

해양경찰공무원의 서번트리더십이 긍정심리자본에 미치는 영향에 관한 연구

김종길**

* 군산대학교 교수

A Study on the Effect of Servant Leadership on Positive Psychological Capital of Marine Police Officers

Jong-gil Kim**

* Professor, Dep't of Maritime Police Science, Kunsan National University

요약 : 이 연구는 해양경찰공무원의 서번트리더십이 긍정심리자본에 영향을 미치는가를 검증하는 것이 목적이다. 해양경찰공무원 167명을 대상으로 설문지를 분석하였으며 분석 결과는 다음과 같다. 첫째, 서번트리더십이 긍정심리자본에 영향을 미치는 것으로 조사되었는데 하위변인에 대한 영향요인의 결과는 성장지원과 윤리적 행동은 자기효능감에 정(+)¹의 영향을 미치나 공동체 가치창조와 감정적 힐링은 자기효능감에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 둘째, 성장지원과 윤리적 행동은 낙관주의에 정(+)¹의 영향을 미치나 공동체 가치창조와 감정적 힐링은 낙관주의에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 셋째, 성장지원과 윤리적 행동 그리고 공동체 가치창조는 회복탄력성에 정(+)¹의 영향을 미치는 것으로 나타났으나 감정적 힐링은 회복탄력성에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과를 근거로 해양경찰의 인적관리에 기여할 것으로 기대한다.

핵심용어 : 해양경찰, 긍정심리자본, 자기효능감, 성장지원, 윤리적 행동

Abstract : *The purpose of this study is to study the effect of maritime police officials' servant leadership on positive psychological capital. The subjects of the study were 167 maritime police officials, and the results of the analysis are as follows. First, it was found that servant leadership affects positive psychological capital. Specifically, in the case of sub-variables, growth support and ethical behavior had a positive (+) effect on self-efficacy. However, community value creation and emotional healing did not affect self-efficacy. Second, growth support and ethical behavior were found to have a positive (+) effect on optimism. However, community values and emotional healing did not affect optimism. Third, growth support, ethical behavior, and community value creation were found to have a positive (+) effect on resilience. However, emotional healing did not affect resilience. These results will serve as basic data for the human management of the maritime police.*

Key Words : *Maritime Police, Positive Psychological Capital, Self-Efficacy, Growth Support, Ethical Behavior*

1. 서론

해양경찰은 “안전하고 깨끗한 희망의 바다, 국민과 함께, 더 나은 바다로”라는 비전과 목표를 지향하고 있다. 이를 위해 주권 수호와 해양권의 확대를 위해 구조적 역량을 강화하고 있다. 안전한 해양 치안 질서유지는 자국 뿐만 아니라 국제적으로도 매우 중요하기 때문에 해양이라는 장소에서 오는 여러 한계 상황을 극복하기 위한 특화된 조직 운영과

구성원에 대한 인적관리 운영, 해양 환경에서 발생하는 각종 재난에 대한 전문기관으로 성장할 필요가 있다. 이러한 목표 달성을 위하여는 과거의 이념과 리더십에 의존 및 지향하기 보다는 새롭게 변화되는 사회적 환경 등에 대응하고, 적응하는 리더의 역할이 중요시되고 있다. 과거의 리더십은 조직상층부에만 제한적인 관심의 대상이었지만, 현재는 모든 구성원에게 영향을 미치고 조직의 효과성에 중요한 영향을 미치므로 인사행정의 핵심적인 요인 중 하나로 관심을 받고 있다. 리더십에 관한 연구는 행위적 관점의 조직 성과에서 출발하였으나, 최근에는 동기부여에 관심을 두고 구

† belroad@hanmail.net

성원들의 능력이 발휘되도록 지원하는 서번트리더십의 중요성이 강조되고 있다.

서번트리더십은 인간을 존중하고 배려하는 특징을 기반으로 한다. 서번트리더십은 구성원들의 태도, 동기, 행동에 영향을 미치는 요인으로서 ‘인간다움’을 강조하는 입장으로서 현대 조직사회에서 추구하여야 할 리더십의 형태이다. 리더의 행동과 태도는 구성원들에게 영향을 미치며 그로 인하여 조직의 존립과 목표달성에 중요한 요인이 되기 때문이다. 한편, 긍정 심리자본은 개인 스스로의 발전을 추구하는 긍정적 심리 상태를 의미한다. 긍정심리자본은 긍정적인 성과 및 목표, 기대 그리고 각종 위협에 대한 책임감으로서 개인의 노력으로 볼 수 있지만, 결과적으로 조직의 긍정적 성과로 이어지게 된다. 이런 긍정 심리자본은 주변 특히 리더의 행동과 태도에 따라 변화가 가능한데, 서번트리더십의 주요 내용인 구성원에 대한 이해와 배려 그리고 성장 도모는 리더뿐만 아니라 조직까지 신뢰를 형성할 수 있는 매우 중요한 요소이다. 결과적으로 서번트리더십은 구성원의 자발적 기여를 통해 조직성과를 높이는 중요한 요인으로 볼 수 있다. 해양경찰은 근무 특성상 장소와 대상에 따라 일반 경찰보다 한계 상황이 상당하기 때문에 개인의 발전 뿐만 아니라 해양경찰 조직적 차원에서 긍정 심리자본은 매우 중요한 요소라 할 수 있다. 따라서 이 연구에서는 해양경찰 공무원이 인식하는 서번트리더십에 대해 긍정 심리자본에 미치는 결과를 통해 해양경찰조직의 인적관리에 방향성을 제시하여 해양경찰공무원 뿐만 아니라 해양 경찰 조직의 발전을 위한 정책적 시사점을 제공하는데 연구 목적이 있다.

