

법원보안관리대의 조직공정성이 셀프리더십을 매개하여 조직시민행동에 미치는 영향

채 정 석* · 최 연 준**

〈요 약〉

이 연구는 법원보안관리대의 조직공정성이 셀프리더십을 매개하여 조직시민행동에 미치는 영향을 분석하여 조직시민행동을 제고하기 위한 실증적 자료를 제공하는데 그 목적이 있다. 이를 위해 2019년 4월 1일부터 5월 3일까지 서울특별시 및 전국 6개 광역시 각 법원 소속 보안관리대원의 협조를 받아 설문조사를 실시하였고, 수거된 440부의 자료 중 결측치와 이상치의 38부의 설문지를 제외한 402부의 자료를 분석하였다. 수집된 자료는 SPSS 22.0과 AMOS 22.0의 프로그램을 사용하여 분석하였다. 이 연구의 결과는 다음과 같다. 첫째, 조직공정성은 조직시민행동에 유의한 직접효과를 없는 것으로 나타났다. 둘째, 셀프리더십은 조직시민행동에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 조직공정성은 셀프리더십에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 넷째, 조직공정성은 조직시민행동에 유의한 직접효과를 없으며, 셀프리더십을 경유하여 조직시민행동에 유의한 정(+)의 영향을 미쳐 완전매개를 하는 것으로 나타났다. 이러한 분석결과를 바탕으로 이 연구에서는 법원의 관리자는 법원보안관리대원의 자발적 행동인 조직시민행동을 제고하기 위해 법원보안관리대원의 셀프리더십을 높이기 위한 여러 제도적 정비 및 처우개선과 함께 셀프리더십을 제고시킬 수 있는 교육프로그램 운영 등을 적극적으로 시행하여야 한다는 정책적 시사점을 제시하였다.

주제어 : 법원보안관리대, 경호·보안, 조직공정성, 셀프리더십, 조직시민행동

* 경기대학교 대학원 경호보안학과 박사과정 (제1저자)

** 경기대학교 경호보안학과 시간강사 (교신저자)

목 차
I. 서 론
II. 이론적 배경
III. 연구설계 및 조사방법
IV. 분석결과
V. 결 론

I. 서 론

최근 급속한 기술발전과 사회변화로 현대인의 삶의 질은 전반적으로 향상되었지만 범죄 등의 사회병리 현상으로 사회적 불안감은 가중되고 있다. 이에 대응하기 위하여 국가는 사회질서유지 및 공공의 안녕과 더불어 개인의 재산과 생명을 지키려는 활동을 더욱 강화하고 있다(김종범, 2019).

사법부에 대한 국민의 신뢰는 사법농단 사건 이후 더욱 떨어져 법정에서 재판 결과에 대해 자신의 불만을 물리적으로 표출하려는 상황이 계속하여 발생하고 있다(연합뉴스TV, 2018). 법원보안관리대는 사법부 내에서 각종 사건 사고를 예방 및 대응하는 기능을 담당하고 있는데, 최근 이들 법원보안관리대원의 역할에 대한 중요성은 더욱 커지고 있는 실정이다.

사법부는 보안의 수준을 높이기 위해 2006년 1월 경위, 방호원, 청원경찰을 통합하여 신변보호 업무와 청사보안 업무, 법정보안 업무를 수행하는 법원보안관리대라는 조직을 창설하였다. 또한 사법부는 2007년부터 법원보안관리대원이라는 별칭직 공무원을 신규 채용하여 기존에 경위, 방호원, 청원경찰이 수행하는 모든 업무를 수행하고 있으며, 현재는 법정보안팀과 청사보안팀 2개의 팀으로 이원화하여 운영하고 있다. 법원보안관리대는 여러 직렬을 통합하여 하나의 조직으로 운영되고 있지만,

세부적으로 경위, 방호원, 청원경찰로 구성되며 업무는 각 직렬별로 분리된 업무를 하고 있다(법원내부자료, 2006).

이원화된 법원보안관리대의 팀 운영은 법원에서 위급상황 발생 시 이를 신속하게 대처함에 있어 복잡한 지휘체계로 인해 효율적으로 대응하지 못하는 상황이 발생할 수도 있다. 또한 법원보안관리대의 업무는 직렬별로 명확히 구분되어 자신에게 부여된 업무만 수행하려는 현상 등으로 인해 결국 보안의 실패로 이어질 수 있다. 따라서 법원에서 각종 안전 및 보안기능이 효율적으로 이루어지기 위해서는 무엇보다 법원보안관리대원의 자발적 행동이 요구된다. 즉, 법원보안관리대원은 직렬별로 부여된 업무 수행을 넘어서 타 업무까지 자발적으로 수행하려는 행동이 가능할 때 법원의 안전이 담보될 수 있다는 것이다.

이처럼 본인 역할 이외의 업무를 수행하고, 조직 규범 준수, 동료에게 도움 주기 등의 자발적 행동은 결국 조직의 효율성을 증대하는 조직시민행동으로 볼 수 있다(강호철, 2014). 조직시민행동은 구성원이 스스로 조직을 위해 공식적 보상이 없는 경우에도 자발적으로 행동하는 것으로 법원의 보안관리대 조직이 이원화된 구조를 가지고 있어 위급상황이 발생할 경우 효율적 대처가 어렵지만 보안관리대원의 자발적 조직시민행동은 이를 극복할 수 있는 요소가 된다.

조직시민행동과 관련된 선행연구로 그 선행변인들을 살펴보면 조직공정성(서정희, 2016; 정상열, 2016), 셀프리더십(임범규, 김형훈, 2018), 조직몰입(박보람, 2015; 김영주, 2017), 직무태도(홍준수, 2012; 이영수, 2017) 등이 있다. 한편 조직시민행동의 선행조건으로 환경이나 개인적 특성에 대한 선행변인으로 조직공정성이 있다(Hoffman et al., 2007).

조직공정성은 구성원이 조직에 대한 기여도에 대한 받는 대가가 얼마만큼 공정한가에 대한 주관적 지각(Thurston & McNall, 2010)으로, 조직은 구성원으로부터 조직시민행동을 이끌어내기 위해 조직의 기본이 될 수 있는 조직공정성을 중요 핵심변수로 다루어야 한다(Organ, 1988; Cropanzana, Bowen & Gilliland, 2007). 조직구성원이 조직의 공정성이 높다고 인식할 때 조직시민행동을 보이므로(Organ, 1988), 조직에서 조직공정성이 높을수록 조직시민행동은 더욱 높아질 수 있고, 이와 관련된 선행연구가 다수 확인되고 있다(박민석, 2016; 서정희, 2016; 정상열, 2016).

