

국회 경호·경비조직의 지원에 따른 상사의 변혁적 리더십과 셀프리더십의 인과관계*

이 주 략**

〈요 약〉

현대 사회의 조직은 공사를 불문하고 외부에 의한 강제보다 구성원의 자율성을 유도하여 조직구성원의 사기를 높임으로써 인사관리의 효율성을 증대시키려한다. 이는 조직구성원 개인의 '자아(self)' 중요성을 인지하고 상사의 리더십뿐만 아니라 조직 구성원이 스스로 자기관리 및 자기통제를 실행하는 태도를 중시하고 있다는 것인데, 이와 관련하여 등장한 개념이 바로 셀프리더십(self-leadership)이다.

본 연구에서는 상사의 변혁적 리더십(transformational Leadership)이 직원들의 셀프 리더십에 미치는 영향을 확인하고, 상사의 변혁적 리더십과 셀프리더십 간의 관계에서 조직 지원의 인과관계를 규명하였다. 연구의 대상은 우리 국회의 경호·경비조직에서 근무하는 경호·경비요원들 중 안내원 및 기능직을 제외한 182명을 대상으로 전수조사를 실시한 결과, 상사의 변혁적 리더십이 셀프리더십에 정(+)의 영향을 미치고, 상사의 변혁적 리더십은 조직지원인식에 유의한 영향력을 주는 것으로 나타났다. 또한, 상사의 변혁적 리더십과 조직구성원의 셀프리더십과의 관계에서 조직지원은 통계적으로 유의한 매개효과를 보였다. 이러한 연구결과를 바탕으로 보다 효율적인 국회 경호·경비조직의 인사관리 방향성이 제시 되었다.

주제어 : 셀프리더십, 변혁적 리더십, 조직지원, 국회 경호·경비조직, 인사관리

* 본 연구는 2012학년도 경기대학교 학술연구비(일반연구과제) 지원에 의하여 수행되었음.

** 경기대학교 경호보안학과 교수(제1저자)

목 차

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> I. 서 론 II. 이론적 배경과 가설 설정 III. 연구 설계 IV. 분석 결과 V. 결론 및 제언 |
|--|

I. 서 론

현대 사회의 조직은 공사를 불문하고 외부에 의한 강제보다 구성원의 자율성을 유도하여 조직구성원의 사기를 높임으로써 인사관리의 효율성을 증대시키려한다. 이는 조직구성원 개인의 ‘자아(self)’ 중요성을 인지하고 상사의 리더십뿐만 아니라 조직 구성원이 스스로 자기관리 및 자기통제를 실행하는 태도를 중시하고 있다는 것인데, 이와 관련하여 등장한 개념이 바로 셀프리더십(self-leadership)이다.

셀프리더십이란 과정적 개념으로 구성원 개인이 자기통제시스템(self-control system)을 구조화하고 스스로가 동기부여를 통하여 자신에게 영향력을 행사하는 것이다. 이러한 셀프리더십은 조직 내 자발적 사회행동으로 이어져 조직몰입 등 조직성과 요인에도 긍정적 영향을 미치기 때문에 셀프리더십 역량을 부정하고 지나친 외부 통제에 의존하는 방식은 조직에 역기능을 초래할 수 있다(Manz & Sims, 1989: 126).

셀프리더십은 여러 가지 요인들에 의하여 영향을 받게 되는데, 셀프리더십에 관한 선행연구에서는 상사의 리더십과 조직적 특성이 특히 중요하다고 설명하고 있다. 즉, 상사로부터의 리더십과 조직특성이 조직구성원의 사고와 태도에 영향을 미치고 자기관리 차원에서의 발전을 가져올 수 있다는 것이다.

선행연구를 살펴보았을 때 조직특성과 리더십, 셀프리더십에는 매우 긴밀한 영향 관계가 형성되어 있음을 알 수 있는데, 특히 조직특성 중 지원 분위기는 구성원의

자발적인 행위로 이어지기 때문에 셀프리더십 형성에 긍정적 영향을 미치는 요인이다. Houghton & Yoho(2005: 73)는 그들의 연구에서 조직구성원이 조직지원을 인식하게 될 때 조직이 자신을 지지하고 있다고 판단하여 그에 따른 자발적 동기를 형성하고 셀프리더십으로 나아가게 된다고 말하며 조직지원과 셀프리더십과의 인과관계의 중요성을 설명하였다.

본 연구의 대상인 국회는 국가중요시설 중에서도 국가 주요인사가 가장 많이 상주하고 왕래하는 시설로서 그 기능에 장애가 생겼을 경우 국가적으로 막대한 손실이 초래되는 곳이므로 대내외적인 위협으로부터 항상 안전하게 보호되어야 한다(김두현·정태항·최병권, 2011: 10). 특히, 국회가 과거 권위주의적 국회상을 탈피하여 ‘열린 국회’를 추구하는 과정 중에 질서문란행위 및 테러발생 가능성의 증가와 같은 여러 가지 위협에 취약성을 드러내게 되었다(오병일·이주락·김태연, 2012: 187). 그러므로 대·내외적 환경변화에 대처하기 위해 국회 경호·경비조직 운영의 효율성을 향상시켜야 할 필요가 있다. 본 연구에서는 리더십 중 급변하는 조직 환경 속에서 긍정적 변화를 가져올 수 있는 변혁적 리더십이 셀프리더십에 미치는 영향을 확인하고 상사의 변혁적 리더십과 셀프리더십 간의 관계에서 조직지원의 인과관계를 규명하여 국회 경호·경비조직 인사관리의 방향성을 제시하고자 한다.

II. 이론적 배경과 가설 설정

1. 상사의 변혁적 리더십

리더십은 사회과학분야에서 가장 오래 연구되어온 분야 중 하나이며 공공기관과 민간조직을 가리지 않고 그 중요성을 인정받아왔다(권봉안, 2009: 24). 보통 리더십은 조직의 목표 달성 및 유지를 위해서 구성원의 자발적 참여를 유도하는 영향력으로 정의되는데, 이러한 리더십은 변혁적 리더십과 거래적 리더십으로 구분할 수 있다. 이 중 변혁적 리더는 사전 행동적이며, 아이디어는 창의적이고 개혁에 있어 더욱 급진적이며 해결책 모색에 있어서도 적극적이다(김창호·이영석·김평수, 2005: 56-57).