2. 이론적 논의

2.1 긍정 심리자본

긍정심리자본은 개인적인 측면에서는 조직 변화상황에서 변화를 수용하고 대응 할 수 있는 능력이며, 팀 차원에서는 단순한 개인의 합이 아닌 그 이상의 어떤 의미를 가진 개체로서 조직의 변화에 대한 적응력의 차원에서 이해된다. 긍정 심리자본은 조직학분야에서 경제적자본, 사회자본에서 경시된 개인의 정서나 감정의 중요성을 인식하며 그 활용을 통한 조직효율성의 극대화를 위한 전략으로 탄생하였다(Hong, 2011). 또한 Luthans et al.(2007)에 의하면 경제 사회가 변화 발전되는 과정에서 자본에 대한 개념이 경제적 자본과 인적 자본 그리고 사회적 자본에서 긍정심리자본으로 확장되었는데 이는 긍정심리자본은 측정가능하며, 조직의 목표를 효율적으로 달성하기 위한 수단으로 인식되었기 때문이다.

긍정심리자본의 특성은 고정적인 성격과 달리 환경에 대응하는 능력으로 훈련과 학습에 의한 개발이 가능한 상태적

(state-like) 특성을 가지고 있어 조직 정책으로 인하여 긍정적인 방향으로 유도가 가능하다(Lee, 2016). 긍정심리자본의 구성요소는 긍정적인 부분의 중요한 역할을 강조하면서 다양한 요소를 포함하고 있으나 일반적으로는 자기효능감, 낙관주의, 희망, 복원력과 같은 심리특성으로 구성되어 있다. 자기효능감은 특정상황에서 성공적인 임무를 수행할 수 있다는 확신, 낙관주의는 세상과 인생을 희망적이며 밝게 보는 생각이나 태도이며, 희망은 목표가 성취될 수 있고 계획이 성공적으로 수행될 수 있다는 믿음을 바탕으로 추구하고자 하는 의지 및 목표달성에 대한 긍정적인 동기부여로 이해되고, 복원력은 역경, 갈등, 실패와 같은 상황으로부터 급격히 회복될 수 있는 역량을 의미한다(Luthans et al., 2007). 긍정심리자본의 효과는 긍정심리자본이 높을수록 자신의 목표에 대한 기대와 자신감을 가지고 어려운 일도 포기하지 않고 낙관적으로 문제를 해결할 수 있고 자신의 삶과 목표달성에도 효과를 보이는 것이다(Bae, 2017). 본 연구에서 긍정심리자본이란 자기효능감, 낙관주의, 회복 탄력성, 희망과 관련된 개인의 발전과 함께 목표달성을 위한 긍정적 심리 상태로 정의한다.

2.2 서번트 리더십

서번트리더십 개념은 다양하게 정의되고 있으나 구성원들을 존중하고 그들의 잠재된 역량을 일깨워 발휘할 수 있는 환경을 제공함으로써 결과적으로 구성원들의 성장을 유도하는 리더십이라고 정의할 수 있다(An, 2021). 서번트리더십의 특징은 리더가 자신을 봉사자로 인식하고 구성원들을 성장의 대상으로 인식하며 리더와 부하들과의 관계가 지시와 통제가 아닌 섬김과 지원의 관계로 인식한다. 또한 자율성(autonomy) 부여와 리더들의 구성원들에 대한 서비스제공과 같은 부드럽고 수평적인 관계를 통한 공감대형성, 감정적 치유, 공동체를 위한 가치창조, 성장과 공유지원, 수평적인 관계와 섬김이라 할 수 있다(Liden et al., 2008).