조직시민행동에 영향을 미치는 또 다른 변인인 셀프리더십은 긍정적 정서와 낙관주의를 증가시켜 외향적 성향을 보이는데 외향적인 사람의 경우 타인과 관계를 중시

하고 친해지려고 노력하여 상대방에게 호의적 대우를 받으며 이러한 과정을 통해 조직시민행동이 나타난다(Neck & Manz, 1996). 이처럼 셀프리더십이 높은 구성일수록 더 높은 조직시민행동을 보인다는 연구가 있다(장세준, 2011; 고희일, 장길상, 송정수, 2012; 노동연, 원형진, 2012; 임범규, 김형훈, 2018).

한편, 조직공정성이 높을수록 셀프리더십이 발휘되어 이를 통해 조직구성원의 직무에 대한 성과는 높아진다(김지은, 2006). 셀프리더십은 개인의 생각과 행위가 긍정적인 영향을 미쳐 업무목표를 달성하는 것(Manz, 1986)으로, 조직구성원이 조직공정성을 지각하게 되면 셀프리더십이 발현된다(김지은, 2006). 또한 셀프리더십이 높은 조직구성원은 조직이 효과적으로 기능할 수 있도록 자발적으로 봉사하며 협동하고 동료들 돕는 등의 역할 이외의 행동인 조직시민행동을 보인다(장세준, 2011). 즉, 조직공정성은 셀프리더십에 정적으로 영향을 미친다는 연구결과가 있다(김지은, 2006; 박희숙, 이진화, 2017).

이상의 선행연구를 종합해 보면 조직공정성과 셀프리더십은 조직시민행동에 각각 영향을 미치며 조직공정성 또한 셀프리더십에 영향을 미치는 변인임이 확인되어 셀프리더십은 조직공정성과 조직시민행동 간 매개변인으로 추론해 볼 수 있다. 따라서 이 연구에서는 셀프리더십을 매개변인으로 하여 법원보안관리대 조직의 공정성과 법원보안관리대원의 조직시민행동과의 인과관계성 및 매개효과를 규명하기 위해 구조적 모델을 설정하여 연구를 진행하였다.

국내에서 조직시민행동을 제고하기 위해 실증적인 연구가 다양하게 진행되어 왔지만 법원보안관리대원을 대상으로 진행된 연구는 현재까지 전무하였다. 따라서 이 연구는 사법부에 재직 중인 법원보안관리대원을 대상으로 실증연구를 통해 조직공정성, 셀프리더십, 조직시민행동과의 인과관계를 명확하게 밝혀 법원보안관리대원의 조직시민행동을 제고시킬 수 있는 정책적 시사점을 제공하는데 그 목적이 있다.

II. 이론적 배경

1. 조직공정성, 셀프리더십, 조직시민행동의 개념 및 구성요소

조직공정성(organizational justice)은 구성원이 공정한 대우를 받는가, 그에 따라 구성원의 행동에 어떠한 영향을 미치는가의 여부(Greenberg, 1990)와 구성원의 공정성 지각 여부에 따라 신뢰로 이어지는 구성원의 상태(Folger & Cropanzano, 1998)로 개념화된다. 또한 구성원이 조직에 대한 기여도에 따라 받는 대가가 얼마만큼 공정한가에 대한 인식(Thurston & Mcnall, 2010)이며, 조직에 위한 구성원의 희생에 따른 보상에 대하여 당사자가 기대하는 수준(김성수, 2012)으로 정의된다.

조직공정성의 구성요소는 조직구성원이 받은 보상과 같은 성과의 공정성과 연관되어 있는 분배공정성, 보상의 배분을 결정하는 단계의 공정성을 의미하는 절차공정성, 개인의 존엄성을 추존하면서 처우하는 상호작용공정성이 있다(Colquitt, 2001; Cohen-Charash & Spector, 2001; Cropanzana, Bowen & Gilliland, 2007).

셀프리더십(self-leadership)은 개인의 생각과 행위가 긍정적인 영향을 미쳐 업무목표를 달성하는 것(Manz, 1986)으로, 개개인 누구나 배우고 익혀 얻을 수 있는 행위(Latham, 1989)로 개념화 했다. 또한 스스로 동기를 부여하고 자기지향을 위한 과정(Nelson, 2000)으로, 구성원 스스로 리더십과 동기부여를 하여 타인과 본인에게도 긍정적인 영향을 끼치는 과정(김두영, 2015)으로 개념화 했다.

셀프리더십의 구성요소를 살펴보면 처음에 행동전략과 인지전략으로 구성되어 있었다(Houghton & Neck, 2002; Neck & Houghton, 2006). 이후에 인지전략이 건설적 사고전략과 자연보상 전략으로 나뉘게 되었다(Neck & Manz, 1996).

행동전략은 자신과 타인의 행위에 대한 성과를 살펴 성공적인 행위는 강화하고 그렇지 않은 행위는 억제하는 것이다(Anderson & Prussia, 1997; Houghton & Neck, 2002). 자연보상 전략은 과업을 시행하면서 보상을 통해 자기만족을 느껴 목적의식과 자기통제, 자신감을 강화하게 된다(Neck & Houghton, 2006). 건설적 사고전략은 과업을 시행함에 있어 긍정적인 영향을 끼치도록 건설적인 사고방식과 습관적인 생각을 만들고 개정하는 전략을 뜻한다(D'Intino et al., 2007).

조직시민행동(organizational citizenship behavior)은 효과적인 조직의 기능을 촉진하는 총체적인 행동(Organ, 1988)으로, 과업목표의 달성을 위하여 중요한 촉매역할을

한다(Borman, 2004). 또한 비공식적인 조직규범을 지키거나 동료를 돕고 본인 역할 이외의 업무를 수행하는 등 조직에 도움을 가져오는 행동(Chiaburu & Baker, 2006)이며, 조직의 효율성을 증가시키는 조직구성원의 자발적 행동이다(강호철, 2014).

Organ(1988)은 조직시민행동의 구성요소를 예의성, 이타심, 양심성, 시민정신, 비불평성으로 분류하였다. 예의성은 자신의 행동으로 인해 다른 조직구성원에게 피해를 입히지 않으려는 행동이며, 이타심은 다른 조직구성원을 자발적으로 도와주는 행동이며, 양심성은 조직에서 요구하는 최소한의 규칙 등을 지키는 행동이며, 시민정신은 조직에서 주관하는 교육이나 활동에 능동적으로 참여하는 행동을 의미하며, 비불평성은 조직에서 생성되는 문젯거리에 대하여 불평하지 아니하고 조직구성원을 비난하지 않는 행동을 말한다(Organ, 1988).

2. 조직공정성, 셀프리더십, 조직시민행동의 관계

첫째, 조직공정성과 조직시민행동의 관계를 살펴보면 조직구성원이 조직에 대한 공정성이 높다고 인식할 때 조직시민행동을 보이며(Organ, 1988) 조직공정성은 조직시민행동과 같은 긍정적인 작용을 불러일으킨다(Cropanzana, Bowen & Gilliland, 2007). 그러나 조직공정성이 조직시민행동에 반드시 정(+의 영향을 미치는 것은 아니다. 이는 조직구성원이 조직공정성을 어떻게 인식하느냐에 따라 조직시민행동이 감소하거나 증가하기도 한다(Larry et al., 1991).

