참여 행동을 의미한다(Lee, 2016).

2.3 선행연구

해양경찰을 중심으로 권한 부여 리더십의 연구는 매우 부족하기에, 일반 경찰과 관련된 선행연구는 다음과 같다. Lim(2017)는 경찰중간관리자의 권한 부여형 리더십이 경찰 조직 구성원의 직무태도와 조직몰입에 미치는 영향을 연구한 결과 리더의 참여적 의사결정, 코칭, 정보공유, 관심표출, 솔선수범의 권한 부여가 조직 구성원의 직무만족도를 높이는 것으로 나타났으나, 조직몰입과는 관련이 적은 것으로 나타났다. 한편, 해양경찰 조직 특성과 유사할 수 있는 군 조직의 연구의 경우 Chang(2015)은 상급 지휘관이 하급 지휘관에게 목표지향적 권한 부여는 사병에게 전투력 향상에 긍정적 영향을 주는 것으로 나타났다. Lee et al.(2013)은 중국 강소성 남경 지역에서 근무하는 국영기업 종사자들을 대상으로 권한 부여 리더십과 조직시민행동 관계에서 코칭과 정보공유는 정(+)의 관계에 있었지만, 솔선수범은 부(-)의 관계에 있음을 제시하고 있는데 그 원인에 대해 중국의 국영기업에 종사하는 특수성으로 인해 책임감과 참여성이 한국의 상황과는 다르고, 리더의 권한 부여는 종사자들에게 오히려 부담으로 작용했기 때문으로 분석하고 있다. Cha and Kim(2011)은 42개 기업에 종사하는 구성원 653명 대상으로 한 연구에서 리더의 권한 부여는 구성원들의 조직시민행동에 유의한 영향이 있음을 제시하고 있다. Sims and Manz(1996)는 구성원들이 인식하는 권한 부여 리더십은 구성원 스스로 다양한 긍정적 성과를 나타낸다고 주장하고 있다. 이와 같이 권한 부여 리더십은 조직의 구성원들에게 긍정적 인식과 그에 따른 행동을 통해 조직시민행동이라는 조직의 발전적 요소에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다.

3. 연구 설계

3.1 분석의 틀

이 연구의 목적은 해양경찰공무원의 권한 부여 리더십이 조직시민행동에 미치는 영향을 검증하는 데 주목적이 있다. 해양경찰은 수직적 계급구조 등의 직제와 직무 특성상 전통적 리더십의 대표적 태양인 지시와 통제 중심에서 직무가 수행되어 왔지만, 현대 사회 및 구성원의 다양한 변화는 과거 전통적 리더십 보다는 해양경찰조직에 적합한 리더십의 개발과 적용이 필요하다는 시점과 해양경찰의 중간 관리자의 리더십이 실무상 다양한 조직적 성과를 나타낼 수 있다는 점에 착안하여 독립변수는 권한 부여 리더십으로 설정하였다. 권한 부여 리더십의 구성요소는 참여적 의사결정, 코칭, 정보공유, 관심표출, 솔선수범으로 구성하였다. 또한 조직시민행동은 조직의 발전을 위해 자발적으로 다양한 노력, 봉사, 교육 등과 관련되어 있는데, 일반적으로 리더십에 많은 영향을 받는 것으로 알려져 있으며, 인적자원관리의 중요성으로 공공기관에서도 조직시민행동의 연구가 활발히 진행되고 있다(An, 2017). 조직시민행동의 구성요소는 이타 행동, 예의 바른 행동, 스포츠맨십, 양심적 행동, 시민의식으로 설정하였다. 연구분석 방법은 SPSS WIN 20.0 프로그램을 활용하여 통계처리 하였다.

3.2 가설의 설정

이 연구는 해양경찰공무원의 권한 부여 리더십이 조직시민행동에 미치는 영향을 검증하기 위해 기존 선행연구를 참고하였으며, 다음과 같은 대가설을 설정하였다.

대가설: 해양경찰공무원의 권한 부여 리더십의 하위변인은 조직시민행동 하위변인에 영향을 미칠 것이다.