서번트 리더십의 내용은 이타적 소명(altruistic calling), 감정적 치유(emotional healing), 지혜(wisdom), 설득(persuasive mapping), 윤리적 행동, 변혁적인 영향력, 책임감 있는 도덕성으로 구성되어 있다(Choi, 2014). 서번트리더십의 효과는 리더와 구성원간의 신뢰관계를 바탕으로 행동에 긍정적인 영향력을 미쳐 조직 목표달성에 기여한다. 구체적인 내용을 살펴보면 교사의 서번트리더십은 학생에게 긍정적인 사고와 타인을 배려하는 행동을 유도하는 요인이며(Ryu and Cho, 2007), 또한 서번트 리더십이 조직구성원의 긍정적인 태도를 촉진함으로써 직무에 열의(Son, 2020)와 조직구성원들의 긍정심리자본에 정(+)의 영향을 미친다(Seung, 2017).

서번트리더십에 관한 연구는 직무성과, 조직몰입 등과 같

은 성과변수에 대한 연구가 대부분이다. 세부적인 내용을 살펴보면 기업의 효과성을 제고하기 위한 방안으로 시민의 행동이나 신뢰에 영향요인에 관한 연구(Choi, 2014), 호텔과 같은 서비스직업 종사자의 에피커시, 이직의도, 심리적 임파워먼트 수준과 직무만족에 관한 연구(Seung, 2017), 교사의 학습공동체 활성화에 미치는 영향에 관한 연구(Shin, 2017)와, 구성원들의 집중력 향상을 지원하고, 도움을 주어 긍정적인 행동과 창의적 행동을 유발한다는 연구들이 있다. Byun (2015)의 연구에 의하면 서번트리더십의 하위변인인 성장지원이 임파워먼트에 미치는 영향 관계에서는 상사의 지원과 부하직원의 지원은 조절효과가 있지만 동료의 지원은 조절효과가 없다는 연구가 있다.

2.3 선행연구

서번트리더십이 심리자본에 영향을 미치는 연구를 살펴보면 Hong(2011)의 연구에서는 서번트리더십은 희망, 자기효능감, 회복탄력성, 낙천주의를 포괄하는 긍정심리자본에 정(+)의 영향을 미치며, 오센틱 리더십이 긍정심리자본에 영향요인(Ynag, 2014)으로 나타나고 있으며, Du and Jang(2019)은 심리적 임파워먼트가 구성원들의 긍정심리에 정(+)의 영향을 미친다는 결과가 제시되고 있다. Seo et al.(2017)은 리더와 구성원간 부드러운 대화를 통한 소통은 긍정심리자본에 정(+)의 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났는데, 이는 한국 특유의 문화적 맥락에서 리더에 대한 진지한 선입견이 가벼운 인상을 심어주어 긍정적인 태도의 효과를 떨어뜨리는 것으로 이해된다. 또한 심리자본이 영향을 미치는 요인에 관한 연구로서 직무성과에 긍정적인 영향(Park, 2016)과, 정서적 몰입에 정(+)의 영향을 주어 조직성과를 높이며 주관적인 안정감에 영향을 주는 결과도 있다(Lee, 2015). 긍정적인 감정을 통해 직무스트레스, 이직의도 및 반생산적인 행동을 감소시키는 효과가 있다는 연구도 제시되고 있다(Lee, 2016). 심리자본이 매개하는 요인에 관한 연구로서 Luthans et al. (2007)는 심리적 자본은 조직 분위기와 직무성과, 직무만족, 그리고 조직몰입 간의 관계에서 완전매개 작용을 하는 것으로 나타났다.

3. 연구 설계

3.1 분석의 틀

이 연구의 목적은 해양경찰공무원이 인식하는 서번트 리더십이 심리적 자본에 미치는 영향을 검증하는데 주목적 있다. 독립변수는 서번트 리더십으로 종속변수는 심리적 자본으로 설정하였다. 연구분석 방법은 SPSS WIN 20.0 프로그램을 활용하여 통계처리 하였다.

3.2 가설의 설정

가설: 해양경찰공무원의 서번트 리더십은 긍정심리자본에 영향을 미칠 것이다.

3.3 설문지 구성

이론적 배경에서 제시한 개념과 같이 이 연구에서는 서번트 리더십이란 ‘타인을 위한 봉사에 초점을 두고 헌신하는 리더십으로서 명령과 통제라는 기존의 리더십인 명령과 통제와는 다른 의미(Kwon and Kwon, 2010)’라고 정의한다. 서번트 리더십의 설문은 Table 1과 같이 Liden et al.(2008)의 설문을 중심으로 인용하였다. 구체적으로 개념적 기술, 권한부여, 성장지원, 윤리적 행동, 가치창조, 감정적 힐링을 하위요인으로 구성하며 총 28문항으로 5점 척도로 구성하였다. 심리적 자본이란 ‘개인의 심리적 강점을 바탕으로 목표를 달성하고 성과를 향상시킬 수 있는 긍정적 심리상태(An, 2013)’로 정의한다. 심리적 자본의 설문은 Table 1과 같이 Luthans et al.(2007)의 설문을 중심으로 인용하였다. 구체적으로 자기효능감, 희망, 낙관, 회복탄력성이 하위요인으로 23문항으로 5점 척도로 구성하였다.