경찰공무원, 외식업체에 종사하는 직원, 프랜차이즈 한식당 종사원을 대상으로 한 연구(박민석, 2016; 서정희, 2016; 정상열, 2016)에서 조직공정성의 측정변인인 절차공정성, 분배공정성, 상호작용공정성 모두 조직시민행동에 정적인(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 태권도심판을 대상으로 한 연구(김태일, 최용배, 2011)에서 조직공정성의 측정변인인 절차공정성, 분배공정성, 상호작용공정성 모두 조직시민행동에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

둘째, 셀프리더십과 조직시민행동의 관계를 살펴보면 셀프리더십은 조직구성원의 성과와 태도 및 행동에 영향을 미치는 중요한 요인으로(Manz, 1983), 조직시민행동을 보일 수 있으며(Houghton, Bonham, Neck & Singh, 2004), 조직시민행동을 실천하는 중요한 요인 중 하나이다(Neck & Houghton, 2006).

의료기관 종사자, 스포츠센터 종사자, 골프캐디를 대상으로 한 연구(고형일, 장길

상, 송정수, 2012; 노동연, 원형진, 2012; 임범규, 김형훈, 2018)에서 셀프리더십의 측정변인인 행동 전략, 자연보상 전략, 건설적 사고전략 모두 조직시민행동에 정적인 (+) 영향을 미치는 것으로 나타났다.

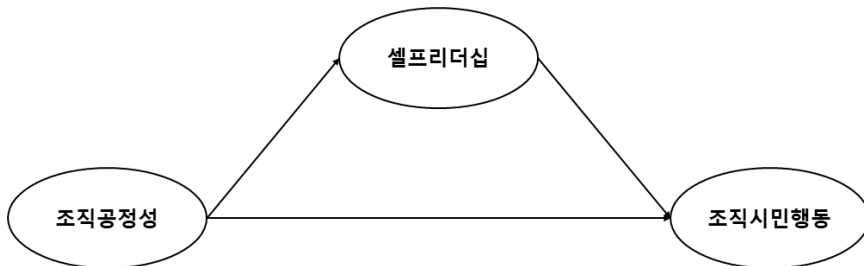
셋째, 조직공정성과 셀프리더십의 관계를 살펴보면 조직공정성에 대한 인식이 조직구성원의 동기부여와 사기향상에 영향을 미치며(Bies & Shapiro, 1987; Fryxell & Gordon, 1989; Whisenant & Smucker, 2009) 조직공정성을 지각하게 되면 조직구성원은 자아실현을 위해 자기주도적인 리더십이 잘 발휘된다고 하였다(박희숙, 이진화, 2017).

유치원교사를 대상으로 한 연구(박희숙, 이진화, 2017)에서 조직공정성은 셀프리더십에 정적인(+) 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Ⅲ. 연구설계 및 조사방법

1. 연구모형과 가설

조직공정성이 높아 셀프리더십이 발휘될 때 구성원은 조직에 몰입하게 된다(김지은, 2006). 셀프리더십이 높은 조직구성원은 조직이 효과적으로 기능할 수 있도록 자발적으로 봉사하며 협동하고 동료를 돕는 등의 역할 이외의 행동을 보인다(장세준, 2011). 또한 조직구성원이 조직에 대한 공정성을 인식할 때 조직시민행동을 보인다(Organ, 1988). 이상의 선행연구를 종합하여 다음과 같은 연구모형과 가설을 설정하였으며 연구모형은 다음의 <그림 1>과 같다.



<그림 1> 연구모형

가설 1. 법원보안관리대의 조직공정성은 보안관리대원의 조직시민행동에 직접 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 보안관리대원의 셀프리더십은 조직시민행동에 직접 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 법원보안관리대의 조직공정성은 보안관리대원의 셀프리더십에 직접 영향을 미칠 것이다.

가설 4. 법원보안관리대의 조직공정성은 보안관리대원의 셀프리더십을 경유하여 조직시민행동에 간접 영향을 미칠 것이다.

2. 측정도구

이 연구에서는 외생변수로 조직공정성, 매개변수로 셀프리더십, 최종 내생변수로 조직시민행동을 선정하여 각 변수 간의 인과관계를 분석하기 위하여 선행연구에서 검증된 측정도구를 사용하였고, 설문문항은 연구의 목적에 부합하도록 수정하여 적용하였다. 또한 측정문항은 리커트(Likert) 5점 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 2 = 그렇지 않다, 3 = 보통이다, 4 = 그렇다, 5 = 매우 그렇다)로 측정하였다. 선행연구 분석을 거쳐 최종적으로 완성된 측정도구의 구성은 아래의 <표 1>과 같다.

<표 1> 측정도구 구성

변수	요인(문항 수)	선행연구
조직공정성	분배공정성(5)	Price & Mueller(1986), Moorman(1991), Williams & Anderson(1991), McFarlin & Sweeney(1992), Niehoff & Moorman(1993), 추재엽(2017)
	절차공정성(5)	
	상호작용공정성(5)	
셀프리더십	행동전략(5)	Houghton & Neck(2002), 백수민(2017)
	건설적 사고전략(5)	
	자연보상 전략(5)	
조직시민행동	양심성(5)	Podsakoff, Mackenzie, Moorman & Fetter(1990) 이주삼(2014)
	비불평성(5)	
	공익성(4)	
	예의성(5)	
	이타성(5)	

3. 자료수집 및 분석방법

이 연구에서는 2019년 4월 1일 부터 2019년 5월 3일까지 서울특별시 및 전국 6개 광역시 각 법원 소속 보안관리대원의 협조를 받아 질문 문항에 대한 내용 및 목적과 기입요령을 설명한 뒤 연구 대상자가 질문 내용에 응답하는 자기평가기입법을 사용하였고, 연구자가 직접 설문지를 회수하였다. 자기보고식 설문을 실시한 440부의 자료 중에서 결측치와 이상치의 38개 데이터를 제외하고 최종적으로 402부의 자료를 분석하였다.

이 연구는 자료 분석을 위해 데이터 코딩 및 데이터 클리닝과정을 거쳐, SPSS 22.0 과 AMOS 22.0을 사용하였다.

인구통계학적 현황을 파악하기 위하여 빈도분석과 정규분포성 검증을 위하여 기술통계현황분석을 실시하였으며, 조직공정성, 셀프리더십, 조직시민행동 간 상관관계를 분석하기 위해 Pearson의 적률상관관계분석을 실시하였다. 그리고 측정도구의 문항 간 내적 일관성인 신뢰도 계수(Cronbach's α)를 산출하였다.