본 연구에서 중점적으로 다룬 변혁적 리더십이란 변화와 혁신을 추구하는 리더십 이론으로 카리스마적 리더십과 개념상 상호 교환적으로 사용되고 있으며 급변하는

조직 환경 속에서 생존과 경쟁력 강화를 위하여 변화를 가져올 수 있는 리더의 역할과 능력에 초점을 두고 있다(민경호, 2010: 223). 특히, Bass(1985: 86)는 변혁적 리더십이란 조직 활동의 해석방법에 대한 근본적인 변화를 의미하며 변혁적 리더는 상징적 표현 또는 비유적 표현을 사용하면서 부하로 하여금 임무를 완수해 가는 과정에서 자기개발을 촉진하여 조직적 차원에서 긍정적 결과를 기대할 수 있게 하는 중요한 요인이라 하였다.

2. 셀프리더십

셀프리더십은 Manz(1986)에 의하여 처음으로 주장된 것으로 전통적인 팔로워십(followership)의 개념과는 달리 자신 스스로에 중점을 둔 리더십(leadership focused on oneself)으로 볼 수 있다. 즉 자신의 생활과 태도를 통제할 수 있고 그에 따른 자율권과 책임이 주어질 경우 반대급부로 오는 도전에 대응하기 위하여 행동방향을 스스로 제시하는 것이 셀프리더십이다(김연선, 2008: 9-10 재인용).

셀프리더십 역시 리더십과 마찬가지로 통제개념에서 시작하지만 궁극적으로는 구성원 스스로가 자신에게 부과하는 자율통제이기 때문에 타인에 의한 통제를 중점으로 다루는 리더십과는 그 시작점이 다르다. 그러나 통제가 어디로부터 나오든 그 효과는 전적으로 구성원들의 평가와 수용 여부, 그리고 의욕에 의하여 결정되기 때문에 결국 조직이 구성원들에게 부여하는 목표와 평가, 보상 등의 요소는 구성원 개개인의 자율적 의사로 결정된다(권혁중, 2011: 131).

셀프리더십과 달리 전통적인 관리·통제 기능은 외부로부터 목표와 의무, 직무, 계획, 비판이 주어지며 조직이 제시하는 방향에 의존하게 된다. 하지만 셀프리더십의 경우 방향성 자체가 외부가 아닌 스스로에게서 시작되며 목표, 비판, 해결방안, 계획 등 구성원 자신이 창조한 비전에 의하여 헌신하게 된다(민병철, 2012: 15). 아래 <표 1>은 전통적 관리기능과 셀프리더십의 차이를 설명한 것이다.

〈표 1〉 전통적 관리기능과 셀프리더십

	전통적 통제·관리	셀프리더십
관찰 방향	외부관찰	자기관찰
목표 설정 방향	주어진 목표	자기설정 목표
강화 방향	과업수행에 대한 외부강화	셀프리더십 행동에 대한 자기 강화와 외부강화
노력 근거	외부 보상에 의거한 열의	일 자체의 자연적인 보상에 근거한 열의
비판 방향	외부로부터의 비판	자기비판
문제해결 방향	외부로부터의 문제해결	스스로의 문제해결
직무할당 방향	외부로부터의 직무할당	스스로의 직무할당
과업계획 방향	외부로부터의 과업계획	스스로의 과업 계획
접근 관점	부정적 관점	긍정적 관점
비전 의지	조직의 비전에 의존	종업원이 함께 창조한 비전에 헌신

출처: 민병철, 2012, p.15 재구성

셀프리더십이 특히 중요한 이유는 이를 통해 개인의 자질 향상과 역량 강화를 기대할 수 있어 조직성과와 개인성과를 동시에 달성하기를 바라는 시대적 요구를 모두 충족시킬 수 있기 때문이다. 즉, 인간의 자기통제 시스템을 자극하여 스스로 동기유발하게 하는 자유의지의 실현을 도움으로써 조직성과도 함께 높일 수 있게 된다(이강옥·신정아·한복환, 2010: 75). 이는 현대사회 조직에서 필요로 하는 조직구성원의 태도와도 일치하며 개별 구성원 역시 셀프리더십을 통해 직무수행에 있어 높은 만족감과 몰입을 가져와 조직과 구성원간의 긍정적 상호작용을 기대할 수 있게 만든다.

3. 조직지원과 변혁적 리더십 및 셀프리더십의 인과관계

셀프리더십은 최근 국내외에서 활발하게 연구되는 주제인데, 이는 셀프리더십이 가지는 조직 및 개인적 차원에서의 중요성과 변혁적 리더십의 강한 영향력으로 인한 결과로 볼 수 있다. 기존 변혁적 리더십과 셀프리더십의 연구들은 주로 변혁적 리더십이 환경적 자극으로서 셀프리더십을 증진하고 업무성과를 가져오며 조직구성원으로 하여금 조직에 대한 애착심, 자긍심, 주체성을 가질 수 있게 한다는 결과를 보여 주었다(예: Dvir et al., 2002; Manz & Sims, 2001; Ozarlli, 2003; Whittington et al., 2004; 김학범·이재영, 2011). 그러나 Bono & Judge(2003)의 연구에서는 변혁적 리더십이

구성원의 성과와 업무에 긍정적 영향을 미쳐 직원들이 스스로의 직무와 목표에 대하여 호의적 태도를 보였으나 이러한 결과는 현지조사와 실험연구에서 차이를 보여 셀프리더십과 관련하여 다양한 표본과 환경에 대한 연구의 필요성을 확인시켜주었다. 본 연구에서는 이러한 연구의 필요성을 바탕으로 국회 경호·경비요원을 대상으로 하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 I. 상사의 변혁적 리더십은 셀프리더십에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 I-1. 상사의 변혁적 리더십은 행동 지향적 전략에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 I-2. 상사의 변혁적 리더십은 자연적 보상 전략에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 I-3. 상사의 변혁적 리더십은 건설적 사고 전략에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

리더십과 셀프리더십 이외에도 구성원의 행동과 태도에 영향을 미치는 요인에는 조직적 특성을 들 수 있다. 조직에 따른 특성은 조직의 방향을 제시하고 구성원들의 행동을 제약하게 되는데, 이러한 점은 본 연구의 대상인 국회와 같은 행정조직에서 더욱 강하게 나타난다. 즉, 행정조직의 경우 조직 내부 규정 또는 국가적 차원에서의 지침이 매우 강하게 작용하며 리더에 따른 계층적 구조를 가지고 있기 때문에 조직 특성과 리더의 역할은 조직구성원의 가치관 및 윤리의식에 큰 영향을 미치게 된다(정경섭, 1991: 253). 이러한 환경에서 형성된 구성원의 가치의식과 행위기준은 스스로를 제어 및 통제하게 되고 이를 셀프리더십으로 표현할 수 있다.