Table 1. Composition of the questionnaire

Variable	Construct	Variable	Number of questions	References
independent variable	Servant Leadership	conceptual skills	4	Liden et al. (2008), An(2013)
		emotional healing	4	
		growth support	8	
		ethical conduct	4	
		authorization	4	
		value creation	4	
dependent variable	psychological capital	self-efficacy	5	Luthans et al. (2007)
		recovery resilience	6	
		Hope	6	
		optimism	6	

4. 분석 결과

4.1 인구사회학적 특성

이 연구에서 조사대상자의 특성은 Table 2와 같다. 성별의 경우 남자는 119명(90.8%), 여성은 12명(9.2%), 연령은 20대 20명(15.3%), 30대 38명(29.0%), 40대 38명(29.0%), 50대 이상은 35명(26.7%)이었다. 학력은 고졸 12명(9.2%), 전문대졸(중퇴

해양경찰공무원의 서번트리더십이 긍정심리자본에 미치는 영향에 관한 연구

포함) 19명(14.5%), 대졸(중퇴 포함) 72명(55.0%), 대학원 이상 28명(21.4%)이다. 결혼 여부의 경우 기혼 84명(64.1%), 미혼 44명(33.6%), 이혼 3명(2.3%)이며, 현 계급은 순경 26명(19.8%), 경장 26명(19.8%), 경사 12명(9.2%), 경위 49명(37.4%), 경감 12명(9.2%), 경정 6명(4.6%)이며, 입직 경로는 순경 공채 10명(7.6%), 순경-경사 특채 70명(53.4%), 간부후보생 9명(6.9%), 고시 특채 6명(4.6%), 기타 33명(25.2%)이다. 근속기간은 5년미만 61명(46.6%), 5-10년 미만 29명(22.1%), 10-15년 미만 13명(9.9%), 15-20년 미만 13명(9.9%), 20년 이상 15명(11.5%), 담당업무는 기획운영 12명(9.2%), 해양안전 12명(9.2%), 정보/외사 4명(3.1%), 수사 6명(4.6%)이며 소속은 경찰청 9명(6.9%), 지방청 67명(51.1%), 경찰서 15명(11.5%), 파출소(출장소) 14명(10.7%), 기타 26명(19.8%)로 나타났다.1)

Table 2. Descriptive statistics of sample (N = 131)

Description		Frequency	%
Gender	Male	119	90.8
	Female	12	9.2
Age	20-29	20	15.3
	30-39	38	29.0
	40-49	38	29.0
	50 above	35	26.7
Education	high school	12	9.2
	junior College	19	14.5
	College	72	55.0
	Graduate school	28	21.4
marital status	Married	84	64.1
	Not married	44	33.6
	Divorce	3	2.3
Class	police officer	26	19.8
	senior police officer	26	19.8
	assistant inspector	12	9.2
	inspector	49	37.4
	senior inspector	12	9.2
	supertendent	6	4.6
working period	Less than 5 years	61	46.6
	5-10	29	22.1
	11-15	13	9.9
	16-20	13	9.9
	21 above	15	11.5

1) 연구자가 설문 답변을 코딩하는 과정에서 불성실한 설문을 제거하였고, 인구사회학적 특성에 일부 답하지 못한 부분이 있어 빈도수를 다르게 제시하였다.

career path	police officer open recruitment	10	7.6
	police officer-assistant inspector special employment	70	53.4
	open recruitment of executives	9	6.9
	announcement special offer	6	4.6
	etc	33	25.2
assigned task	police officer/auditor	12	9.2
	living safety/female and adolescent	12	9.2
	security services	91	69.5
	information security foreign affairs	4	3.1
	investigation/cyber	6	4.6
working organization	the National Police Agency	9	6.9
	local police agency	67	51.1
	police station	15	11.5
	police box	14	10.7
	etc	26	19.8

4.2 요인, 신뢰도 및 상관관계 분석 결과

Table 3은 이 연구의 독립변수 및 종속변수의 요인분석 결과이다. 이 연구에서는 측정도구의 신뢰성 확보를 위해 모든 변수의 Cronbach Alpha 값은 .6 이상을 기준으로 하였다. 각각의 독립변수와 그 하위변수의 유효성을 고려하여 신뢰성을 향상 시키고 각 변수들의 설명력을 높일 수 있는 변수를 추출하고자 요인분석을 실시하였다. 이 연구에서의 문항의 선택기준은 고유값(eigen value)은 1.0 이상, 요인적재치는 0.40 이상을 기준으로 하였다. 요인분석의 경우 독립변인은 6회 종속변인은 4회 실시한 결과 서번트리더십 하위변인 중 개념적 기술과 권한 부여 변인 전체 항목을 성장지원, 가치창조, 감정적 힐링, 윤리적 행동은 일부 제거 후 검증에 사용하였다. 또한 심리적 자본 하위변인의 경우 희망 변인은 전체를 자기효능감, 낙관주의, 회복 탄력성은 일부 항목을 제거하였다. 제거 이유는 선행연구를 참고하여 변인 구성 과정에서 다른 하위변인에 구성되거나 변수 특성상 불필요한 항목, 신뢰도 기준값에 적합하지 않았기 때문이다.