다변인 정규분포성 검증을 위하여 11개 측정변수들에 대한 결과는 각 단 변인별 모두 첨도와 왜도에서 정규분포의 조건을 만족한 것으로 나타났을 뿐만 아니라 다변인 정규분포성의 가정이 충족된 것으로 나타났다. 따라서 AMOS 22.0의 ML(Maximum Likelihood Estimation)추정법을 적용하여 모델의 적합도와 모수치를 추정하였다. 모델적합도는 적합도지수 χ^2 값, SRMR, GFI, CFI, TLI, RMSEA를 통해 평가하였다. 또한 모델 변수들 간의 직접효과는 유의수준 .05에서 통계적 유의성을 검증하였고, 간접효과 역시 AMOS 22.0의 Bootstrapping 절차를 사용하여 분석한 후 유의수준 .05에서 통계적 유의성을 검증하였다.

IV. 분석결과

1. 인구통계학적 분석

이 연구를 위하여 설문조사에 참여하여 분석에 유의하게 투입된 연구대상자는 총 402명이며, 이들의 인구통계학적 특성을 <표 2>에 제시하였다.

〈표 2〉 인구통계학적 특성

구분		빈도	%	구분		빈도	%
성별	남성	343	85.3	학력	고졸	42	10.4
	여성	59	14.7		전문대졸	57	14.2
결혼	미혼	151	37.6		대졸	283	70.4
	기혼	251	62.4		대학원졸	20	5.0
연령대	30세 미만	83	20.6	근무기간	3년 이하	125	31.1
	30세 이상~35세 미만	116	28.9		3년 초과~6년 이하	56	13.9
	35세 이상~40세 미만	83	20.6		6년 초과~10년 이하	67	16.7
	40세 이상~45세 미만	11	2.7		10년 초과~15년 이하	42	10.4
	45세 이상~50세 미만	27	6.7		15년 초과~20년 이하	28	7.0
	50세 이상~55세 미만	38	9.5		20년 초과~25년 이하	43	10.7
	55세 이상	44	10.9		25년 초과	41	10.2
직급	9급	284	70.6	직렬	경위직렬	93	23.1
	8급	4	1.0		보안직류	28	7.0
	7급	77	19.2		보안관리직류	281	69.9
	6급	34	8.5				
	5급 이상	3	.7				

전체 조사대상자 중에서 성별은 남성이 343명(85.3%)으로 여성보다 많았고, 결혼 여부는 기혼이 251명(62.4%)으로 미혼보다 많았다. 연령대는 30세 미만이 83명(20.6%), 30세 이상~35세 미만이 116명(28.9%), 35세 이상~40세 미만이 83명(20.6%), 40세 이상~45세 미만이 11명(2.7%), 45세 이상~50세 미만이 27명(6.7%), 50세 이상~55세 미만이 38명(9.5%), 55세 이상이 44명(10.9%)인 것으로 나타났다. 직급은 9급이 284명(70.6%), 8급이 4명(1.0%), 7급이 77명(19.2%), 6급이 34명(8.5%), 5급 이상이 3명(0.7%)인 것으로 나타났다. 학력은 대졸이 283명(70.4%)으로 가장 많았고, 근무 기간은 3년 이하가 125명(31.1%)으로 가장 많았다. 직렬은 경위직렬이 93명(23.1%), 보안직류가 28명(7.0%), 보안관리직류가 281명(69.9%)으로 나타났다.

2. 측정변수의 기술통계현황 및 상관관계

가설검증을 위해 사용된 측정도구인 조직공정성, 셀프리더십, 조직시민행동에 대한 기술통계현황을 파악한 결과는 <표 3>에 제시하였다.

〈표 3〉 측정변인의 기술통계현황

변수	평균	표준 편차	첨도	왜도
분배공정성	2.899	.777	-.377	-.121
절차공정성	2.929	.744	-.191	.164
상호작용공정성	3.274	.696	-.110	.058
행동전략	3.791	.518	.094	.081
건설적 사고전략	3.886	.497	.220	-.002
자연보상 전략	3.532	.627	-.207	.008
양심성	3.753	.528	-.016	-.105
비불평성	3.778	.499	-.088	-.128
공익성	3.854	.530	-.018	-.091
예의성	3.959	.461	.534	-.184
이타성	3.973	.510	.622	-.104

모든 도구의 첨도(kurtosis)는 절대값 2, 왜도(skew)는 절대값 1미만으로 나타나 데이터의 정규성이 확보되었으며, 평균값이 가장 낮은 변인은 조직공정성의 하위요인인 분배공정성으로써 2.899(sd=0.777), 가장 높은 변인은 조직시민행동의 하위요인인 이타성으로써 3.973(sd=0.510)인 것으로 나타났다. 측정변수 간 상관관계를 분석한 결과는 <표 4>에 제시하였다.

〈표 4〉 측정변수 간 상관관계

변수명	분배 공정성	절차 공정성	상호작용 공정성	행동전략	건설적 사고전략	자연보상 전략	양심성	비불평성	공익성	예의성	이타성
분배 공정성	1										
절차 공정성	.721**	1									
상호작용 공정성	.517**	.664**	1								
행동전략	.181**	.269**	.423**	1							
건설적 사고전략	.116*	.117*	.294**	.616**	1						
자연보상 전략	.143**	.196**	.311**	.501**	.580**	1					
양심성	.145**	.183**	.289**	.434**	.380**	.377**	1				
비불평성	.241**	.290**	.334**	.429**	.470**	.359**	.528**	1			
공익성	.128*	.133**	.309**	.504**	.553**	.460**	.478**	.501**	1		
예의성	.166**	.159**	.248**	.437**	.483**	.396**	.525**	.547**	.561**	1	
이타성	.100*	.102*	.253**	.517**	.465**	.469**	.517**	.467**	.611**	.591**	1

*p <.05 **p <.01

3. 측정변수의 신뢰도 계수

이 연구에서 사용된 측정도구의 문항 간 내적 일관성인 신뢰도를 검증하기 위하여 Cronbach's α 를 산출한 결과는 아래의 <표 5>에 제시하였다.

<표 5> 측정변수의 신뢰도 계수

변수	신뢰도 계수(Cronbach's α)	
조직공정성	분배공정성(.932)	.944
	절차공정성(.875)	
	상호작용공정성(.924)	
셀프리더십	행동전략(.823)	.909
	건설적 사고전략(.824)	
	자연보상 전략(.888)	
조직시민행동	양심성(.792)	.927
	비불평성(.755)	
	공익성(.837)	
	예의성(.835)	
	이타성(.901)	

이 연구에서 모든 도구의 신뢰도 계수인 Cronbach's α 값은 0.7 이상으로 나타나 측정도구의 신뢰성이 확보되었으며, 신뢰도 계수가 가장 높은 변인은 조직공정성의 하위요인인 상호작용공정성으로써 .924, 가장 낮은 변인은 조직시민행동의 하위요인인 비불평성으로써 .755인 것으로 나타났다.