3.3 설문지 구성

설문지 구성은 Table 1과 같이 이론적 배경에서 제시한 개념을 중심으로 구성하였다. 이 연구에서 권한 부여 리더십이란 해양경찰의 중간관리자가 구성원인 해양경찰공무원이 직무를 수행하는데 상담, 권한 위임 및 지원 등을 통해 목표달성에 동기 부여로 정의한다(Srivastava et al., 2006). 권한 부여 리더십의 설문은 Arnold et al.(2000)와 Srivastava et al.(2006), Lim(2017)의 설문내용을 활용하여 해양경찰에 적합한 내용으로 수정하여 활용하였다. 구성요소의 주요 내용은 참여적 의사결정은 중간관리자가 구성원의 아이디어 제안, 소통의 기회 부여, 코칭은 중간 관리자의 구성원에 대한 다양한 지원, 정보공유는 중간 관리자의 목표 등에 대한 설명, 관심표출은 중간 관리자의 구성원에 대한 배려, 솔선수범은 중간 관리자의 모범적 행동 및 적극적 직무 수행 의지 등과 관련

된 내용으로 구성하였다. 또한 조직시민행동은 조직에 소속되어 있는 구성원이 조직의 외적 활동으로서 구성원이 동료들을 위한 도움, 봉사, 협동 등의 행동을 의미한다. 조직시민행동의 설문은 Bateman and Organ(1983), Organ(1988), Kim(2014), You(2015)의 연구에서 활용된 설문항목을 중심으로 해양경찰 공무원에 적합한 내용으로 수정하여 활용하였다. 구성요소의 주요 내용은 이타 행동의 경우 동료 구성원에 대한 업무 도움, 예의 바른 행동은 조직 내 의사결정과 동료 의사에 대한 존중, 스포츠맨십은 조직의 문제에 대한 인내, 양심적 행동은 성실한 근무 자세, 시민의식은 조직을 위한 행사 참여 등의 내용으로 구성하였다. 권한 부여 리더십과 조직시민행동의 설문의 내용은 리커트 5점 척도(1= 전혀 그렇지 않다, 5= 매우 그렇다)로 하였다.

Table 1. Composition of the questionnaire

Variable	Construct	Variable	Number of questions	References
Independent variable	Empowering Leadership	participative decision making	3	Srivastava et al. (2006), Arnold et al. (2000), Lim(2017)
		coaching	3	
		informing	3	
		showing concern	3	
		leading by example	3	
Dependent variable	Organizational Citizenship Behavior	altruism	4	Bateman and Organ(1983), Organ(1988), Kim(2014), You(2015)
		courtesy	4	
		sportmanship	4	
		conscientiousness	4	
		civic virtue	4	

4. 분석 결과

4.1 인구사회학적 특성

이 연구에서 조사대상자의 특성은 Table 2와 같다. 성별의 경우 남자는 153명(91.1%), 여성은 15명(8.9%), 연령은 20대 24명(14.3%), 30대 60명(35.7%), 40대 48명(28.6%), 50대 이상 36명(21.4%)이었다. 학력은 고졸 15명(8.9%), 전문대졸(중퇴 포함) 27명(16.1%), 대졸(중퇴 포함) 96명(57.1%), 대학원 이상 30명(17.9%)이었다. 결혼 여부의 경우 기혼 111명(66.1%), 미혼 54명(32.1%), 이혼 3명(1.8%)이며, 현 계급은 순경 45명(26.8%), 경장 33명(19.6%), 경사 18명(10.7%), 경위 54명(32.1%), 경감 12명(7.1%), 경정 6명(3.6%)이었다. 근무기간은 5년 미만 84명(50.0%), 5-10년 미만 36명(21.4%), 10-15년 미만 18명(10.7%), 15-20년 미만 15명(8.9%), 20년 이상 15명(8.9%), 입직경로는 순경 공채 15명(8.9%), 순경-경사 특채 96명(57.1%), 간부후보생 12명(7.1%), 고시 특채 6명(3.6%), 기타 36명(21.4%)

이었다. 담당업무는 경무/감사 12명(7.1%), 생활안전/여청 15명(8.9%), 정보/보안/외사 9명(5.4%), 수사/형사/사이버 6명(3.6%)이며, 근무기관은 경찰청 12명(7.1%), 지방청 87명(51.8%), 경찰서 18명(10.7%), 지구대/파출소 18명(10.7%), 기타(항공/합정 등) 33명(19.6%)로 나타났다.