Table 3. Factor analysis, reliability analysis

factor	Item	factor carrying capacity	commonality	eigenvalues	Dispersion explanatory power	Cronbach alpha	
Servant leadership	growth support	S6	.873	.876	3.656	26.112	.894
		S5	.829	.762			
		S13	.730	.774			
		S12	.686	.744			
		S20	.644	.652			

	ethical conduct	S21	.897	.825	2.531	18.076	.823
		S28	.690	.690			
		S14	.568	.643			
		S7	.521	.747			
	value creation	S23	.795	.807	2.177	15.552	.748
		S9	.692	.730			
		S16	.692	.841			
	emotional healing	S1	.804	.709	2.034	14.530	.594
		S22	.509	.597			
	psychological capital	self efficacy	C4	.892	.860	2.368	29.594
C1			.824	.860			
C2			.700	.739			
optimism		C21	.914	.894	2.165	27.064	.879
		C17	.770	.824			
		C20	.649	.823			
recovery resilience		C9	.888	.861	2.159	26.983	.821
	C7	.782	.830				

Table 4는 이 연구의 상관관계 분석 결과이다. 이 연구의 상관관계 결과 성장지원은 윤리적 행동, 가치 창조, 감정적 힐링, 자기 효능감, 낙관주의, 회복탄력성 간 상관계수가 모두 유의한 것으로 나타났다($p < .010$). 윤리적 행동의 경우 감정적 힐링, 자기효능감, 회복탄력성에 모두 유의하였고 ($p < .010$), 가치창조와 낙관주의의 경우 유의한 것으로 나타났지만 상관계수가 각각 $r = .351$, $r = .395$ 로 나타났다. 감정적 힐링의 경우 회복탄력성에 유의하였는데($p < .010$), 자기효능감과 낙관주의의 경우 유의한 것으로 나타났지만 상관계수가 각각 $r = .371$, $r = .185$ 로 나타났다. 자기효능감은 회복탄력성은 유의하였는데($p < .010$), 낙관주의의 경우 유의한 것으로 나타났지만 상관계수가 각각 $r = .187$ 로 나타났으며, 낙관주의의 경우 회복탄력성에 유의한 것으로 나타났다($p < .010$). 이 상관 분석 결과는 서번트 리더십의 하위변인은 긍정심리자본에 긍정적인 태도를 보이는 것으로 판단된다.

Table 4. Correlation analysis

	Average	Standard Deviation	Component Correlation					
			growth support	ethical behavior	community value creation	emotional healing	self-efficacy	optimism
growth support	3.3824	.76833	1					
ethical behavior	3.7907	.59314	.648**	1				
community value creation	3.2443	.62679	.508**	.351**	1			

emotional healing	3.5191	.62759	.467**	.492**	.373**	1			
self-efficacy	3.7005	.65454	.637**	.610**	.371**	.419**	1		
optimism	3.7824	.73928	.420**	.395**	.185*	.187*	.564**	1	
recoveryresilience	3.8168	.61771	.633**	.554**	.451**	.441**	.548**	.506**	1

** . The correlation coefficient is significant at the 0.01 level (both sides).
* . The correlation coefficient is significant at the 0.05 level (both sides).

4.3 연구 가설 검증 결과

Table 5는 서번트 리더십의 하위 변인인 성장지원, 윤리적 행동, 공동체 가치 창조, 감정적 힐링이 자기효능감이 영향을 관한 검증 결과이다. 구체적으로 서번트 리더십의 하위 변인인 성장지원은 자기효능감에 미치는 영향에서 t 값이 3.574로 그리고 윤리적 행동은 t 값이 3.201로 나타나 성장지원과 윤리적 행동은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 서번트 리더십의 하위 변인인 공동체 가치창조는 t 값이 1.238($p = .218$), 감정적 힐링은 t 값이 1.446($p = .151$)로 나타나 공동체 가치창조와 감정적 힐링은 자기효능감에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

Table 5. Effect of servant leadership sub-variables on self-efficacy

dependent variable	independent variable	standard error	beta	t-value	Significance Probability	Tolerance limit
self-efficacy	constant	.347		1.935	.055	
	growth support	.084	.352	3.574	.001	.463
	ethical conduct	.102	.293	3.201	.002	.537
	Community Value Creation	.088	.098	1.238	.218	.710
	emotional healing	.083	.114	1.446	.151	.716
R=.705, R ² =.497, Modified R ² =.479, F=27.697, p=.000, Durbin-watson=.965						