4. 측정모델의 적합도 및 모수치 추정 결과

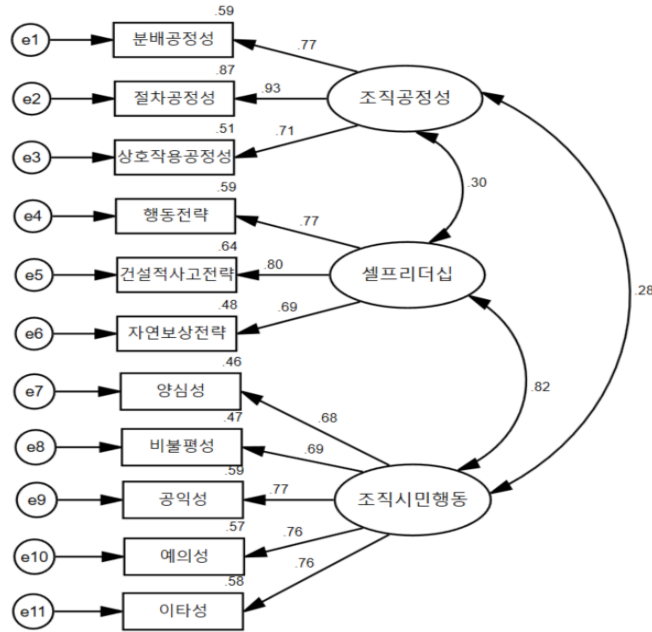
구조회귀모델의 모델 추정가능성과 적합도를 검증하기 전에 2단계 모델 추정가능성 확인절차에 따라야 한다(Kline, 2011; 문수백, 2009). 즉 2단계로 측정모델과 경로 모델로 분리하여 설정하였다. 우선 측정모델의 적합도를 알아보기 위해 최대우도추정방법을 사용하여 추정된 결과를 <표 6>에 제시하였다.

〈표 6〉 측정모델 적합도 지수

모델	NP AR	χ^2	NC	DF	SR MR	GFI	TLI	CFI	RMSEA (.082)	
									LO90	HI90
측정 모델	25	150.825	3.679	41	.068	.938	.928	.946	.068	.096
Good fit					<.05	>.95	>.95	>.95	<.05	<.05
Acceptable fit					<.10	>.90	>.90	>.90	<.10	<.10

일반적으로 SEM(Structural Equation Model) 연구의 적합도 분석결과 보고는 최소한 1) 연구모델의 χ^2 값, 2) Steiger-Lind의 90% 신뢰구간 RMSEA, 3) Bentler CFI, Tucker와 Lewis(1973)의 NNFI, 그리고 4) SRMR을 보고할 것을 권장하고 있다(Kline, 2011; 문수백, 2009). <표 6> 측정모델의 적합도 추정 결과표에 제시된 바와 같이 측정모델의 적합도 지수는 RMSEA(.068~.096), SRMR(.068) 값이 .10 이하로, GFI, TLI, CFI 값이 .90 이상으로 나타나 적합도 기준을 충족하는 것으로 확인되었다. 즉 측정모델의 모델설정이 신뢰할 수 있고 타당함을 증명하고 있다.

또한 잠재변수 간 상관계수가 .90 이상이면 잠재변수 간 다른 요인을 측정하는 것이 아니라 한 요인을 측정하는 것으로 볼 수 있다. 이 연구의 결과는 <그림 2>에 제시된 바와 같이 잠재변수 간 상관계수는 .28~.82의 범위로 확인되어 측정모델의 변별타당도(잠재변수별 상관의 높지 않아야 함)를 만족시키는 것으로 나타났다. 각 잠재변수와 측정변수 간 요인부하량(설명량)을 살펴보면 각 측정변수별 요인부하량이 평균 .50이상으로 나타났으므로 수렴타당도를 만족(문수백, 2009)시켜 각각 원래 측정하고자 했던 잠재요인을 적절하게 측정하는 것으로 나타났다. 따라서 측정모델에 대한 어떠한 수정도 필요하지 않으며, 모든 잠재변수가 측정모델을 통해 통계적으로 정확하고 타당하게 측정될 수 있는 것으로 판명되었다. 따라서 각 인과적 관계를 설정한 구조회귀모델만 인정되면 연구가정의 모델 추정에 문제가 없을 것으로 기대할 수 있다.



〈그림 2〉 측정모델의 모수치 추정 결과 (표준화)

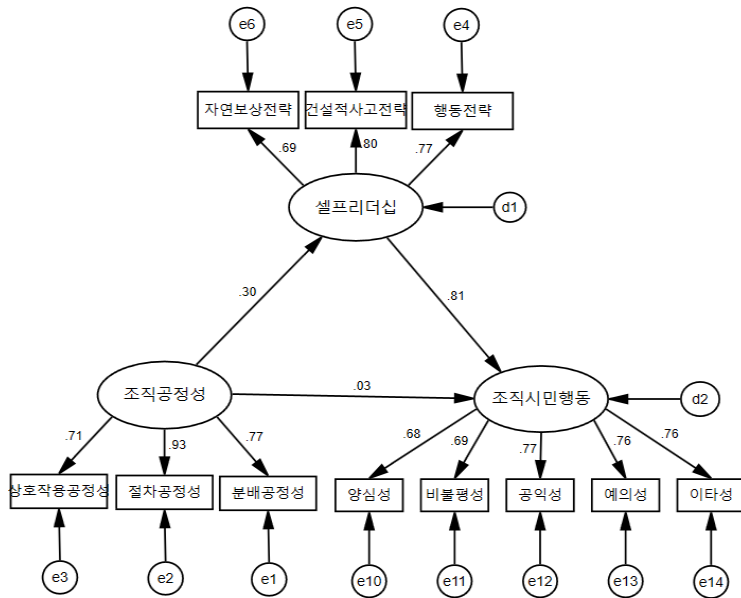
5. 초기 구조회귀모델의 적합도 및 모수치 추정 결과 및 통계적 유의성 검증

측정모델의 모든 적합도 지수가 기준을 충족하고 이론적으로 구조회귀모델의 모델추정 가능성이 확인되었기에 최대우도추정방법을 통해 연구모델인 구조회귀모델의 적합도를 추정하여 <표 7>에 제시하였다.

〈표 7〉 초기 구조회귀모델의 적합도 지수

모델	NP	AR	χ^2	NC	DF	SR	MR	GFI	TLI	CFI	RMSEA (.082)	
											LO90	HI90
초기 연구모델	25		150.825	3,679	41	.069		.938	.928	.946	.068	.096
Good fit						<.05		>.95	>.95	>.95	<.05	<.05
Acceptable fit						<.10		>.90	>.90	>.90	<.10	<.10

<표 7>에서 볼 수 있는 바와 같이, 초기 구조회귀모델의 적합도를 추정한 결과 RMSEA(.068~.096), SRMR(.069) 값이 .10 이하로, GFI, TLI, CFI 값이 .90 이상으로써 모든 적합도 지수가 기준을 통과하는 것으로 확인되었다. 설정한 구조회귀모델이 수집한 자료에 적합한 것으로 확인되었기에 모델의 모수치를 추정하였다. 모수치 추정결과는 <그림 3>에 제시하였고, 모수치의 통계적 유의성을 검증한 결과는 <표 8>에 제시하였다.