특히, 조직이 가지는 특성 중 조직적 지원에 대한 구성원 인식의 경우 이미 많은 선행연구에서 셀프리더십, 역량강화, 조직몰입 등 조직성과와 관련한 요인들에 긍정적 영향을 미친다는 결과를 보여주었다(예: 유신 외, 2010; Bligh et al., 2006; Maclelland & Winter, 1969). 따라서 구성원들의 사기와 조직성과를 높이기 위해서는 일방적이고 지시적인 리더십만이 바탕이 되어서는 안 되며 후원적인 리더십과 지원이 바탕이 되어 있는 조직분위기 조성이 보다 중요하다. 이러한 조직지원에 대한 인식은 결국 구성원으로 하여금 조직을 위해 헌신하고 보상하려는 의지와 태도로 나타나게 하고 그러한 결과로 행하는 행동 중 하나를 셀프리더십으로 본다. 또한, 변혁적 리더십은 리더가 부하를 조직에 몰입하게 만들기 때문에 조직지원인식에 긍정적 영향을 주므로 상사의 역할이 매우 중요하다는 점을 보여준다. 본 연구에서는 상사의 변혁적 리더십의 셀프리더십과의 관계에서 조직지원의 매개효과를 확인하여

변혁적 리더십의 영향력과 조직지원과의 인과관계를 규명하고, 이를 통해 셀프리더십을 조절할 수 있는 방향성을 제시하고자 한다. 이러한 연구의 목적을 바탕으로 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설Ⅱ. 상사의 변혁적 리더십은 조직지원인식에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설Ⅰ-1. 상사의 카리스마는 조직지원인식에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설Ⅰ-2. 상사의 개별적 배려는 조직지원인식에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설Ⅰ-3. 상사의 지적 자극은 조직지원인식에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설Ⅲ. 상사의 변혁적 리더십과 셀프리더십의 관계에서 조직지원인식은 매개효과를 가질 것이다.

Ⅲ. 연구 설계

1. 자료의 수집 및 표본의 선정

현재 국회 경호·경비조직의 운영개요를 확인했을 때 경위직이 67명, 방호원이 115명으로 안내원 및 기능직을 제외한 182명을 대상으로 하여 2013년 1월 21일부터 30일까지 10일 동안 전수조사를 실시하였다.

설문지는 선행연구에서 타당성이 입증된 내용을 수정·보완 하였으며 사전조사방법을 통해 다시 한 번 신뢰도와 타당도를 재검토함으로써 연구모형에 적합하도록 재조정하였으며, 설문지의 수집과 배포는 연구자가 직접 연구대상자들에게 연구의 목적과 방법에 대해 설명하고 작성하도록 하는 대인면접법을 사용하였다. 평가방법은 설문지에 기술된 내용에 대하여 해당항목에 표시하도록 하는 한정식질문법(closed)을 사용하였다. 또한, 설문지는 국회 경호·경비요원 전체 인원에 맞게 182부가 배부하고 161부를 수거한 후 불성실 및 무응답 설문지를 제외한 145부가 최종적으로 분석을 위해 사용되었다.

〈표 2〉 국회 경호·경비조직 운영개요(2013년 4월 현재)

구분	경호기획관 (2급~3급)		
	의회경호담당관 (3급~4급)	의회방호담당관 (4급)	
	경위 (일반직 / 5급~9급)	방호원 (기능직 / 5급~9급)	안내원 (기능직 / 6급~9급)
분장 사무	국회 경호·방호업무기본 계획수립 본회의 및 위원회 경호 국회방청에 관한 사항 국회참관집행에 관한 사항 출입증 발급·관리	국회방호업무계획 수립 청사시설의 경비 및 방호 주차관리 및 카드발급 전자출입관리시스템 운영 공익근무요원관리	방문증 교부 및 방문인 안내
인원	67명	115명	14명

총원 197명 (기능직 사무원 1명 포함)

2. 변수의 조작적 정의 및 조사도구

1) 셀프리더십

선행연구들을 참고하여 셀프리더십을 측정할 척도는 Menz & Sims(1990)와 Prussia et al.(1998)의 연구를 바탕으로 장은영(2009)의 연구에서 사용된 척도를 본 연구에 맞게 수정·보완하였다. 셀프리더십은 행동지향적 전략, 자연적 보상 전략, 건설적 사고 전략으로 구분하여 설문문항은 1점 '전혀 그렇지 않다'에서 5점 '매우 그렇다'에 이르는 리커트 5점 척도 유형으로 측정하였다.

〈표 3〉 셀프리더십 변수 구성

측정 변수	조작적 정의
행동지향적 전략	자기관찰, 자기보상, 자기비평
자연적 보상 전략	자율통제 및 자기존중
건설적 사고 전략	효과적인 사고유형 확립, 기회요인을 찾음으로서 건설적 사고 도출

2) 상사의 변혁적 리더십

상사의 리더십을 측정할 척도는 Bass(1985)의 연구를 참고하여 변혁적 리더십과 거래적 리더십으로 구분하였는데, 변혁적 리더십은 카리스마, 개별적 배려, 지적 자극으로 구성하였고, 거래적 리더십의 경우 조건적 보상, 예외에 의한 관리로 구성하였다. 변혁적 리더십은 조직구성원의 혁신적인 변화를 촉진시키며 동기를 부여시키는 역할을 하는 리더십을 의미한다. 거래적 리더십은 조직구성원들에게 영향력을 행사하는 과정에서 상황에 따른 보상이 있을 경우를 말하며 설문문항은 셀프리더십 척도와 같은 리커트 5점 척도 유형으로 측정하였다.

〈표 4〉 상사의 변혁적 리더십 변수 구성

측정 변수		조작적 정의
변혁적 리더십	카리스마	직원에게 사명감 제공 및 충성도 유도
	개별적 배려	리더의 개별적 관심과 욕구에 따른 업무 분배, 잠재력 개발
	지적 자극	이해력과 합리성에 따른 문제해결

3) 조직지원

조직 지원의 인식 정도를 측정하기 위해서 Campbell et al.(1970)이 개발한 측정도구를 바탕으로 본 연구에 맞게 수정·보완하였다. 측정도구는 1점 '전혀 그렇지 않다'에서 5점 '매우 그렇다'에 이르는 리커트 5점 척도 유형으로 하였다.