Table 2. Descriptive statistics of sample (N = 168)

Description		Frequency	%
Gender	Male	153	91.1
	Female	15	8.9
Age	20-29	24	14.3
	30-39	60	35.7
	40-49	48	28.6
	50 above	36	21.4
Education	high school	15	8.9
	junior College	27	16.1
	College	96	57.1
	Graduate school	30	17.9
marital status	Married	111	66.1
	Not married	54	32.1
	Divorce	3	1.8
Class	police officer	45	26.8
	senior police officer	33	19.6
	assistant inspector	18	10.7
	inspector	54	32.1
	senior inspector	12	7.1
	supertendent	6	3.6
working period	Less than 5 years	84	50
	5-10	36	21.4
	11-15	18	10.7
	16-20	15	8.9
	21 above	15	8.9
career path	police officer open recruitment	15	8.9
	police officer-assistant inspector special employment	96	57.1
	open recruitment of executives	12	7.1
	announcement special offer	6	3.6
	etc	36	21.4
assigned task	police officer/auditor	12	7.1
	living safety/female and adolescent	15	8.9
	security services	120	71.4
	information security foreign affairs	9	5.4
	investigation/cyber the National Police Agency	6	3.6
working organization	local police agency	12	7.1
	police station	87	51.8
	police box	18	10.7
	etc	18	10.7
		33	19.6

4.2 요인 및 신뢰도 분석 결과

Table 3과 Table 4는 이 연구의 독립변수 및 종속변수의 요인, 신뢰도 분석 결과이다. 이 연구에서는 측정 도구의 신뢰성 확보를 위해 문항의 선택기준은 고유값(eigen value)은 1.0 이상하였으며, 타당도 검증을 위해 탐색적 요인분석을 실시, 모든 측정변수 구성요인을 추출하기 위해 주성분 분석(principle component analysis)을, 요인적재치 단순화를 위해 직교회전방식(varimax)를 채택하였다. 요인적재치는 0.40 이상, 신뢰도는 0.6 이상을 기준으로 하였고 Table 3과 같이 최종 20개 문항을 분석에 활용하였다. 요인분석 결과 권한 부여 리더십의 하위변인은 정보공유, 술선수범, 관심표출로 구성되었으며, 조직시민행동의 하위변인은 스포츠맨십, 예의 바른 행동, 시민의식, 양심적 행동으로 구성되었다. 각 변인들의 평균값은 권한 부여 리더십의 하위변인인 정보 공유는 3.7564, 술선수범은 3.6827, 관심표출은 3.5705이었으며, 조직 시민행동의 하위변인인 스포츠맨십은 2.7356, 예의 바른 행동은 3.8606, 시민의식은 3.6635, 양심적 행동은 3.4135로 나타났다.

Table 3. Results of reliability analyses

Construct		item	component	extraction	eigen value	rotation sums of squared loadings	Cronbach α
Independent variable	informing	E9	.879	.934	2.812	35.150	.959
		E7	.876	.924			
		E8	.867	.922			
	leading by example	E15	.870	.917	2.263	28.289	.920
		E14	.862	.916			
	showing concern	E10	.880	.907	2.133	26.659	.894
E11		.776	.865				
E12		.610	.824				
Dependent variable	sportsmanship	O 11	.934	.908	3.497	29.142	.940
		O 12	.918	.880			
		O 10	.916	.903			
		O 9	.871	.769			
	courtesy	O 5	.876	.832	3.343	27.861	.911
		O 7	.874	.859			
		O 8	.858	.834			
		O 6	.834	.736			
	civic virtue	O 18	.895	.908	1.816	15.137	.887
		O 19	.827	.906			
	conscientiousness	O 16	.871	.876	1.485	12.372	.716
		O 14	.789	.731			

4.3 연구 가설 검증 결과

Table 4는 권한 부여 리더십의 하위변인인 정보공유, 술선수범, 관심표출이 조직시민행동의 하위변인인 스포츠맨십에 미치는 영향에 관한 검증결과이다. 구체적으로 권한 부여 리더십의 하위변인인 관심표출은 조직시민행동 하위변인인

해양경찰 중간관리자의 권한 부여 리더십이 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구

스포츠맨십에 미치는 영향에서 t값은 4.484로 나타나 권한 부여 리더십의 하위변인인 정보공유는 조직시민행동 하위변인인 스포츠맨십에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 권한 부여 리더십 하위변인인 솔선수범은 조직시민행동의 하위변인인 스포츠맨십에 미치는 영향에서 t값이 -3.4795로 나타나 권한 부여 리더십 하위변인인 솔선수범은 조직시민행동의 하위변인인 스포츠맨십에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면에 권한 부여 리더십의 하위변인인 관심표출은 조직시민행동의 하위변인인 스포츠맨십에 미치는 영향에서 t값은 -1.236(p=.218)로 나타나 권한 부여 리더십 하위변인인 관심표출은 조직시민행동의 하위변인인 스포츠맨십에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