Table 6은 서번트 리더십의 하위 변인인 성장지원, 윤리적 행동, 공동체 가치 창조, 감정적 힐링이 낙관주의의 영향에 관한 검증 결과이다. 구체적으로 서번트 리더십의 하위 변인인 성장지원은 낙관주의에 미치는 영향에서 t 값이 2.391로 그리고 윤리적 행동은 t 값이 2.087로 나타나 성장지원과 윤리적 행동은 낙관주의에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 서번트 리더십의 하위 변인인 공동체 가치창조는 t 값이 .186($p = .852$), 감정적 힐링은 t 값이 .824($p = .412$)로

나타나 공동체 가치창조와 감정적 힐링은 낙관주의에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

5. 논의

리더십에 대해 과거에는 단기간의 조직성과 등 결과적 측면을 강조하여 하향식 구조에 의한 조직 운영이 당연한 분위기이었지만, 최근 조직 구성원의 발전이 곧 조직의 발전으로 귀결된다는 의미에서 서번트리더십과 긍정심리자본에 많은 관심을 받고 있다. 해양경찰 조직도 시대와 구성원에 따른 리더십의 변화와 심리적 지향성에 따른 조직 운영 방식에 변화가 필요한 시점이다. 해양경찰에게 서번트리더십은 해양이라는 장소적 특성과 전문성을 겸비한 경찰의 역할을 필요로 하기에 필요한 리더십이라 할 수 있다. 따라서 이 연구에서는 해양경찰공무원을 대상으로 서번트리더십이 긍정심리자본에 어떤 영향을 미치는지를 검증하였다. 연구결과 성장지원과 윤리적 행동은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미치나 공동체 가치창조와 감정적 힐링은 자기효능감에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 Yu and Jung(2015)의 성장지원 및 윤리적 행동이 자기효능감에 영향을 미친다는 연구결과와 일치하는 결과로 해양경찰공무원 리더에게 내재화된 도덕성을 근거로 윤리적인 행동과 관계적 투명성을 기초로 성장지원과 격려하는 구성원들에게 정서적으로 긍정적인 감정을 자극과 충족을 통해 자기효능감에 영향을 미치는 것으로 이해된다. 또한 리더가 구성원들과의 지속적인 배려와 공감 그리고 그에 따른 치유는 구성원들에게 자신감 향상뿐만 아니라 중장기적으로 조직의 성장과 성과에 긍정적 영향을 미칠 것으로 판단된다. 그러나 공동체의 가치창조와 감정적 힐링은 자기효능감에 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었다. 이는 집단 차원의 공통된 목표를 제시하는 리더십이 구성원의 업무수행에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과(Choi, 2014), 사회 자본의 구성요인인 자발적인 참여와 공동체 의식의 강화는 구성원들의 긍정심리자본 형성에 기여(Jung and So, 2017)한다라는 연구결과와 상이한 결과이다. 그 이유는 위계질서와 국가를 위한 희생을 강요하면서 공동체 가치를 강조하고, 지역 사회에 봉사를 강조하였던 과거의 조직문화 성격에는 대체적으로 부합하였지만, 현대사회에서는 구성원들이 조직에 대한 충성보다는 직장과 개인적 삶의 조화를 강조하는 사회적인 변화로 인한 결과로 추정된다. 본 연구에서는 공동체의 가치창조가 영향 변인임을 검증하지는 못하였지만, 위계 문화가 주류였던 경찰과 같은 계층제 구조인 행정기관은 과거와 달라져야 한다는 의식의 결과라고 판단된다. 따라서 구성원들과의 지속적인 의견수렴 등 소통에 관심을 가져야 하며, 조직의 공동체 가치 비전을 공유할 수 있는 프로그램을 제도적으로 정착할 필요성을 제시한다.

한편, 이 연구에서는 성장지원과 윤리적 행동은 낙관주의

Table 6. Effect of servant leadership sub-variable on optimism

dependent variable	independent variable	standard error	beta	t-value	Significance Probability	Tolerance limit
optimism	constant	.481		4.147	.000	
	growth support	.118	.293	2.391	.018	.461
	ethical conduct	.144	.237	2.087	.039	.535
	Community Value Creation	.122	.018	.186	.852	.703
	emotional healing	.117	-.081	-824	.412	.709
R=.453, R ² =.206, Modified R ² =.178, F=7.443, p=.000, Durbin-watson=.748						

Table 7은 서번트 리더십의 하위 변인인 성장지원, 윤리적 행동, 공동체 가치 창조, 감정적 힐링이 회복탄력성의 영향에 관한 검증 결과이다. 구체적으로 서번트 리더십의 하위 변인인 성장지원은 회복탄력성에 미치는 영향에서 t값이 3.452로 그리고 윤리적 행동은 t값이 2.257로 공동체 가치창조는 t값이 2.732로 나타나 성장지원과 윤리적 행동 그리고 공동체 가치창조는 회복탄력성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 서번트 리더십의 하위 변인인 감정적 힐링은 t값이 1.527(p=.129)로 나타나 감정적 힐링은 회복탄력성에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