〈표 5〉 조직 지원의 변수 구성

하위변수	조작적 정의
조직지원인식	조직의 분위기 및 긍정적 지원 인식정도

3. 측정변수의 신뢰도와 타당도

연구에서 사용된 측정 자료가 가설 검증을 위한 분석에 적합한지를 확인하기 위하여 일반적으로 사용되는 방법은 설문지에 대한 신뢰성과 타당성을 검증하는 것이다. 본 연구에서 사용된 설문 문항은 기존의 선행연구에서 타당성 및 신뢰도가 검증된 문항이지만 조사대상의 특성 차이와 구조적 변화로 생기는 오류를 고려하기 위하

여 신뢰도 분석과 타당도 분석이 이루어져야 한다. 이때 신뢰성(reliability)은 반복되는 측정에도 일정한 기준에서 일관성 있게 동일한 결과를 확인할 수 있는 것인가를 말하며, 타당성(validity)은 측정도구가 측정하고자 하는 대상을 얼마나 정확히 측정하였는지를 의미하는데, 신뢰도 분석은 Cronbach's alpha 계수를 통해 확인하고 타당도는 로딩 값을 보고 판단한다(김구, 2008: 264-270). 본 연구에서는 변수들의 타당도를 분석하기 위하여 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)을 실시하였고, 요인 추출방법은 주 요인분석(principal component analysis)을 적용하여 직각행렬(varimax) 방식을 사용하였다. 그러나 조직지원의 경우 단일요인이므로 주성분 분석만을 사용하였다. 본 연구에서는 요인분석을 통해 사회과학 분야의 연구 기준인 .40을 기준으로 요인적재량이 .40 이하이거나 두 개 이상 요인에서 동시에 .40이상 교차적재(cross-loading)된 항목을 제외하였다. 결과적으로, 본 연구에서 사용된 변수들은 고유치(eigen value)가 1이상인 하나의 요인으로 도출되었으며 각 변수들은 모두 요인적재량 .50 이상으로 적재되어 분석에 사용하기 적합하였다.

〈표 6〉 변수들의 신뢰도와 타당도

요인		문항	Component	Eigen-value	% of Variance	Cronbach's Alpha
셀프 리더십	행동 지향적 전략	1번	.813	2.384	26.494	.884
		2번	.787			
		3번	.848			
	자연적 보상 전략	4번	.691	2.134	23.714	.721
		5번	.756			
		6번	.881			
	건설적 사고 전략	7번	.655	1.962	21.804	.824
		8번	.852			
		9번	.702			
변혁적 리더십	카리스마	1번	.877	3.193	31.926	.891
		2번	.779			
	개별적 배려	5번	.833	2.566	23.714	.790
		6번	.549			
		7번	.609			
		8번	.477			

요인		문항	Component	Eigen-value	% of Variance	Cronbach's Alpha
지적 자극	9번		.596	2,546	21.804	.762
	10번		.862			
	11번		.815			
	12번		.729			
조직지원	1번		.902	2,344	73.137	.803
	2번		.914			
	3번		.907			
	4번		.911			

IV. 분석 결과

1. 표본의 일반적 특성

본 연구에서 설문에 응답한 조사대상자의 인구사회학적 특성은 다음의 <표 7>과 같다. 먼저, 성별을 보면 남자가 91.7%(133명), 여자가 8.3%(12명)로 남자가 더 많았는데 이는 경호·경비라는 직업적 특성을 반영한 것으로 볼 수 있다. 최종 학력은 고등학교 졸업 이하가 25.5%(36명), 대학교 졸업 이상이 74.5%(105명)로 대학교 졸업이 상이 훨씬 높은 비율을 보였고, 결혼여부는 미혼 22.1%(32명), 기혼 77.9%(113명)으로 기혼이 미혼에 비하여 높았다. 조사 대상자의 나이를 살펴보면 최소 26세에서 최대 57세까지 평균 43세로 다소 높은 편이었다. 조사대상자의 직급을 보면 6급(31.0%)이 가장 많았고 7급(26.2%), 9급(22.1%), 8급(14.5%), 4급이상(3.4%), 5급(2.8%) 순이었으며, 직렬은 경위와 방호원으로 구성되어있는데 방호원의 비율이 64.0%(89명)로 경위 36.0%(50명)에 비하여 비교적 높은 편이었다.

〈표 7〉 조사대상자의 일반적 특성

구 분		빈도(N)	백분율(%)		
전 체		145	100.0		
성별	남자	133	91.7		
	여자	12	8.3		
결혼여부	미혼	32	22.1		
	기혼	113	77.9		
학력	고졸	36	25.5		
	전문대졸	25	17.7		
	대졸	69	48.9		
	대학원(석사이상)졸	11	7.8		
직급	9급	32	22.1		
	8급	21	14.5		
	7급	38	26.2		
	6급	45	31.0		
	5급	4	2.8		
	4급이상	5	3.4		
직렬	경위	50	36.0		
	방호원	89	64.0		
구 분	N	최소값	최대값	평균	표준편차
나이	145	26	57	42.64	7.647

2. 상사의 변혁적 리더십에 따른 구성원의 조직지원인식

상사의 변혁적 리더십이 조직구성원의 조직지원인식에 미치는 영향을 확인해본 결과, F값은 6.205($p=.000$)이며 설명력(R^2)은 .117로 나타나 통계적으로 유의한 결과를 보였다. 변혁적 리더십의 하위 변수인 카리스마, 개별적 배려, 지적 자극은 일반적 특성을 통제한 상태에서 조직지원인식에 지적 자극($\beta = .302, p < .01$), 카리스마($\beta = -.274, p < .05$), 개별적 배려($\beta = .216, p < .05$) 순으로 유의한 결과를 나타냈다. 즉 상사가 조직구성원을 이해하고 합리적인 방향으로 유도할수록, 그리고 개별적 관심과 배려를 보일수록 구성원들은 조직이 긍정적 지원을 해준다고 인식하고 있었다. 반면, 카리스마의 경우에는 음(-)의 영향을 보여 충성심 요구정도가 높을수록 구성원들은 조직의 긍정적 지원을 인식하는 정도가 낮아졌다. Baron & Kenny(1986: 1178)은

매개효과를 확인하기 위해서는 세 단계의 회귀분석을 실시하는데, 특히 첫 번째 단계에서는 독립변수가 매개변수에 미치는 영향력이 유의하여야 한다고 하였다. 본 연구에서는 매개효과를 확인하기 위한 1단계 분석 결과, 상사의 변혁적 리더십의 모든 하위요인은 조절변수인 조직지원에 유의한 영향력을 보여 조건에 충족한다는 것을 확인할 수 있었다.