<그림 3> 초기 구조회귀모델의 모수치 추정결과(표준화)

<표 8> 초기 구조회귀모델의 모수치 추정 및 통계적 유의성 검증

잠재변수 간 경로	비표준화계수	S.E.	C.R.	ρ	표준화 계수
직 집 효 과					
조직공정성 → 셀프리더십	.222	.044	5.046	***	.304
셀프리더십 → 조직시민행동	.724	.065	11.110	***	.809
조직공정성 → 조직시민행동	.022	.030	.728	.467	.033

* $p < .05$

<표 8>에 제시된 바와 같이 잠재변수 간 직접효과는 유의한 것으로 확인되었으나, 조직 공정성과 조직시민행동 간 경로는 유의수준 .05 기준에서 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 따라서 조직공정성과 조직시민행동 간 경로를 삭제한 보다 간명한 수정모델이 필요하다.

6. 수정 및 최종 구조회귀모델의 적합도 추정 및 간접효과 검증

1) 수정된 구조회귀모델의 적합도 추정

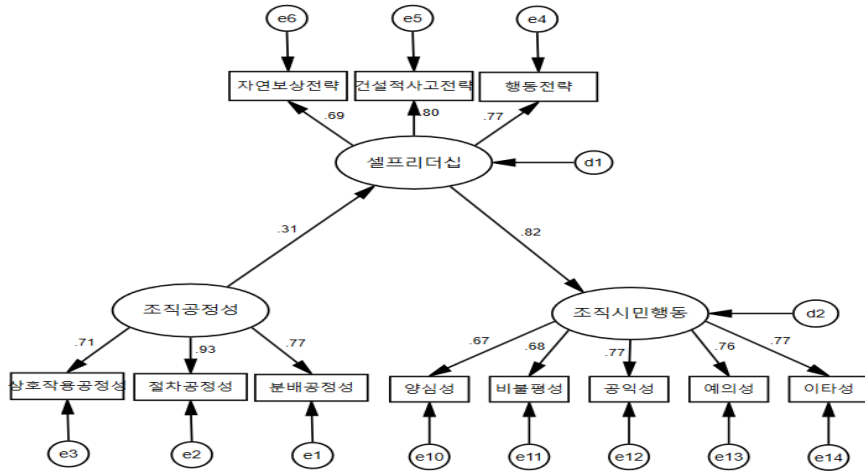
초기 구조회귀모델과 수정된 구조회귀모델의 적합도를 평가하기 위해 최대우도법을 통해 적합도 지수를 추정한 결과를 <표 9>에 제시하였다.

<표 9> 수정된 구조회귀모델의 적합도 추정 결과

모델	NP AR	χ^2	NC	DF	SR MR	GFI	TLI	CFI	RMSEA (.081)	
									LO90	HI90
초기모델	25	150.825	3,679	41	.069	.938	.928	.946	.068	.096
수정모델	24	151.325	3,603	42	.069	.937	.930	.947	.067	.095

즉, 이 연구에서 설정한 초기 구조회귀모델에서 법원보안관리대 조직의 공정성이 법원보안관리대원의 조직시민행동 간 직접 경로는 통계적으로 유의하지 않아서 1개의 경로를 제거하여 수정된 구조회귀모델의 적합도 지수를 추정한 결과, 모델의 적합도 지수는 전반적으로 초기 구조회귀모델과 유사하였다. 그리고 수정된 구조회귀 분석모델의 절대 적합도지수인 χ^2 (CMIN)값은 초기 구조회귀모델에 비해 .50 만큼 높아진 것으로 나타났지만, 통계적으로 유의할 만큼 적합도가 나빠지지 않은 것으로 나타났다.

따라서 수정된 구조회귀모델의 모든 적합도지수가 적합도 기준을 충족시키는 것으로 확인되었기에 수정된 구조회귀모델은 최종 구조회귀모델로 인정할 수 있어 <그림 4>에 수정 및 최종 구조회귀모델을 제시하였다.



<그림 4> 수정 및 최종 구조회귀모델(표준화)

<그림 4>의 최종 구조회귀모델의 모수치 추정 결과에 대한 통계적 유의성 검증결과를 <표 10>에 제시하였다.

<표 10> 최종 구조회귀모델의 모수치 추정 및 통계적 유의성 검증

잠재변수 간 경로	비표준화계수	S.E.	C.R.	p	표준화 계수
직 접 효 과					
조직공정성 → 셀프리더십	.229	.043	5.304	***	.313
셀프리더십 → 조직시민행동	.737	.064	11.535	***	.822

*p <.05

<표 11>은 각 잠재변수 간 인과효과를 전체효과, 직접효과, 간접효과로 분해하여 작성한 결과표이다.

<표 11> 잠재변수 간 인과효과 분해표

변 수	비표준화계수			표준화계수		
	전체 효과	직접 효과	간접 효과	전체 효과	직접 효과	간접 효과
조직 공정성 → 셀프 리더십	.229	.229		.313	.313	
셀프 리더십 → 조직시민 행동	.737	.737		.822	.822	
조직 공정성 → 조직시민 행동	.169		.169	.257		.257

2) 구조방정식 모델의 간접효과 유의성 검증

간접효과 유의성을 .05 유의수준에서 분석한 결과는 다음의 <표 12>에 제시하였다.

<표 12> 잠재변수 간 간접효과 유의성 검증

잠재변수	조직공정성	셀프리더십	조직시민행동	ρ
셀프리더십
조직시민행동	.001	**

* $p < .05$

V. 결 론

1. 논의 및 결론

앞서 기술한 바와 같이, 이 연구는 법원보안관리대원의 조직시민행동을 제고시키기 위한 방안을 확인하기 위하여 전국 6개 광역시 각 법원의 조직공정성, 법원보안관리대원의 셀프리더십, 조직시민행동 간 구조관계를 분석하는데 그 목적이 있다. 이러한 목적을 달성하기 위하여 이 연구에서는 연구모델에 대한 측정도구의 신뢰성을 검증하고 인과관계를 구조적으로 확인하기 위하여 연구모델에 대해 구조방정식모델을 설정하였다.

연구결과, 조직공정성이 셀프리더십, 셀프리더십이 조직시민행동으로 가는 직접효과 경로는 통계적으로 유의하였다. 그러나 조직공정성이 조직시민행동으로 가는 직접효과 경로는 통계적으로 유의하지 않았으며, 조직공정성이 셀프리더십을 경유하여 조직시민행동에 간접 영향을 미쳐 완전매개 하는 것으로 나타났다.