Table 4. Impact of empowering leadership sub-variables on sportsman-ship

Dependent variable	Independent variable	Standard error	beta	t	Significance probability	Tolerance limit
sportsman-ship	Constant	.427		6.890	.000	
	informing	.148	-.135	-1.236	.218	.483
	leading by example	.152	-.394	-3.479	.001	.447
	showing concern	.151	.540	4.484	.000	.425
	R=.357, R ² =.128, modified R ² =.110, F=7.405, p=.000, Durbin-watson=1.592					

Table 5은 권한 부여 리더십의 하위변인인 정보공유, 솔선수범, 관심표출이 조직시민행동의 하위변인인 예의 바른 행동에 미치는 영향에 관한 검정결과이다.

구체적으로 권한 부여 리더십의 하위변인인 정보공유는 조직시민행동 하위변인인 예의 바른 행동에 미치는 영향에서 t값은 4.922로 나타나 권한 부여 리더십의 하위변인인 정보공유는 조직시민행동 하위변인인 예의 바른 행동에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 권한 부여 리더십 하위변인인 솔선수범은 조직시민행동의 하위변인인 예의 바른 행동에 미치는 영향에서 t값이 8.875로 나타나 권한 부여 리더십 하위변인인 솔선수범은 조직시민행동의 하위변인인 예의 바른 행동에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면에 권한 부여 리더십의 하위변인인 관심표출은 조직시민행동의 하위변인인 예의 바른 행동에 미치는 영향에서 t값은 -1.614(p=.109)로 나타나 권한 부여 리더십 하위변인인 관심표출은 조직시민행동의 하위변인인 예의 바른 행동에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

Table 5. Impact of empowering leadership sub-variables on courtesy

Dependent variable	Independent variable	Standard error	beta	t	Significance probability	Tolerance limit
courtesy	Constant	.177		5.804	.000	
	informing	.061	.341	4.922	.000	.483
	leading by example	.063	.640	8.875	.000	.447
	showing concern	.063	-.124	-1.614	.109	.425
	R=.805, R ² =.647, modified R ² =.640, F=92.988, p=.000, Durbin-watson=1.979					

Table 6은 권한 부여 리더십의 하위변인인 정보공유, 솔선수범, 관심표출이 조직시민행동의 하위변인인 시민의식에 미치는 영향에 관한 검정결과이다. 구체적으로 권한 부여 리더십의 하위변인인 관심표출은 조직시민행동 하위변인인 시민의식에 미치는 영향에서 t값은 3.755로 나타나 권한 부여 리더십의 하위변인인 관심표출은 조직시민행동 하위변인인 시민의식에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

그러나 권한 부여 리더십 하위변인인 정보공유는 조직시민행동의 하위변인인 시민의식에 미치는 영향에서 t값이 .512(p=.609)로 나타나 권한 부여 리더십 하위변인인 정보공유는 조직시민행동의 하위변인인 시민의식에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 또한 권한 부여 리더십 하위변인인 솔선수범은 조직시민행동의 하위변인인 시민의식에 미치는 영향에서 t값이 1.466(p=.145)로 나타나 한 부여 리더십 하위변인인 솔선수범은 조직시민행동의 하위변인인 시민의식에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

Table 6. Impact of empowering leadership sub-variables on civic virtue

Dependent variable	Independent variable	Standard error	beta	t	Significance probability	Tolerance limit
civic virtue	Constant	.286		5.494	.000	
	informing	.099	.050	.512	.609	.483
	leading by example	.101	.148	1.466	.145	.447
	showing concern	.101	.403	3.755	.000	.425
	R=.567, R ² =.309, modified R ² =.295, F=22.633, p=.000, Durbin-watson=1.609					

Table 7은 권한 부여 리더십의 하위변인인 정보공유, 솔선수범, 관심표출이 조직시민행동의 하위변인인 양심적 행동에 미치는 영향에 관한 검정결과이다. 구체적으로 권한 부여 리더십의 하위변인인 관심표출은 조직시민행동의 하위변인인 양심적 행동에 미치는 영향에서 t값이 5.598로 나타