〈표 8〉 상사의 변혁적 리더십에 따른 구성원의 조직지원인식

		조직지원인식		
		회귀계수	t	sig.
성별	(남자=1)	.095	1.007	.316
결혼여부	(기혼=1)	-.168	-1.206	.230
연령		-.180	-1.709	.090
학력	(대학이상=1)	.040	.394	.694
직급		.316	1.838	.068
직책	(경위=1)	.204	1.478	.142
카리스마		-.274	-2.526	.013
개별적 배려		.216	2.008	.047
지적 자극		.302	3.283	.001
R2		.117		
F		6.205		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

3. 상사의 변혁적 리더십이 국회 경호·경비요원의 셀프리더십에 미치는 영향

변혁적 리더십과 조직지원인식이 셀프리더십에 미치는 영향을 확인하기 위하여 매개회귀분석을 실시한 결과는 다음과 같다. 먼저, 상사의 변혁적 리더십이 셀프리더십 중 행동 지향적 전략에 미치는 영향을 분석한 결과는 F값이 18.935(p=.000)이며 모형설명력은 28.7%로 적합한 모형임을 확인하였다. 각 하위변수들의 영향력을 보면 인구통계학적 변수를 통제한 후에도 변혁적 리더십 중 개별적 배려($\beta = .270, p < .01$)와 지적 자극($\beta = .250, p < .01$)이 유의한 정(+)의 영향을 미쳤으나 카리스마의 경우 유의하지 않아 Baron & Kenny(1986)의 방법에 따른 2단계 분석 결과 개별적

배려와 지적 자극만이 조건을 충족하였다. 또한, 상사의 변혁적 리더십이 셀프리더십 중 자연적 보상 전략에 미치는 영향을 분석한 결과는 F값이 30.735(p=.000)이며 모형설명력은 39.5%로 적합한 모형임을 확인하였다. 각 하위변수들의 영향력을 보면 인구통계학적 변수를 통제한 후에도 변혁적 리더십 중 개별적 배려($\beta = .434$, $p < .001$)와 지적 자극($\beta = .274$, $p < .001$)이 매우 유의한 정(+)의 영향을 미쳤으나 카리스마의 경우 유의하지 않아 Baron & Kenny(1986)의 방법에 따른 2단계 분석 결과 개별적 배려와 지적 자극만이 조건을 충족하였다. 마지막으로 상사의 변혁적 리더십이 셀프리더십 중 건설적 사고 전략에 미치는 영향을 분석한 결과는 F값이 22.527(p=.000)이며 모형설명력은 32.4%로 적합한 모형임을 확인하였다. 각 하위변수들의 영향력을 보면 인구통계학적 변수를 통제한 후에도 변혁적 리더십 중 개별적 배려($\beta = .431$, $p < .001$)와 지적 자극($\beta = .284$, $p < .01$)이 매우 유의한 정(+)의 영향을 미쳤으나 카리스마의 경우 유의하지 않아 Baron & Kenny(1986)의 방법에 따른 2단계 분석 결과 개별적 배려와 지적 자극만이 조건을 충족하였다.

〈표 9〉 상사의 변혁적 리더십이 셀프리더십에 미치는 영향

	행동 지향적 전략			자연적 보상 전략			건설적 사고 전략		
	회귀 계수	t	sig.	회귀 계수	t	sig.	회귀 계수	t	sig.
카리스마	.127	1.307	.193	.029	.318	.751	-.070	-.742	.460
개별적 배려	.270	2.797	.006	.434	4.882	.000	.431	4.584	.000
지적 자극	.250	3.023	.003	.274	3.603	.000	.284	3.537	.001
R2	.287			.395			.324		
F	18.935			30.735			22.527		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

4. 조직지원에 따른 변혁적 리더십이 국회 경호·경비요원의 셀프리더십에 미치는 영향

1) 조직지원에 따른 변혁적 리더십이 셀프리더십 중 행동지향적 전략에 미치는 영향

인구통계학적 변수를 통제한 후 변혁적 리더십과 조직지원인식이 셀프리더십에

미치는 영향을 확인하기 위하여 매개회귀분석을 실시한 결과는 다음과 같다. 모델1의 경우 앞서 실시한 상사의 변혁적 리더십이 셀프리더십에 미치는 영향을 분석하였으며, 모델2에서는 상사의 변혁적 리더십과 조직지원 두 독립변수를 동시에 투입하였다. 인구통계학적 변수를 통제한 후에도 변혁적 리더십 중 개별적 배려($\beta = .270, p < .01$)와 지적 자극($\beta = .250, p < .01$)이 유의한 정(+)의 영향을 미쳤으나 조직지원을 투입한 모델2에서 조직지원($\beta = .271, p < .01$)은 셀프리더십에 유의한 영향력을 보였다. 그러나 개별적 배려($\beta = .211, p < .05$)는 영향력이 줄어들었고 지적 자극의 경우에는 유의하지 않았다. 매개효과를 확인하기 위한 마지막 단계에서는 독립변수와 매개변수를 모두 포함하여 종속변수에 미치는 영향력을 확인하였을 때 매개변수가 유의하여야 하고 종속변수에 대한 독립변수의 영향은 2단계의 영향력보다 유의하게 감소하여야 한다. 본 연구의 결과를 확인해보면 지적 자극의 경우 3단계 분석에서 영향력이 없어져 조직지원은 변혁적 리더십 중 지적 자극과 셀프리더십 중 행동 지향적 전략 간의 관계에서 완전매개효과(full mediating effect)를 보이고 있으며 변혁적 리더십 중 개별적 배려는 통계적으로 유의하였으나 영향력이 낮아져 조직지원은 변혁적 리더십 중 지적 자극과 셀프리더십 중 행동 지향적 전략 간의 관계에서 부분매개효과(partial mediating effect)만을 가지고 있음을 확인할 수 있었다.