이 연구에서 분석된 결과를 선행연구와 비교하면 다음과 같다. 첫째, 조직공정성은 조직시민행동에 통계적으로 직접 영향을 미치지 않는다는 결과가 나타났다. 이 연구의 결과를 지지하는 선행연구로는 태권도 심판을 대상으로 한 연구(김태일, 최용배, 2011)가 있는데, 이 연구에서도 조직공정성이 조직시민행동에 영향을 미치지 않는다고 하였다.

이 연구결과에 대한 이유로 사법부는 이미 기능직을 일반직으로 전환하는 직종개

편을 완료하여 방호, 속기, 행정, 운전직렬 등의 기능직을 일반직으로 일괄 전환하였다. 하지만 별정직 법원보안관리대원은 신규임용 10년 후 심사를 거쳐야만 일반직으로 전환이 가능하도록 예외를 두었다. 이와 같은 사법부 공무원 직종개편의 방침으로 법원보안관리대원은 조직에 대한 공정성을 낮게 인식함으로 인해 조직시민행동에 영향을 미치지 않는 것으로 생각된다. 따라서 법원보안관리대원이 조직에 대한 공정성을 지각할 수 있도록 관리자는 일반직으로 전환, 상위직급 확보, 일반승진 대상자 확대 등과 같은 여러 가지 제도적 방안을 마련하기 위해 노력하여야 할 것이다.

둘째, 셀프리더십은 조직시민행동에 직접 영향을 미친다는 결과가 나타났다. 이와 같은 결과는 셀프리더십이 높아질수록 조직시민행동이 높아진다는 연구(고형일, 장길상, 송정수, 2012; 노동연, 원형진, 2012; 임범규, 김형훈, 2018)와 같은 맥락이다. 따라서 법원보안관리대원의 조직시민행동을 제고하기 위해 법원보안관리대 조직은 인사과과를 반영한 포상 등을 마련하여 법원보안관리대원 스스로 리더십을 발휘하여 본인과 타인에게 긍정적인 영향을 미치는 과정인 셀프리더십이 더욱 잘 발휘될 수 있도록 노력하여야 할 것이다.

셋째, 조직공정성은 셀프리더십에 직접 영향을 미친다는 결과가 나타났다. 이와 같은 결과는 조직에 대한 공정성을 높이 지각할수록 셀프리더십이 높아진다는 연구(김지은, 2006; 박희숙, 이진화, 2017)와 같은 맥락이다. 따라서 법원보안관리대원의 셀프리더십을 제고하기 위해 법원보안관리대 조직의 공정한 근무평정 및 보직인사 등과 같은 제도적 장치를 마련하여 법원보안관리대원이 보다 조직에 대한 높은 공정성을 지각하도록 제도적 장치를 마련할 때 이들의 셀프리더십을 높일 수 있는 방법이라 하겠다.

넷째, 조직공정성은 조직시민행동에 유의한 직접효과는 없으며, 셀프리더십을 경유하여 조직시민행동에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 조직공정성이 셀프리더십을 완전매개 하였을 때 조직시민행동에 영향을 미치므로 앞에서 언급한 것처럼 무엇보다 법원보안관리대원의 셀프리더십에 대한 중요성을 의미한다고 할 수 있다.

즉, 셀프리더십은 조직구성원의 태도와 성과에 긍정적인 영향을 주고(Manz, 1983) 셀프리더십이 발휘될 때 조직에 몰입하게 되며(김지은, 2006) 동료를 돕는 등의 자발적인 행동을 보인다(장세준, 2011). 따라서 법원의 관리자는 법원보안관리대원의 자발적 행동인 조직시민행동을 제고하기 위해 법원보안관리대원의 셀프리더십을 높이

기 위한 여러 제도적 정비 및 처우개선과 함께 셀프리더십을 제고시킬 수 있는 교육 프로그램 운영 등을 적극적으로 시행하여야 할 것이다.

2. 연구의 한계 및 후속연구과제

이 연구는 법원보안관리대의 조직공정성, 법원보안관리대원의 셀프리더십과 조직 시민행동 간 직접효과 및 법원보안관리대의 조직공정성과 법원보안관리대원의 조직 시민행동 간 셀프리더십이 매개 효과가 있는지를 알아보기 위한 실증적 연구를 시행하였다.

하지만 이 연구는 다음과 같은 한계점을 지니고 있다.

첫째, 이 연구는 양적연구에 한정하여 진행하였기에 후속연구에서는 심층연구를 위해 질적 연구를 병행하여 진행할 필요성이 있다.

둘째, 이 연구는 횡단적 연구를 진행하였으므로 후속연구에서는 시간적 흐름의 변화에 따른 종단적 연구를 진행할 필요성이 있다.

또한, 후속연구에서는 법원보안관리대원의 조직시민행동을 제고하기 위해 법원조직의 잠재변인인 조직공정성을 측정변인별로, 직렬별로 각각 분리하여 연구를 진행할 필요가 있다.

참고문헌

1. 국내문헌

- 강호철 (2014). 긍정심리자본의 선행요인과 행위결과에 관한 연구. 동아대학교 대학원 박사학위논문.
- 고형일, 장길상, 송정수 (2012). 셀프리더십이 심리적 임파워먼트와 조직시민행동에 미치는 영향. 산업혁신연구, 28(2), 161-193.
- 김두영 (2015). 사회복지사의 셀프리더십이 조직성취에 미치는 영향, LMX와 임파워먼트의 매개효과. 대구한의대학교 대학원 박사학위논문.
- 김성수 (2012). 전략적 성과측정시스템의 특성에 대한 공정성 지각이 조직시민행동과 경영성과에 미치는 영향. 계명대학교 대학원 박사학위논문.
- 김영주 (2017). 여행사 사회적 책임활동 연구: 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동, 고객지향성 중심으로. 전주대학교 대학원 박사학위논문.
- 김종범 (2019). 민간경비업종사자의 조직유효성이 이직의도에 미치는 영향 : 소명의식 매개를 중심으로. 한세대학교 대학원 박사학위논문.
- 김지은 (2006). 교직원몰입과 교사의 효과성. 한양대학교 대학원 박사학위논문.
- 김태일, 최용배 (2011). 태권도심판 조직공정성이 조직몰입 및 조직시민행동에 미치는 영향. 한국체육과학회지, 20(6), 81-94.
- 노동연, 원형진 (2012). 스포츠센터 종사자의 셀프리더십이 심리적 임파워먼트 및 조직시민행동에 미치는 영향. 한국체육과학회지, 21(3), 459-472.
- 문수백 (2009). 구조방정식모델링의 이해와 적용. 서울: 학지사.
- 박민석 (2016). 경찰조직의 조직공정성이 조직시민행동에 미치는 영향분석과 개선방안. 한세대학교 대학원 박사학위논문.
- 박보람 (2015). 심리적 자본이 호텔 종사원의 직무만족, 조직몰입 및 조직시민행동에 미치는 영향. 영산대학교 대학원 박사학위논문.
- 박희숙, 이진화 (2017). 유치원 교사가 지각한 조직공정성과 셀프리더십 간의 관계. 육아지원연구, 12(4), 95-111.
- 백수민 (2017). 성격특성과 셀프리더십이 직무열의와 이직의도에 미치는 영향: 심리적 주인의식의 매개효과를 중심으로. 호서대학교 대학원 박사학위논문.
- 서정희 (2016). 외식업체경영주의 변혁적리더십이 조직구성원들의 조직공정성, LMX, 조직몰입 그리고 조직시민행동과의 영향관계: LMX의 매개효과 중심으로. 경성대학교 대학원

원 박사학위논문.