나 권한 부여 리더십의 하위변인인 관심표출은 조직시민행동의 하위변인인 양심적 행동에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 권한 부여 리더십의 하위변인인 정보공유는 조직시민행동의 하위변인인 양심적 행동에 미치는 영향에서 t값이 -1.332(p=.185)로 나타나 권한 부여 리더십의 하위변인인 정보공유는 조직시민행동의 하위변인인 양심적 행동에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 또한 권한 부여 리더십의 하위변인인 솔선수범은 조직시민행동의 하위변인인 양심적 행동에 미치는 영향에서 t값이 -.159(p=.874)로 나타나 권한 부여 리더십의 하위변인인 솔선수범은 조직시민행동의 하위변인인 양심적 행동에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

Table 7. Impact of empowering leadership sub-variables on conscientiousness

Dependent variable	Independent variable	Standard error	beta	t	Significance probability	Tolerance limit
conscientiousness	Constant	.277		7.182	.000	
	informing	.096	-.133	-1.332	.185	.483
	leading by example	.098	-.016	-.159	.874	.447
	showing concern	.098	.616	5.598	.000	.395
R=.522, R ² =.273, modified R ² =.258, F=18.997, p=.000, Durbin-watson=1.661						

5. 결론

이 연구는 해양경찰공무원 168명을 대상으로 권한 부여 리더십이 조직시민행동에 미치는 영향력을 검증하는 데 목적이 있다. 이 연구에서 독립변수는 권한 부여 리더십으로서 구성요소는 참여적 의사결정, 코칭, 정보공유, 관심표출, 솔선수범으로 구성하였으며, 종속변수는 조직시민행동으로서 구성요소는 이타 행동, 예의 바른 행동, 스포츠맨십, 양심적 행동, 시민의식으로 연구 설계를 하였으나, 연구모형의 타당도와 신뢰도를 검토한 결과 권한 부여 리더십은 정보공유, 솔선수범, 관심표출로 구성되었다. 또한 조직시민행동은 스포츠맨십, 예의 바른 행동, 시민의식, 양심적 행동으로 구성되어 연구 분석에 활용하였다. 이 연구의 대가설인 '해양경찰공무원의 권한 부여 리더십의 하위변인은 조직시민행동 하위변인에 영향을 미칠 것이다'에 대해 분석결과는 다음과 같다. 먼저 이 연구의 독립변수인 권한 부여 리더십의 하위변인인 정보공유는 종속변수인 조직시민행동의 하위변인인 예의 바른 행동에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 권한 부여 리더십의 하위변인인 솔선수범은 중

속변수인 조직시민행동의 하위변인인 스포츠맨십에는 부(-)의 영향을 예외바른행동에는 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 독립변수인 권한 부여 리더십의 하위변인인 관심표출은 종속변수인 조직시민행동의 하위변인인 스포츠맨십, 시민의식, 양심적 행동에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과에 대해 다음과 같은 시사점을 생각할 수 있다. 먼저 조직 내에서 구성원들의 상호 존중과 분란 예방과 조직에 긍정적인 성과 창출을 위해서는 중간관리자의 목표에 대한 설명 등의 정보공유와 중간관리자의 조직 내에서 다양한 솔선수범이 매우 중요한 역할을 한다는 것이다. 유사한 내용이라 할 수 있는 중간관리자의 솔선수범 행동은 구성원들의 조직의 불편과 문제를 감소 시킬 수 있다는 함의를 갖는다. 또한 중간 관리자의 구성원에 대한 관심표출은 구성원들에게 성실한 근무와 해양경찰 조직을 위한 다양한 행사에 적극 참여하여 업무에 집중으로 연결되어 결국에는 해양경찰조직에 긍정적 영향 관계에 있음을 나타내고 있다.

해양경찰공무원의 직무는 위험성, 돌발성 등으로 인해 해양경찰공무원은 상호 의존적 직무 성격이 중요하므로 중간관리자의 목표에 대한 설명과 구성원에 대한 다양한 행동은 해양경찰 조직성과에 긍정적 결과로 연결된다는 점을 시사한다. 비록 이 연구는 해양경찰공무원 168명을 대상으로 한 점과 인구통계학적 변수를 제시하지 않은 점은 한계이다. 또한 시사점을 결론으로 제시하였으나 실무에서 응용될 정책적 제안은 더욱 정교하게 제시되어야 하기 때문에 후속연구로 남긴다는 점은 이 연구의 한계이다. 그러나 해양경찰공무원에 대한 권한 부여 리더십과 조직시민행동에 대한 연구가 없는 현재 이 연구는 해양경찰 조직의 발전을 위한 기초 연구라 할 수 있다.