〈표 10〉 조직지원에 따른 상사의 변혁적 리더십이 행동지향적 전략에 미치는 영향

	Model 1			Model 2		
	회귀계수	t	sig.	회귀계수	t	sig.
카리스마	.127	1.307	.193	.165	1.198	.230
개별적 배려	.270	2.797	.006	.211	2.258	.025
지적 자극	.250	3.023	.003	.158	2.008	.052
조직지원				.271	3.740	.000
R2	.287			.352		
F	18.935			19.007		

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

2) 조직지원에 따른 변혁적 리더십이 셀프리더십 중 자연적 보상 전략에 미치는 영향

인구통계학적 변수를 통제한 후 변혁적 리더십과 조직지원인식이 셀프리더십에

미치는 영향을 확인하기 위하여 매개회귀분석을 실시한 결과는 다음과 같다. 모델1의 경우는 앞서 실시한 상사의 변혁적 리더십이 셀프리더십 중 자연적 보상 전략에 미치는 영향을 분석한 것이며, 모델2는 상사의 변혁적 리더십과 조직지원 두 독립변수를 동시에 투입한 것이다. 인구통계학적 변수를 통제한 후에도 변혁적 리더십 중 개별적 배려($\beta = .434, p < .001$)와 지적 자극($\beta = .274, p < .001$)이 유의한 정(+)의 영향을 미쳤고, 조직지원을 투입한 모델2에서 조직지원($\beta = .298, p < .001$)은 셀프리더십에 유의한 영향력을 보였으나 개별적 배려($\beta = .370, p < .001$)와 지적 자극($\beta = .184, p < .05$)은 영향력이 줄어들었다. 그리고 개별적 배려와 지적 자극은 3단계 분석에서 그 영향력이 낮아져 조직지원은 변혁적 리더십 중 지적 자극과 셀프리더십 중 자연적 보상 전략 간의 관계에서 부분매개효과(partial mediating effect)를 가지고 있음을 볼 수 있었다.

〈표 11〉 조직지원에 따른 상사의 변혁적 리더십이 자연적 보상 전략에 미치는 영향

	Model 1			Model 2		
	회귀계수	t	sig.	회귀계수	t	sig.
카리스마	.029	.318	.751	.110	1.282	.202
개별적 배려	.434	4.882	.000	.370	4.380	.000
지적 자극	.274	3.603	.000	.184	2.492	.014
조직지원				.298	4.563	.000
R2	.395			.474		
F	30.735			31.497		

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

3) 조직지원에 따른 변혁적 리더십이 셀프리더십 중 건설적 사고 전략에 미치는 영향

인구통계학적 변수를 통제한 후 변혁적 리더십과 조직지원인식이 셀프리더십에 미치는 영향을 확인하기 위하여 매개회귀분석을 실시한 결과는 다음과 같다. 먼저, 모델1의 경우는 앞서 실시한 상사의 변혁적 리더십이 셀프리더십 중 건설적 사고 전략에 미치는 영향을 분석한 결과이고, 모델2는 상사의 변혁적 리더십과 조직지원 두 독립변수를 동시에 투입한 결과이다. 변혁적 리더십 중 개별적 배려($\beta = .431, p < .001$)와 지적 자극($\beta = .284, p < .01$)이 유의한 정(+)의 영향을 미쳤고 조직지원을

투입한 모델2에서 조직지원($\beta = .255, p < .001$)은 셀프리더십에 유의한 영향력을 보였으나 개별적 배려($\beta = .376, p < .001$)와 지적 자극($\beta = .207, p < .05$)은 그 영향력이 줄어들었다. 그리고 개별적 배려와 지적 자극은 3단계 분석에서 영향력이 낮아져 조직지원은 변혁적 리더십 중 지적 자극과 셀프리더십 중 건설적 사고 전략 간의 관계에서 부분매개효과(partial mediating effect)를 가지고 있음을 확인할 수 있었다.

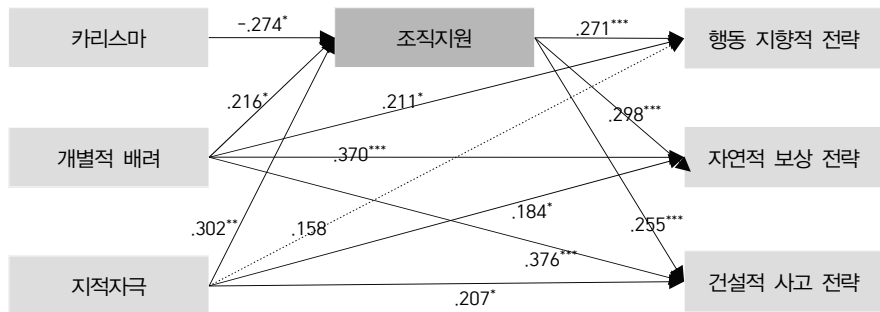
〈표 12〉 조직지원에 따른 상사의 변혁적 리더십이 건설적 사고 전략에 미치는 영향

	Model 1			Model 2		
	회귀계수	t	sig.	회귀계수	t	sig.
카리스마	-.070	-.742	.460	.000	-.005	.996
개별적 배려	.431	4.584	.000	.376	4.107	.000
지적 자극	.284	3.537	.001	.207	2.590	.011
조직지원				.255	3.608	.000
R2	.324			.352		
F	22.527			21.589		

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

5. 조직지원의 매개효과에 대한 경로분석

국회 경호·경비요원을 대상으로 상사의 변혁적 리더십과 셀프리더십과의 관계에서 조직지원의 매개효과를 규명하기 위해 앞서 실시한 매개회귀분석 결과를 토대로 다음 <그림 1>과 같은 경로 모형을 확인할 수 있었다.



〈그림 1〉 경로모형

경로모형에서 내재변인과 외재변인과의 영향력 정도는 경로계수(path coefficient)를 통해 알 수 있으며 경로계수는 독립변수의 표준화된 회귀계수 값을 사용하여 상대적 효과의 크기를 산출할 수 있다. 그리고 분석결과 최초 회귀분석에서 가정한 변수들의 관계 경로가 통계적으로 유의미한 경우에만 최종적으로 경로모형에 사용되며 유의미하지 않는 변수는 제외된다. Baron & Kenny(1986)의 방법에 따르면 세 단계의 회귀분석을 실시하여야 하는데, 첫 번째 단계에서는 독립변수가 매개변수에 미치는 영향력이 유의하여야 하고, 두 번째 단계에서는 독립변수가 종속변수를 유의하게 영향력을 미쳐야 하며, 마지막 단계에서는 독립변수와 매개변수를 모두 포함하여 종속변수에 미치는 영향력을 확인하였을 때 매개변수가 유의하여야 한다. 또한, 세 번째 단계 분석에서는 종속변수에 대한 독립변수의 영향은 2단계의 영향력보다 감소하여야 한다. 이때에 독립변수가 종속변수에 미치는 영향이 유의하지 않으면 완전매개효과(full mediating effect)가 있다고 보며 유의하게 감소한 경우 부분매개효과(partial mediating effect)가 있다고 본다. 본 연구에서는 이를 바탕으로 도출된 경로모형을 보면 상사의 변혁적 리더십 중 개별적 배려, 지적 자극의 경우 통계적으로 유의한 수준에서 행동 지향적 전략, 자연적 보상 전략, 건설적 사고 전략에 직접적인 영향을 미쳤으며 매개변수인 조직지원 역시 독립적으로 셀프리더십의 각 하위변수에 유의한 영향력을 보여 가설 I 과 가설 II 를 부분적으로 채택할 수 있었다. 또한, 조직지원의 매개효과를 중심으로 정리하자면 개별적 배려와 지적 자극은 조직지원을 매개하여 셀프리더십에 영향을 미친다는 인과관계를 확인할 수 있었으며 조직지원은 특히 변혁적 리더십 중 지적자극과 행동 지향적 전략 간의 관계에서 완전매개효과를 보여 가설 III 을 채택할 수 있었다.