- 이영수 (2017). 건설기업의 조직 공정성이 조직신뢰와 직무태도를 통해 조직시민행동에 미치는 영향. 서울벤처대학원대학교 박사학위논문.
- 이주삼 (2014). 지방자치단체 공무원 상급자의 윤리적 리더십이 하급 공무원의 조직시민행동에 미치는 영향: 역할갈등의 매개효과를 중심으로. 한성대학교 대학원 박사학위논문.
- 임범규, 김형훈 (2018). 스포츠 감정노동자의 셀프리더십 장려가 조직시민행동의 활성화에 따른 직무만족에 미치는 영향: 골프장 캐디를 중심으로. 한국체육과학회지, 27(2), 247-259.
- 장세준 (2011). 호텔직원의 셀프리더십과 LMX가 심리적 임파워먼트와 조직시민행동에 미치는 영향. 세종대학교 대학원 박사학위논문.
- 정상열 (2016). 프랜차이즈 한식당 종사원의 조직공정성이 조직시민행동에 미치는 영향에 있어 조직신뢰의 매개효과. 관광연구저널, 30(9), 191-205.
- 추재엽 (2017). 조직문화와 조직공정성이 조직효과성에 미치는 영향 : 조직커뮤니케이션과 임파워먼트의 매개효과를 중심으로. 한양대학교 대학원 박사학위논문.
- 홍준수 (2012). 민간경비원의 고용불안이 직무태도 및 조직시민행동에 미치는 영향. 용인대학교 대학원 박사학위논문.

2. 국외문헌

- Anderson, J. S., & Prussia, G. E. (1997). The self-readership questionnaire: Preliminary assessment of construct validity. *The Journal of Leadership Studies*, 4(2), 119-143.
- Bies, R. J., & Shapiro, D. L. (1987). Interactional fairness judgments: The influence of causal accounts. *Social Justice Research*, 1, 199-218.
- Borman, W. C. (2004). The Concept of Organizational Citizenship. *Current Directions in Psychological Science*, 13(6), 238-241.
- Chiaburu, D. S., & Baker, V. L. (2006). Extra-role behaviors challenging the status-quo: Validity and antecedents of taking charge behaviors. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 620-637.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.
- Cropanzana, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *The Academy of Management Perspectives*, 34-48.
- D'Intino, R. S., Goldsby, M. G., Houghton, J. D., & Neck, C. P. (2007). Self-leadership: A process for entrepreneurial success. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(4),

105-120.

- Folger, R. G., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management* (Vol. 7). sage publications.
- Fryxell, G. E., & Gordon, M. E. (1989). Workplace Justice and Job Satisfaction as Predictors of Satisfaction with Union and Management. *Academy of Management Journal*, 32, 851-866.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Hoffman, B. J., Blair, C., Meriac, J. P., & Woehr, D. J. (2007). Expanding the criterion domain? A quantitative review of the OCB literature. *Journal of Applied Psychology*, 78, 194-204.
- Houghton, J. D., & Neck, C. P. (2002). The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 17(8), 672-691.
- Houghton, J. D., Bonham, T. W., Neck, C. P., & Singh, K. (2004). The relationship between self-leadership and personality: A comparison of hierarchical factor structures. *Journal of Managerial Psychology*, 19(4), 427-441.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed). N.Y.: The Guilford Press.
- Latham, G. P. (1989). Behavioral Approaches to the Training and Learning Process, by L. L., Goldstein(ed), *In Training and Development in Organizations*. SanFrancisco: Jossey-Bass.
- Manz, C. C. (1983). *The art of self-leadership: Strategies for Personal Effectiveness in your Life and work*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Manz, C. C. (1986). Self-leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. *Academy of Management Review*, 11(3), 585-600.
- McFarlin, D., & Sweeney, P. (1992). Distributive and Procedural Justice as Predictor of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes. *Academy of Management Journal*, 35(3), 626-637.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship. *Journal of Applied Psychology*, 76, 845-855.
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 270-295.
- Neck, C. P., & Manz, C. C. (1996). Through Self-Leadership: The Impact of Mental Strategies on Employee Cognition, Behavior, and Affect. *Journal of Organizational Behavior*, 17,

455-467.

- Nelson, L. (2000). *Employers' attitudes, social division of labor, and human resource practices in hiring low-skilled workers*. University of California, Los Angeles, Doctoral Thesis.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behaviors. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/DC Heath and Com.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on follower's trust in leader and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1986). *Absenteeism and Turnover of Hospital Employees*. Greenwich, CT: JAI Press.
- Thurston Jr, P. W., & Mcnall, L. (2010). Justice perceptions of performance appraisal practices. *Journal of Managerial Psychology*, 25(3), 201-228.
- Whisenant, W., & Smucker, M. (2009). Organizational justice and Job satisfaction in coaching. *Journal of Applied Psychology*, 9(2), 157-167.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, 17(3).
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of management*. 17(3), 601-617.

3. 기타

법원내부자료 (2006). 법원경비관리대 운영 방안 관련.

연합뉴스TV (2018). 추락하는 사법부 권위...어떻게 풀 것인가.

<http://www.yonhapnewstv.co.kr/MYH20181201008900038/?did=1825m>, 검색일 2019. 3. 2.

【Abstract】

The Effect of Organizational Fairness of Court Security Team on Organizational Citizenship Behavior: The Role of Self-Leadership as the Mediator

Chae, Jeong-Seok · Choi, Yeon-Jun

The purpose of this research is to examine the impact of the organizational fairness of court security team on organizational citizenship behavior through the mediating effect of self-leadership. The data for this research were collected from court security officials located in six metropolitan cities including Seoul from April 1 to May 3, 2019. After discarding thirty-eight cases with missing values and outliers, a total of 402 cases were analyzed using SPSS 22 and AMOS 22. The results showed that organizational fairness did not have a direct effect on organizational citizenship behavior. However, it was found that self-leadership affected organizational citizenship behavior positively, and organizational fairness had a positive impact on self-leadership. Therefore, organizational fairness had an indirect positive influence on organizational citizenship behavior through the mediating effect of self-leadership. The results of current research suggest that the supervisors of the court security teams should consider policy changes for improved treatment and working conditions of the security officials as well as educational programs aimed at promoting self-leadership which is shown to increase with organizational fairness and affect organizational citizenship behavior positively.

Keywords: Court Security Team, Protection and Security, Organizational Fairness, Self-Leadership, Organizational Citizenship Behavior