References

[1] Amundsen, S. and O. L. Martinsen(2015), Linking empowering leadership to job satisfaction, work effort, and creativity: The role of self-leadership and psychological empowerment. *Journal of leadership & organizational Studies*, Vol. 22, No. 3, pp. 304-323.

[2] An, S. R.(2017), A Study on the Effects of Servant Leadership on Organizational Citizenship Behaviors -Focusing on its mediating effect Empowerment, Graduate School, Chonnam National University.

[3] Arnold, J. A., S. Arad, J. A. Rhoades, and F. Drasgow(2000), The empowering leadership questionnaire: The construction and validation of a new scale for measuring leader behaviors.

- Journal of organizational behavior, Vol. 21, No. 3, pp. 249-269.
- [4] Bateman, T. S. and D. W. Organ(1983), Job Satisfaction and The Good Soldier: The Relationship between affect and employee citizenship. *Academy of Management Journal*. Vol. 26, No. 4, pp. 587-595.
- [5] Cha, D. O. and J. S. Kim(2011), The Relationship between Empowering Leadership and Job Involvement and Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior, Vol. 35, No. 1, pp. 171-198.
- [6] Chang, S. H.(2015), The impact of goal-oriented empowering leadership on subordinate's adaptive performance: the mediating effect of positive psychological capital and the moderating effect of core self-evaluation, Graduate School, Korea National Defense University.
- [7] Konczak, Stelly, and Trusty(2000), Defining and Measuring Empowering Leader Behaviors: Development of an Upward Feedback Instrument. *Educational and Psychological Measurement* Vol 60, No, pp. 301-313
- [8] Kim, H. G.(2014), The Mediating Effect of Trust in Supervisors in the Relationship between Transformational Leadership and Affective Organizational Commitment, *KOREAN JOURNAL OF PUBLIC ADMINISTRATION*, Vol. 52, No.3, pp. 91-116.
- [9] Lee, H. S., E. Y. Ryu, B. G. Ryu, and X. Zhao(2013), The Effects of Empowering Leadership on Organizational Citizenship Behavior - Focus on the Mediating Role of Psychological Empowerment - , *Korean Academy Of Human Resource Management*, Vol. 20, No. 3, pp. 31-50.
- [10] Lee, S. K.(2016), The Effects of Public Social Worker's Psychological Resource on the Organizational Citizenship Behavior :Focusing on Mediating Effects of Job Attitude, Graduate School, Cho-Sun University.
- [10] Lim, K. H.(2017), A Study on the Effects of Authorized Leadership on Police Mid-level Manager on Job Attitude and Organizational Commitment - Focused on Job Crafting Mediation Effect, Graduate School, Hanse University.
- [11] Organ, D. W.(1988), *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*, lexington. MA: Lexington Books.
- [12] Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, Vol 48, No.4, pp. 775-802.
- [13] Shim, D. S., H. J. Kim, and S. W. Ha(2017), The Effects of Empowering Leadership on Knowledge Sharing and Team Efficacy - Mediating Effect of Knowledge Sharing, *Journal of Human Resource Management Research*, Vol. 24, No. 3, pp. 43-59.
- [14] Sims, H. P. and C. C. Manz(1996), *Company of Heroes: Unleashing the Power of SelfLeadership*, Wiley, New York, NY.
- [15] Srivastava, A., K. M. Bartol, and E. A. Locke(2006), Empowering leadership in management teams: Effects on knowledge sharing, efficacy, and performance. *Academy of management journal*, Vol. 49, No. 6, pp. 1239-1251.
- [16] You, J. D.(2015), Psychological empowerment and organizational citizenship behavior relationship of police officers: Control variable of LMX, *The Police Science Journal*, Vol. 10, No. 3, pp. 39-64.
- [17] Zhang, X. and K. M. Bartol(2010), Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of management journal*, Vol. 53, No. 1, pp. 107-128.

Received : 2022. 04. 14.

Revised : 2022. 05. 30.

Accepted : 2022. 06. 27.