V. 결론 및 제언

본 연구에서는 국회 경호·경비조직의 효율성을 향상하기 위하여 경호·경비요원을 대상으로 조직지원에 따른 상사의 변혁적 리더십이 조직구성원의 셀프리더십에 미치는 영향을 규명하고자 시도하였다. 본 연구의 결과는 다음과 같이 요약될 수 있다.

첫째, 상사의 변혁적 리더십(개별적 배려, 지적 자극)은 셀프리더십에 정(+)의 영향을 미쳤다. 행동지향적 전략의 경우 각 하위변수들의 영향력을 살펴보면 인구통계학

적 변수를 통제한 후에도 변혁적 리더십 중 개별적 배려와 지적 자극이 유의한 정(+)의 영향을 미쳤으나 카리스마의 경우 유의하지 않았다. 그리고 자연적 보상 전략의 경우 변혁적 리더십 중 개별적 배려와 지적 자극이 매우 유의한 정(+)의 영향을 미쳤으나 카리스마의 경우 유의하지 않았다. 또한, 건설적 사고 전략에 미치는 영향을 분석한 결과 변혁적 리더십 중 개별적 배려와 지적 자극이 매우 유의한 정(+)의 영향을 미쳤으나 카리스마의 경우는 유의하지 않았다. 이는 상사가 개별적 배려와 동기 부여가 있을수록 조직구성원은 스스로 목표를 설정하고 목표달성을 이루기 위하여 능력 향상을 시도하며 직무에 대한 몰입을 갖고 호의적으로 과업을 수행할 수 있다는 것을 의미한다. 이러한 결과는 변혁적 리더십은 조직구성원들의 태도와 사고에 긍정적인 영향을 미치고 이는 셀프리더십 개념도 포함한다는 선행연구를 재확인하는 결과이다 (예: Whittington et al. 2004; Ozarlı, 2003; Manz & Sims, 2001; Podsakoff et al.: 1996).

둘째, 상사의 변혁적 리더십은 조직지원인식에 유의한 영향력을 보였다. 변혁적 리더십의 하위 변수인 카리스마, 개별적 배려, 지적 자극은 일반적 특성을 통제된 상태에서 조직지원인식에 지적 자극, 카리스마, 개별적 배려 순으로 유의한 결과를 나타냈다. 즉, 상사가 조직구성원을 이해하고 합리적인 방향으로 유도할수록, 그리고 개별적 관심 및 배려를 보일수록 구성원들은 조직이 긍정적인 지원을 해준다고 인식하였다. 반면, 카리스마의 경우에는 음(-)의 영향을 보여 충성심 요구정도가 높을수록 구성원들은 조직의 긍정적 지원에 대한 인식 정도가 낮아졌다. 이는 조직구성원이 카리스마 요인을 강압적 또는 일방적 자극으로 인지하여 조직이 주는 긍정적 지원의 인식 정도를 감소시키는 역할을 한다고 해석할 수 있다.

셋째, 상사의 변혁적 리더십(개별적 배려, 지적 자극)과 조직구성원의 셀프리더십의 관계에서 조직지원은 통계적으로 유의한 매개효과를 보여주었다. 또한, 조직지원은 독립적으로도 셀프리더십에 매우 유의한 영향력을 보여 셀프리더십 형성에 있어 조직이 자신을 인정하며 지지한다고 인식하는 점이 중요하다는 것을 알 수 있었다. 그러나 변혁적 리더십 중 카리스마의 경우 본 연구에서는 유의한 매개효과를 가지지 않았다.

이상의 연구 결과들은 국회 경호·경비 조직에서도 조직 구성원의 셀프리더십 형성은 상사의 변혁적 리더십 중 개별적 배려와 지적 자극 및 조직지원이 바탕이 될 때 기대할 수 있다는 것을 의미한다. 또한, 국회 경호·경비조직구성원이 조직으로부터의 지원을 인식하기 위해서는 상사의 변혁적 리더십이 중요한 역할을 담당한다는 것도 보여주었다.

일반인을 대상으로 한 선행연구들은 셀프리더십의 경우 조직적 차원에서의 중요도는 조직성과와 직결된 조직몰입에 매우 유의한 영향력을 미치는 요인이라 하였다(예: 서재현·김정원, 2007; Rhodes et al., 2001; Hutchison & Garstka, 1996). 본 연구에서 밝혀진 바와 같이, 국회 경호경비조직에서도 변혁적 리더십과 조직지원인식의 인과관계는 최종적으로는 조직성과를 기대하게 하는 요인으로 작용하였다. 그러므로 국회 경호·경비조직의 효율적 인사관리를 위해 다음과 같은 정책적 시사점을 제시할 수 있다.

첫째, 국회 경호·경비조직에 종사하는 요원들의 셀프리더십 형성과 조직에서의 긍정적 지원 인식을 위해서는 관리자를 대상으로 변혁적 리더십과 관련한 강의 및 교육기회를 확대하여 구성원들로 하여금 자발적인 목표설정과 태도를 가능하게 해야 한다.

둘째, 조직적 차원에서 긍정적 지원은 구성원의 셀프리더십을 형성하고 장기적으로는 조직몰입 및 성과에도 영향을 주는 요인이므로 이의 중요성을 인지하고 장기적인 프로그램을 통하여 조직구성원으로 하여금 지원 및 지지를 인식할 수 있도록 하여야 할 필요가 있다.

셀프리더십과 관련한 연구는 등장한지 오래되지 않아 앞으로 지속적 연구가 필요한 주제이며 특히, 국회 경호·경비분야는 그 업무의 특성상 접근이 매우 어려운 분야로 본 연구는 연구대상과 주제 선정에 있어 상당한 의의가 있다고 볼 수 있다. 다만, 그러한 의의에도 불구하고 다음과 같은 한계도 가지고 있다.