Table 7. Effect of servant leadership sub-variables on resilience

dependent variable	independent variable	standard error	beta	t-value	Significance Probability	Tolerance limit
resilience	constant	.322		2.982	.003	
	growth support	.079	.338	3.452	.001	.461
	ethical conduct	.096	.205	2.257	.026	.535
	Community Value Creation	.082	.216	2.732	.007	.703
	emotional healing	.078	.120	1.527	.129	.709
R=.702, R ² =.493, Modified R ² =.476, F=28.003, p=.000, Durbin-watson=.860						

에 정(+)²의 영향을 미치지, 공동체 가치창조와 감정적 힐링은 낙관주의에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 Park(2017)의 청지기 의식과 비전 제시는 낙관적 회복력에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과와 Hong(2010)의 부하들에게 개별화된 배려, 조직후원 인식이 희망이나 낙관주의에 긍정적인 정(+)²의 영향을 미친다는 연구결과와 일치된다. 이러한 연구결과는 리더가 조직의 중요한 의사결정을 할 때 구성원들에게 미치는 영향과 결과를 먼저 생각하는 행동 및 태도가 필요하다는 것이다. 구성원이 난관을 극복하게 하는 원동력이 될 수 있는 것으로 해석할 수 있다. 또한 구성원들에 대한 배려와 성장을 위한 지원은 현재의 어려움 극복과 미래의 성공적인 기회를 위한 도적전적이고 적극적인 행동으로 연결된다는 것이다. 또한 성장지원과 윤리적 행동 그리고 공동체 가치창조는 회복 탄력성에 정(+)²의 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 감정적 힐링은 회복 탄력성에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이 결과는 구성원간 신뢰에 근거한 비전제시는 미래를 낙관적으로 바라볼 수 있는 태도의 변화를 유도하며, 지속적인 공감과 치유과정을 통해 자기 역경, 갈등, 실패와 같은 상황으로부터 급격히 회복될 수 역량을 가질 수 있도록 해주는 중요한 역할을 해준다는(Seung, 2017)연구 결과와도 동일하다. 또한 Jung(2020)의 직무에 대한 열의는 회복 탄력성에 긍정적인 영향을 미친다는 연구와 Jung(2020)의 구성원간 정서적인 신뢰 관계에 근거한 리더십은 현재의 환경을 바꿀 수는 없지만, 부정적인 정서가 감소 되어 관련되는 업무에서 경험하는 부정적인 감정과 어려움을 극복하며 평상심 상태로 회복되는 탄력성이 향상될 수 있다는 연구결과와도 일치한다. 이 분석 결과에 근거하여 해양경찰의 조직발전을 위한 시사점을 제시하면 첫째, 서번트리더십은 해양경찰공무원의 긍정적 심리역량인 심리자본형성에 매우 중요한 영향요인임을 확인하였다. 특히 해상에서의 업무의 효율성을 위하여 상호신뢰와 협력이 필수적인 해양경찰은 구성원들을 우선시하는 리더의 배려와 격려 그리고 지원이 조직의 목표달성에 중요한 긍정심리자본에 영향을 미치는 것을 인식하고, 이를 위하여 서번트리더십 개발과 함양을 위해 체계적이고 지속적인 역량개발교육과 서번트리더십 관련 프로그램을 제공할 필요가 있다.

둘째, 2022년도 해양경찰의 주요예산에 관한 내용은 서해 전력증강 등 해양감시역량 강화(MDA)와 해양종합안전망 구축, 현장에서 근무하는 직원의 임무 장비개선을 위한 것이 핵심내용인데, 이러한 기계와 장비도 중요하지만 운용하는 구성원들의 의식과 태도의 변화가 중요하다. 의식과 행동의 변화를 유도하기 위하여는 의사결정과정에서 구성원의 참여를 유도하고 재량권을 부여하며 주인의식과 책임감을 높

일 수 있는 다양한 방안들이 마련되어야 할 것이다. 그러나 이 연구는 설문지를 통한 연구이기 때문에 동일 방법 편이(Common Method Bias)가 초래될 수 있으며 인구사회학적 변수에 대한 구체적인 분석 결과를 제시하지 못한 점 그리고 요인분석에서 제외된 변인인 개념적 기술과 권한 부여 그리고 희망 변인이 있다는 점은 이 연구의 한계라 할 수 있다. 향후 관련 연구의 확장을 통한 세부적인 연구가 필요하다.