첫째, 본 연구는 조사 연구에 있어 일정시간동안 횡단조사를 실시하였고 설문지 방식을 이용하여 단기간에 일률적인 문항을 바탕으로 연구대상의 주관적 지각을 측정하였다. 비록 사회과학분야에서 폐쇄형 설문지를 통한 조사가 현실적으로 효율적이며 주로 사용되고 있으나 가능하다면 질적 연구방법을 병행하여 응답자의 주관적 요소로부터의 왜곡을 방지하고 보다 명확한 인과관계 규명을 해야 할 것이다.

둘째, 셀프리더십은 구성원 내부에서 형성되어 나타나는 것으로 외부적 환경요인과 대인관계, 직무특성, 개인적 특성 등 많은 요인들에 의하여 영향을 받을 수 있다. 그러나 본 연구는 특정한 영향요인만을 대상으로 인과관계를 규명하여 설명변수를 모두 반영하고 있지 못하므로 자료의 분석 결과가 제한적일 수밖에 없다. 그러므로 연구결과의 일반화를 위해서는 본 연구결과를 바탕으로 향후 다양한 영향요인들의 인과관계를 확인하여 보다 명확한 방향성이 제공되어야 할 필요가 있다.

참고문헌

1. 국내문헌

- 권봉안 (2009). 경호산업 종사자들의 리더십과 직무특성, 직무스트레스, 몰입이 이직에 미치는 영향, 한국경호경비학회, 20, 19-43.
- 권혁중 (2011). 평신도 셀프리더십에 관한 실천신학적 고찰, 호서대학교 박사학위논문.
- 김구 (2008). 사회과학 연구조사 방법론의 이해, 서울: 비엔엠북스.
- 김두현·정태황·최병권 (2011). 국회보안강화를 위한 법규개정방안에 관한 연구, 한국경호경비학회, 26, 7-28.
- 김연선 (2008). 셀프리더십이 팀웍과 자기효능감, 직무만족, 조직몰입 및 직무성과에 미치는 영향, 세종대학교 박사학위논문.
- 김창호·이영석·김평수 (2005). 민간경비 관리자의 리더십 유형이 경비원의 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향, 한국경호경비학회, 10, 53-77.
- 김학범·이재영 (2011). 민간경비원의 업무능력에 미치는 영향요인에 관한 연구, 한국경호경비학회, 27, 83-105.
- 민경호 (2010). 리더십이론과 개발, 서울: 무역경영사.
- 민병철 (2012). 셀프리더십의 영향요인과 효과에 관한 연구: 의료기관 조직구성원을 중심으로, 한성대학교 박사학위논문.
- 서재현·김정원 (2007). 팀과 조직에 대한 후원인식, 조직몰입 그리고 이탈의도 사이의 관계, 한국인사관리학회, 31(4), 103-128.
- 오병일·이주락·김태연 (2012). 국회 경호·경비 체제 개편방안, 한국치안행정논집, 9(1), 187-205.
- 이강옥·신정아·한복환 (2010). 셀프리더십이 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구, 한국비즈니스리뷰, 3(1), 73-93.
- 장은영 (2009). 리더십 유형에 따른 셀프리더십과 조직시민행동간의 관계에 관한 연구, 금오공과대학교 석사학위논문.
- 정경섭 (1991). 조직행동론, 서울: 법문사.

2. 국외문헌

- 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.

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*, New York: Free Press.
- Bligh, M. C., Pearce, C. L., & Kohles, J. C. (2006). The importance of self- and shared leadership in team based knowledge work: a meso-level model of leadership dynamics. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 296-318.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Self-Concordance at Work: toward understanding the Motivational Effects of Transformational Leaders. *Academy of Management Journal*, 46(5), 554-571.
- Campbell, J. P., Dunnette, M. D., Lawler, E. E., & Weick, K. E. (1970). *Managerial behavior, performance, and effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Dvir, T., Eden, D., Avolio, B. J., & Shamir, B. (2002). Impact of transformational leadership on follower development and performance: a field experiment. *Academy of Management Journal*, 45(4), 735-744.
- Houghton, J. D., & Yoho, S. K. (2005). Toward a contingency model of leadership and psychological empowerment: when should self-leadership be encouraged?. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 11(4), 65-83.
- Hutchison, S., & Garstka, M. L. (1996). Sources of perceived organizational support: goal setting and feedback. *Journal of Applied Social Psychology*, 26(15), 1351-1366.
- Manz, C. C. (1986). Self-Leadership toward an Expanded Theory of Self-Influence Process in Organization, *Academy of Management Review*, 11(3): 585-600
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (1989). *Super leadership: leading other to lead themselves*, New York: Berkeley
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (2001). *The new superleadership: leading others to lead themselves*. Berrett-Koehler Publishers.
- Özaralli, N. (2003). Effects of transformational leadership on empowerment and team effectiveness. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(6), 335-344.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H. (1996). Meta-analysis of the relationships between Kerr and Jermier's substitutes for leadership and employee job attitudes, role perceptions, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 380.
- 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*, 19(5), 523-538.
- Rhodes, C., & Beneicke, S. (2002). Coaching, mentoring and peer-networking: challenges for the management of teacher professional development in schools. *Journal of In-Service Education*, 28(2), 297-310.
- Whittington, C. J., Kendall, T., Fonagy, P. P., Cottrell, P. D., Cotgrove, A., & Boddington, E. (2004). Selective serotonin reuptake inhibitors in childhood depression: systematic review of published versus unpublished data. *Lancet*, 363(9418), 1341-1345.

【Abstract】

The Causal Relationship between Supervisor Transformational Leadership and Employee Self-leadership Affected by Organizational Support – with a Focus on the Security Organization at the Korean National Assembly –

Lee, Ju-Lak

One of the organizational characteristics in the modern society is the emphasis placed upon individual autonomy in an effort to promote and develop each member's morale as well as the efficiency in personnel management. Therefore, it can be understood that the importance of "Self" is recognized in work places and the leadership of supervisors and each member's self-management and control are also emphasized, leading to establishment of the "Self-leadership" concept.

In this study, the effect of the Transformational Leadership of the supervisors on the subordinates' Self-leadership was analyzed and the causal factor of organizational support in the relationship between Transformational Leadership and Self-leadership was defined. A survey was conducted with 182 security officials at the National Assembly and the following results were obtained. First, Transformational Leadership had a positive effect on Self-leadership and the Transformational Leadership of the supervisors had a statistically significant impact on the organizational support awareness. Furthermore, organizational support showed a statistically significant mediator effect in the relationship between the Transformational Leadership of the

supervisors and the Self-leadership of the subordinates. Finally, future directions in regard to the personnel management system were suggested.

Key words : Self-leadership, Transformational leadership, Organizational support, National assembly security organization, Human resource administration