Reference

- [1] An, B. J.(2013), A Study on the Effect of Leadership Type of Superiors on the Organizational Effectiveness and Job Performance. The Graduate School of Dongguk University.
- [2] An, U. J.(2021), A Study on the Effect of the Servant Leadership on Organizational Commitment at the Church Administration: Focused on the effect of regulating positive psychological capital. Christian Graduate School of Baekseok University.
- [3] Bae, S. Y.(2017), The Analysis on the Structural Relations between Positive Psychological Capital, Social Support, and Resilience of University Students. The Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction. Vol. 17, No. 20, pp. 113-140.
- [4] Byun, M. H.(2015), The effect of the servant leadership on the empowerment and customer orientation : focused on the moderating effect of social support. Graduate School, Kyonggi University.
- [5] Choi, I. S.(2014), The Relationship Between Leadership Style and Creativity : Focusing on the Mediating Effect of Positive Psychological Capital, Graduate School, KyungHee University.
- [6] Du, C. L. and S. I. Jang(2019). The Effect of Psychological Empowerment on Positive Psychological Capital: A Case Study of Dairy Products Industry around Inner Mongolia in China. Korean Review of Corporation Management, Vol. 10, No. 3, pp. 421-440.
- [7] Hong, S. S.(2010), The influence of leadership style and perceived organizational support on motivation to learn : the role of transformational leadership and perceived organizational behavior, Graduate School, Kyonggi University.
- [8] Hong, S. H.(2011), An Analysis of the Structural Relationships Between Authentic Leadership of the CEO of Small and Medium Business, Learning Organization, Positive Psychological Capital of the Employees and Organizational Effectiveness, Graduate School, Soongsil University.

- [9] Jung, J. O.(2020), A Study on the Sense of Calling for Life Satisfaction of Tourism Workers: Focused on Mediating Roles of Job Engagement and Resilience. *Journal of Tourism and Leisure Research*. Vol. 32, No. 7, pp. 233-254.
- [10] Luthans, F., B. J. Avolio, J. B. Avey, and S. M. Norman(2007), Positive Psychological capital; measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personal Psychology*, 60(3), pp. 541-572.
- [11] Liden, R. C., S. J. Wayne, H. Zhao, and D. Henderson(2008), Servant leadership: Development of a multidimensional measure and multi-level assessment. *The Leadership Quarterly*, 19(2), pp. 161-177.
- [12] Lee, J. Y.(2016), The positive effects of positive psychological capital on the dynamic organizational change : focusing on longitudinal change of organizational spin-off and merge. National Research Foundation of Korea.
- [13] Lee, S. H.(2015), The effect of hotel workers' emotional work on their role stress and burnout : focusing on the moderating effect of social support and positive psychological capital, Graduate School, Kyonggi University.
- [14] Park, J. M.(2016), Study on the Antecedents and Consequences of Authentic Leadership of Airline crew. Graduate School of Hotel Tourism Management Dongguk University.
- [15] Park, M. H.(2017), The Relationship of Servant Leadership, Psychology Capital and Life Satisfaction in Flight Attendants. *International Journal of Tourism Management and Sciences*, Vol. 32, No. 3, pp. 17-36.
- [16] Ryu, B. G. and Y. R. Cho(2007), Effect of Servant Leadership on Organizational Citizenship Behavior Moderated by Emotional Intelligence. *The Korean Journal for Human Resource Development*, Vol. 9, No. 1, pp. 41-57.
- [17] Seo, D. K. and J. H. Kwon, and J. H. An(2017), Moderating effects of organizational culture on the relationship between leader's humor style and positive psychological capital of employees - Focusing on Outbound Telemarketing Companies -. *Korean Review of Corporation Management*. Vol. 8, No. 3, pp. 179-197.
- [18] Seung, Y. M.(2017), The impact of servant leadership on positive psychological capital and behavior, Graduate School, Sungkyunkwan University.
- [19] Shin, S. M.(2017), Effects of Servant leadership by principals and Positive psychological capital of teachers on the Degree of Active participation in the Teacher learning community. *The Journal of Lifelong Education and HRD*. Vol. 13, No. 4, pp. 85-114.
- [20] Son, J. H.(2020), The Effect of the Servant Leadership of Kindergarten Director on Teachers' Work Engagement: Mediator Analysis of the Culture of kindergartens and Moderating Analysis of Positive Psychological Capital of Teachers, Graduate School, Kyungpook National University.
- [21] Yang, J. Y.(2014), Model for effect on authentic leadership and psychological capital of college sport athletes, Graduate School, Sungkyunkwan University.
- [22] Yu, J. I. and D. S. Jung(2015), The Impact of Authentic Leadership on the Organizational Commitment and Innovative Behavior - Focused on the Organizational Trust and Positive Psychological Capital, *THE KOREAN ACADEMIC SOCIETY OF BUSINESS ADMINISTRATION*, pp. 981-1014.

Received : 2023. 01. 09.

Revised : 2023. 02. 17.

Accepted : 2023. 02. 24.